

Univerzita Palackého v Olomouci
Právnická fakulta

Eliška Bartošicová

Neplatné rozvázání pracovního poměru

Diplomová práce

Olomouc 2018

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma *Neplatné rozvázání pracovního poměru* vypracovala samostatně a citovala jsem všechny použité zdroje.

V Olomouci dne 12. 1. 2018

.....

Eliška Bartošicová

Poděkování

Tímto bych ráda poděkovala vedoucímu mé diplomové práce JUDr. Petru Podrazilovi, Ph.D. za odborné vedení mé diplomové práce, cenné připomínky, rady a čas, který mi věnoval.

Obsah

Úvod	6
1 Právní jednání a jeho specifika v zákoníku práce.....	8
1.1 Právní jednání a následky vad v obecné úpravě.....	8
1.2 Vymezení neplatnosti a nicotnosti podle zákoníku práce	11
2 Právní úprava neplatného rozvázání pracovního poměru.....	13
2.1 Vznik a zánik pracovního poměru.....	13
2.2 Neplatné rozvázání pracovního poměru	15
2.2.1 Neplatné rozvázání pracovního poměru zaměstnavatelem	15
2.2.2 Oznámení zaměstnance o trvání na dalším zaměstnávání.....	15
2.2.3 Neplatné rozvázání pracovního poměru zaměstnancem	18
2.2.4 Neplatné rozvázání pracovního poměru dohodou zaměstnance a zaměstnavatele.....	19
3 Nároky spojené s neplatným rozvázáním pracovního poměru	21
3.1 Nároky zaměstnance	21
3.2 Nároky zaměstnavatele	22
4 Žaloba o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru.....	24
4.1 Charakteristika žaloby o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru.....	24
4.2 Prodloužení lhůty pro podání žaloby o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru ..	25
4.3 Moderační právo soudu.....	27
4.4 Soudní smír a dohoda o narovnání se současným zpětvzetím žaloby.....	28
4.5. Další možnosti řešení sporů mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem.....	30
5 Diferenciace příčin neplatnosti rozvázání pracovního poměru.....	32
5.1 Formální nedostatky právního jednání.....	32
5.2 Nedostatek formy právního jednání a vady při doručování.....	34
5.3 Nedostatky v určitosti a srozumitelnosti v obsahu právního jednání.....	37
5.4 Skutkové vymezení jednotlivých výpovědních důvodů.....	38
5.4.1 Relativně konkrétní výpovědní důvody	39
5.4.2 Výpovědní důvody na základě lékařského posudku	39
5.4.3 Relativně abstraktní výpovědní důvody.....	42
5.5 Specifika při rozvázání pracovního poměru dohodou.....	43
5.6 Další možné důvody neplatného rozvázání pracovního poměru v judikatuře	47
Závěr.....	48
Seznam použitých zdrojů.....	51
Abstrakt	56

Abstract	57
Klíčová slova / Key words	58

Úvod

V rámci diplomové práce se věnuji tématu neplatného rozvázání pracovního poměru. Zabývám se důvody, které vedou k neplatnému rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnance i zaměstnavatele, vznášením nároků z nich plynoucích a jejich řešení soudní cestou. Významnou část své práce zaměřuji na rozbor soudní praxe při uplatňování žalob o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru a nároků z nich vyplývajících.

Z oblasti pracovního práva napadají na české soudy nejčastěji spolu s žalobami na náhradu škody a nemajetkové újmy právě žaloby související s neplatným rozvázáním pracovního poměru, jak vyplývá ze statistických přehledů zveřejňovaných Ministerstvem spravedlnosti.¹ To nasvědčuje tomu, že stále dochází k nejasnostem v souvislosti s rozvazováním pracovního poměru.² V rámci přípravy jsem došla k názoru, že k mému tématu neexistuje komplexnější literatura a autoři se povětšinou omezují na odborné články či rozbor jednotlivých rozhodnutí soudů. S ohledem na nápad pracovněprávních sporů ohledně neplatného rozvázání pracovního poměru je třeba se této problematice podrobněji věnovat.

Právní úprava neplatného rozvázání pracovního poměru v zákoníku práce³ slouží k zatímní úpravě vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, a to do okamžiku, kdy soudní rozhodnutí o určení neplatnosti pracovního poměru nabyde právní moci, případně do okamžiku, kdy pracovní poměr skončí jiným způsobem. Soudní zásah nastupuje až jako poslední východisko a povětšinou necílí na obnovení vzájemného pracovněprávního vztahu, jen autoritativně řeší spory mezi stranami.

V rámci pracovního práva je dle mého názoru taktéž široké pole působnosti pro využití mimosoudních řešení sporů. Zejména mediace by dle mého názoru mohla být velmi účinným nástrojem pro řešení pracovněprávních sporů. V rámci mé práce poukáži také na vliv mediace na žaloby o určení neplatnosti. Dále je třeba zmínit i možnost rozhodčího řízení, kde lze řešit jen

¹ Odbor dohledu Ministerstva spravedlnosti ČR. *Statistický přehled soudních agend. Druhá část. Rok 2014. Ministerstvo Spravedlnosti České republiky* [online]. Cslav.justice.cz, 2015 [cit. 14. 6. 2017]. Dostupné na <<http://cslav.justice.cz/InfoData/statisticke-rocenky.html>>.

Odbor dohledu Ministerstva spravedlnosti ČR. *Přehled o pravomocných rozhodnutích soudů v občanskoprávních věcech podle druhů sporů* [online]. Cslav.justice.cz, 4. 3. 2016 [cit. 14. 11. 2017]. Dostupné na <http://cslav.justice.cz/InfoData/servlet/FileServlet?tabulka=ccav_dokument_sestavysloupec=obsah_dokument_u_html&where=id_dokumentu=1036857&typSloupcu=html&fileName=null>.

Odbor dohledu Ministerstva spravedlnosti ČR. *Přehled o pravomocných rozhodnutích soudů v občanskoprávních věcech podle druhů sporů* [online]. Cslav.justice.cz, 13. 11. 2017 [cit. 25. 11. 2017]. Dostupné na <http://cslav.justice.cz/InfoData/servlet/FileServlet?tabulka=ccav_dokument_sestavysloupec=obsah_dokument_u_html&where=id_dokumentu=1261518&typSloupcu=html&fileName=null>.

² Rozvázání pracovního poměru vede k zániku pracovního poměru tím, že pracovní právní subjekty vyjadřují vůli skončit pracovní poměr právním jednáním. Pracovní poměr, ale zaniká i na základě jiných právních skutečností, na které nemá vliv vůle pracovněprávních subjektů, ale např. uplynutí doby, úmrtí, rozhodnutí orgánu veřejné moci.

³ §§ 69 – 72 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“ nebo „ZP“)

majetkové nároky⁴ (např. náhrada mzdy či platu, náhrada škody), ale určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru být předmětem rozhodčího řízení nemůže.⁵

Jako hlavní výzkumnou otázku diplomové práce si stanovuji zjistit, jaké vady či nedostatky v právním jednání směřující k rozvázání pracovního poměru způsobují jeho neplatnost, případně nicotnost. Druhá výzkumná otázka je zjistit následky neplatného rozvázání pracovního poměru, zejména jakých nároků se strany mohou u soudu domáhat a podmínky jejich uplatnění. Další výzkumná otázka je zjistit, zda může mít zaměstnanec nárok na náhradu mzdy či platu za nevyčerpanou dovolenou i v souvislosti s neplatným rozvázáním pracovního poměru. A poslední výzkumná otázka je zjistit, jaké pojetí neplatnosti převažuje v účinném znění zákoníku práce. Cílem mé práce bude za tímto účelem analyzovat účinnou a taktéž v novele navrhovanou právní úpravu a stěžejní judikaturu českých soudů.

Na začátku své práce se zabývám právním jednáním, jeho úpravě v občanském zákoníku⁶ a odlišnostem v zákoníku práce. Toto rozlišení má vliv zejména na určování neplatnosti, příp. nicotnosti právního jednání. Stručně shrnuji právní úpravu neplatného rozvázání pracovního poměru a rozebírám následné nároky z neplatného rozvázání pracovního poměru, zejména nárok na náhradu mzdy či platu a podmínky jeho přiznání. V následující kapitole se zabývám procesní úpravou žaloby o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru, její charakteristikou a soudním rozhodnutím o ní. Dále porovnávám další možná řešení vzniklého pracovněprávního sporu, a to smírné řešení, dohodu o narovnání se současným zpětvzetím žaloby, mediaci či rozhodčí řízení. V poslední kapitole se zabývám rozborem judikatury týkající se určování neplatnosti rozvázání pracovního poměru a souvisejících nároků. V rámci této kapitoly také rozlišuji jednotlivé druhy vad rozvazovacího právního jednání, které mohou mít za následek nejen neplatnost, ale i nicotnost. Také se zabývám plánovanou novelizací zákoníku práce, která zamýšlí odstranit některé aplikační problémy, a to například v oblasti doručování.

V diplomové práci se nezabývám odlišnostmi pracovněprávních vztahů kolektivní povahy, řešení neplatného rozvázání pracovního poměru ve vztahu s odborovými organizacemi či organizacemi zaměstnavatelů, které upravuje zvláštní zákon,⁷ ani právní úpravou pracovního poměru ve zvláštních zákonech. Základem mé práce je jen neplatné rozvázání pracovního poměru na základě ZP.

⁴ § 1 písm. a) zákona č. 216/1994 Sb., o rozhodčím řízení a o výkonu rozhodčích nálezů, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „RozŘ“)

⁵ BĚLOHLÁVEK, Alexander. J. *Zákon o rozhodčím řízení a o výkonu rozhodčích nálezů – komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 130.

⁶ zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „OZ“)

⁷ zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů

1 Právní jednání a jeho specifika v zákoníku práce

Pracovní právo a vztahy mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem se řídí ZP.⁸ Nicméně ZP všechny právní aspekty nerozebírá, a proto je potřeba subsidiárně použít OZ.⁹ Chybějící právní úpravu ovšem není možné z OZ přejímat automaticky do ZP. Z důvodu specifického vztahu mezi pracovněprávními subjekty je vždy třeba brát v potaz základní zásady pracovního práva. Proto je zapotřebí rozlišovat, zda a která ustanovení OZ lze v pracovněprávních vztazích použít.

Základní zásady pracovního práva mají za úkol vyvažovat nerovné postavení zaměstnance a zaměstnavatele. Jistě nejviditelnější pracovněprávní zásadou je zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance.¹⁰ Nicméně základní zásady mají být chápány jako propojený soubor nejdůležitějších právních idejí, které určují směr interpretace právních institutů i jejich používání při řešení právních otázek v konkrétních situacích. Jak vysvětluje Drápal, ani zásadu zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance nelze chápat odtrženě, ani ji absolutizovat. Je třeba mít na paměti i zásadu ochrany oprávněných zájmů zaměstnavatele. Navíc je třeba do pracovněprávních vztahů zahrnovat i obecné zásady soukromého práva a jejich rovné uplatňování.¹¹

Před zaměřením se na samotné rozvázání pracovního poměru považují za důležité se zorientovat v úpravě právního jednání a odlišností pracovního práva od obecné úpravy. OZ řadí pracovní poměr mezi závazková práva z právních jednání, odkazuje ale na úpravu vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem v jiném zákoně,¹² kterým je pro obecnou úpravu pracovního práva právě ZP. ZP stanovuje subsidiární použití OZ při zachování souladu s pracovněprávními zásadami pro případy, které ZP neupravuje.¹³

1.1 Právní jednání a následky vad v obecné úpravě

Právní jednání je základní právní institut, kterým se realizuje autonomie vůle právního subjektu. Právní jednání je právní skutečností, kterou charakterizují jeho pojmové znaky: projev vůle, zaměřenost na vznik, změnu či zánik práv a povinností, aprobace právním řádem.¹⁴ Právní jednání definuje právní věda: „Právní jednání je projevem vůle, který je zaměřen na vyvolání určitých právních následků, které právní řád s takovým projevem vůle spojuje. Právním následkem,

⁸ § 1 písm. a) ZP

⁹ § 4 ZP

¹⁰ § 1a odst. 1, písm. a) ZP

¹¹ DRÁPAL, Ljubomír. Platí zásada „na právní jednání je třeba spíše hledět jako na platné než jako na neplatné“ v pracovněprávních vztazích?, *Právní rozhledy*, 2017, č. 3, s. 93.

¹² § 2401 odst. 1 OZ

¹³ § 4 ZP

¹⁴ MELZER, Filip. In MELZER, Filip a kol. *Občanský zákoník. Velký komentář. Svazek III. § 419-654*. Praha: Leges, 2014, s. 465 – 468 (§ 545).

na jehož vyvolání je vůle jednajícího zaměřena, je zejména vznik, změna nebo zánik subjektivních práv a povinností.¹⁵ Právní jednání je dále tvořeno náležitostmi, ty se dělí na náležitosti subjektu (právní osobnost, svéprávnost), vůle (svoboda, vážnost, absence omylu), projevu vůle (absence omylu, forma) a předmětu (možnost a dovolenost).¹⁶

OZ přistupuje k nicotnosti a neplatnosti jako k následkům vad právních jednání. A v případě, že se objeví v právním jednání vady, je třeba řešit jejich následky. Za situace, kdy se vada právního jednání týká jeho pojmových znaků, nastupuje nicotnost. Na druhou stranu, neplatností je stíženo právní jednání, které trpí vadou v náležitostech právního jednání. OZ používá termín zdánlivé právní jednání jako synonymum k termínu nicotné právní jednání. Zdánlivé právní jednání je takové jednání, které se sice jeví být právním jednáním, ale neexistuje. Nicotnost je tedy následkem tak závažných vad, že vůbec nejde hovořit o právním jednání. O neplatném právním jednání se naopak dá říct, že se o existentní právní jednání jedná, ale kvůli vadám danou neplatnost způsobující může mít právní jednání jiné právní následky než právní jednání platné.

OZ dále rozlišuje mezi neplatností absolutní a relativní. V souladu se zásadou *in favorem negotii*, podle níž na právní jednání je třeba hledět spíše jako na platné než neplatné,¹⁷ dává OZ přednost relativní neplatnosti. Na relativně neplatné právní jednání se hledí jako na platné,¹⁸ pokud se neplatnosti právní subjekt nedovolá u druhé strany v obecné tří leté promlčecí lhůtě.¹⁹ Naproti tomu OZ stanovuje, že o neplatnost absolutní půjde za situace, že se právní jednání zjevně přičí dobrým mravům, nebo jedná-li se o právní jednání odporující zákonu a zároveň zjevně odporující veřejnému pořádku. Absolutně neplatné je i právní jednání, které zavazuje k plnění od počátku nemožnému.²⁰ K absolutní neplatnosti soud musí přihlídnout *ex officio* nehledě na to, zda neplatnost právního jednání někdo namítá či nikoli. Pojetí neplatnosti v OZ tak dle mého názoru přímo reflektuje zásadu autonomie vůle v soukromoprávních vztazích.

V rámci novelizace související s novým OZ byla i v ZP novelizována některá ustanovení upravující právní jednání,²¹ aby se předešlo duplicitní právní úpravě. Tato ustanovení prošla významnou redukcí jak obsahovou, tak početní, neboť § 21 ZP byl zcela vypuštěn.²² Vypuštění

¹⁵ HANDLAR, Jiří. In LAVICKÝ, Petr a kol. *Občanský zákoník I. Obecná část (§ 1–654). Komentář*. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 1939 – 1951 (§ 545).

¹⁶ Tamtéž.

¹⁷ § 574 OZ

¹⁸ § 586 odst. 2 OZ

¹⁹ § 629 odst. 1 OZ

²⁰ § 588 OZ

²¹ konkrétně § 18 až § 21 ZP

²² zejména § 21 ZP ve znění účinném od 1. 1. 2007 do 31. 12. 2011: „(1) Nebyl-li právní úkon učiněn ve formě, kterou vyžaduje tento zákon, je neplatný, jen stanoví-li to výslovně tento zákon. Právní úkon je neplatný pro nedostatek formy také tehdy, vyžaduje-li to dohoda účastníků. Ustanovení věty druhé není možné použít v případě pracovní smlouvy. (2) Pro uzavření smlouvy písemnou formou stačí, dojde-li k písemnému návrhu a k jeho písemnému přijetí. Projev účastníků nemusí být na téže listině, není-li v tomto zákoně dále stanoveno jinak.“

a novelizace ustanovení týkajícího se neplatnosti právního jednání na základě ZP je nutno vnímat širěji a poukázat na významné ustanovení § 1a ZP. Toto ustanovení obsahuje v prvním odstavci demonstrativní výčet základních zásad pracovněprávních vztahů. Spolu s účinností nového OZ došlo k rozšíření předmětného ustanovení o odstavec 2, který zní: „Zásady zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance, uspokojivých a bezpečných pracovních podmínek pro výkon práce, spravedlivého odměňování zaměstnance, rovného zacházení se zaměstnanci a zákazu jejich diskriminace vyjadřují hodnoty, které chrání veřejný pořádek.“ Tento odstavec ještě více akcentoval význam těchto základních zásad pracovního práva, když stanovil, že některé z nich jsou chráněny veřejným pořádkem. Stěžejním pojmem tohoto odstavce je veřejný pořádek. S tímto pojmem v odstavci 2 je nutné spojit právě ustanovení § 588 OZ, který stanoví mimo jiné absolutní neplatnost právního jednání, které odporuje zákonu a zároveň zjevně narušuje veřejný pořádek. Zákodárce v § 1a odst. 2 ZP stanovil čtyři stěžejní zásady, které v případě jejich porušení způsobí absolutní neplatnost právního jednání dle § 588 OZ a soudy by k ní měly přihlížet *ex officio*. S ohledem na takto relativně přesně vymezené důvody lze předpokládat, že se s absolutní neplatností bude možné setkávat častěji než v jiných oblastech soukromého práva.²³

Odborná právní nauka dále rozlišuje relativně neplatné právní jednání na přímé a nepřímé. Kritériem teoretického dělení je posuzování, jakým způsobem se má dotčený právní subjekt neplatnosti dovolávat. Za přímé relativně neplatně neplatné právní jednání se považuje možnost zneplatnění právního jednání právním subjektem, jak bylo přejato do OZ. Přímé relativní neplatnosti se právní subjekt dovolá tím, že projeví druhé straně vůli, aby relativně neplatné právní jednání nevyvolávalo účinky právního jednání platného. Nepřímá relativní neplatnost na druhou stranu pro určení neplatnosti právního jednání vyžaduje rozhodnutí soudu. Pokud se tedy jedná o nepřímé relativně neplatné právní jednání, může se právní subjekt neplatnosti dovolávat jen u soudu.²⁴ V ZP se jedná typicky o žalobu o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru, neboť samotné namítnutí může mít vliv jen na náhradu mzdy, ale určení neplatnosti je vázáno na rozhodnutí soudu. Na některých místech v ZP lze nalézt i koncept absolutní neplatnosti. Například oznámení o trvání na dalším zaměstnávání je stíženo absolutní neplatností pro rozpor s veřejným pořádkem, pokud není dodržena zákonem požadovaná písemná forma.²⁵

²³ BĚLINA, Miroslav. In BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 26 – 27 (§1a).

²⁴ SPÁČIL, Jirí. Některé sporné otázky relativní neplatnosti v novém občanském zákoníku, *Právní rozhledy*, 2014, č. 5, s. 172.

²⁵ § 69 odst. 1, § 70 odst. 1 ZP

1.2 Vymezení neplatnosti a nicotnosti podle zákoníku práce

Právní úprava ohledně pojetí nicotnosti a neplatnosti v pracovním právu byla odlišně upravována a často novelizována. Již starý zákoník práce z roku 1965²⁶ nerozlišoval mezi nicotností a absolutní neplatností, a proto vyvozoval absolutní neplatnost a jako následek některých vad, které dle moderní konstrukce soukromého práva způsobují nicotnost. Mezi tyto vady právního jednání by patřily zejména nedostatky vážnosti, určitosti a srozumitelnosti.²⁷ Nový ZP z roku 2006 se během několika novelizací, a to zejména vzhledem k legislativním pracím na novém OZ, snažil přibližovat modernímu pojetí, které dnes reflektuje nový OZ. Přesto ZP i nyní stanovuje odlišná pravidla, která jsou odůvodnitelná nerovností pracovněprávních subjektů. ZP přistupuje v některých případech k zaměstnanci jako ke slabší straně hodné zvláštní ochrany. Tento přístup podtrhuje zvláště ustanovení, že při výkladu právního jednání se použije výklad pro zaměstnance nejpříznivější²⁸ a že neplatnost právního jednání nemůže být zaměstnanci na újmu, pokud ji sám výlučně nezpůsobil.²⁹ Dle mého názoru nelze tato interpretační vodítka absolutizovat, ale je třeba je v souladu s dalšími zásadami posuzovat jen jako prostředky vyvážení faktické nerovnováhy v pracovněprávních vztazích. Protože v opačném případě by mohlo dojít k ohrožení až porušení obecného právního principu zákazu zneužití práva.³⁰

Podobně jako OZ, také ZP respektuje, že v případě, že některé z právních jednání vedoucího k rozvázání pracovního poměru trpí nedostatkem, může být stíženo nicotností či neplatností. Zásadní rozdíl přichází při rozlišování jejich předpokladů a účinků. Nicotnost stanovuje ZP výslovně, když používá frázi, že se k určitému jednání nepřihlíží. Tedy se na dané právní jednání automaticky hledí, jako by se nestalo. Ale ZP přistupuje k neplatnosti jako k následku, který může postihnout vadné právní jednání, kdy zákon nestanovuje za následek nicotnost. Může se jednat zejména o právní jednání, které porušuje zákonný zákaz.

Při rozlišování mezi nicotností a neplatností se nejdříve zjišťuje, zda není výslovně stanoven následek nicotnosti, dále zda není možné se od ustanovení odchýlit, tj. vyložit jeho smysl a účel,³¹ a až následně se posuzuje neplatnost.

ZP vyžaduje pravomocné rozhodnutí soudu o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru, aby se na základě neplatnosti rozvázání pracovního poměru daly vyvozovat související nároky. A proto není větších pochybností, že kvůli veřejnému zájmu na ochraně pracovněprávních

²⁶ zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění účinném do 31. 12. 2006

²⁷ BEZOUŠKA, Petr, HURKA, Petr. Neplatnost právního úkonu podle znění zákoníku práce od 1. 1. 2012, *Právní rozhledy*, 2012, č. 6, s. 191.

²⁸ § 18 ZP

²⁹ § 19 odst. 3 ZP

³⁰ usnesení Nejvyššího správního soudu ze dne 27. 5. 2010, sp. zn. 1 As 70/2008

³¹ MELZER, Filip. Dispozitivní a kogentní normy v novém občanském zákoníku, *Právní rozhledy*, 2013, č. 7, s. 253.

vztahů zde zákonodárce využil teoretického pojetí nepřímé relativní neplatnosti, když stanovil nutnost uplatnění žaloby o určení neplatnosti pracovního poměru.³² Lze proto konstatovat, že platné znění ZP převážně rezignuje na dlouhou dobu převládající pojetí neplatnosti absolutní.³³

³² SPÁČIL, Jiří. Některé sporné otázky relativní neplatnosti v novém občanském zákoníku, *Právní rozhledy*, 2014, č. 5, s. 172.

³³ BEZOUŠKA, Petr, HŮRKA, Petr. Neplatnost právního úkonu podle znění zákoníku práce od 1. 1. 2012, *Právní rozhledy*, 2012, č. 6, s. 191.

2 Právní úprava neplatného rozvázání pracovního poměru

2.1 Vznik a zánik pracovního poměru

Pracovní poměr je jedním ze základních pracovněprávních vztahů.^{34,35} Pracovní poměr se zakládá zásadně pracovní smlouvou mezi subjekty pracovněprávního vztahu, zaměstnancem a zaměstnavatelem. Založit pracovní poměr je dále možné jmenováním na vedoucí pracovní místo v případech, kdy tak stanoví zákon.³⁶ Pracovní poměr vzniká dnem, který si v pracovní smlouvě dohodli zaměstnanec a zaměstnavatel jako den nástupu do práce.³⁷ U jmenování vzniká pracovní poměr dnem, který byl určen dnem jmenování vedoucího zaměstnance na pracovní místo.³⁸ Vznikem pracovního poměru vznikají mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem vzájemná pracovní práva a povinnosti, které upravují pracovněprávní předpisy. Pro pracovní právo je nejdůležitějším předpisem a *lex generalis* zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce („ZP“), avšak pracovněprávní normy lze najít i v jiných předpisech.³⁹

ZP dále upravuje možnosti zániku pracovního poměru. Pracovní poměr zaniká v závislosti na právních skutečnostech. Teorie pracovního práva dělí právní skutečnosti způsobilé ukončit pracovní poměr na právní jednání, které reflektuje vůli jednajícího subjektu, a právní události, které nastávají bez ohledu na lidskou vůli.⁴⁰ Pracovní poměr může skončit uplynutím doby, pokud byl pracovní poměr výslovně sjednán na dobu určitou a strany si nesjednaly prodloužení pracovního poměru na dobu určitou, nebo pokud nedošlo k přeměně pracovního poměru na dobu neurčitou. Zásadně způsobuje zánik pracovněprávního vztahu také smrt fyzické osoby. Smrtí zaměstnance zaniká pracovní poměr bez výjimky.⁴¹ Smrtí zaměstnavatele, který je fyzickou osobou, zaniká pracovní poměr, ledaže se jedná o pokračování živnosti.⁴² Rozhodnutím soudu nebo jiného orgánu veřejné moci zaniká pracovní poměr *ex lege* zaměstnancům, kteří jsou cizí státní příslušníci nebo fyzické osoby bez státní příslušnosti ve třech případech dle § 48 odst. 3 ZP, pokud jejich pracovní poměr již neskončil na základě jiného způsobu.

³⁴ § 3 ZP

³⁵ Dalšími základními pracovněprávními vztahy jsou právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr, kterými jsou dle části třetí ZP dohoda o provedení práce a dohoda o provedení pracovní činnosti.

³⁶ § 33 odst. 1, 3 ZP

³⁷ Den nástupu do práce patří spolu s ujednáním místa výkonu práce a druh práce mezi obligatorní náležitosti každé pracovní smlouvy na základě § 34 odst. 1 ZP.

³⁸ § 36 ZP

³⁹ např. zákon č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů

⁴⁰ HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo v bodech s příklady*. 4. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2014, s. 39.

⁴¹ § 48 odst. 4 ZP

⁴² § 342 odst. 1 ZP

Právním jednáním, které může způsobit zánik pracovního poměru se rozumí rozvázání pracovního poměru. ZP rozlišuje čtyři způsoby rozvázání pracovního poměru:

- dohodou
- výpovědí
- okamžitým zrušením
- zrušením ve zkušební době.⁴³

Pracovněprávním subjektům jako každým právním subjektům se dává možnost upravit si svoje právní vztahy a záležitosti mezi sebou dohodou. Pro dohodu o rozvázání pracovního poměru je ZP předepsaná písemná forma a požadavek, aby měl jedno vyhotovení dohody každý ze subjektů, které ji uzavřely.⁴⁴ Zaměstnanec se zaměstnavatelem si mohou v dohodě sjednat konkrétní den, kdy pracovní poměr bude rozvázn, ⁴⁵ ale i jiný způsob určení, kdy pracovní poměr skončí, např. dnem, kdy nastoupí zaměstnankyně po mateřské nebo rodičovské dovolené, kdy pracovní neschopnost zaměstnance bude ukončena, nebo kdy budou dokončeny specifikované činnosti.⁴⁶ V dohodě si zaměstnanec a zaměstnavatel mohou sjednat i odstupné a případně další způsoby vyrovnání po ukončení pracovního poměru. Kromě rozvázání pracovního poměru dohodou se jedná o jednostranná právní jednání.

Výpověď z pracovního poměru je právním jednáním způsobilým rozváznat pracovní poměr, který tak skončí uplynutím výpovědní doby. Délka výpovědní doby musí být minimálně dva měsíce, ledaže se jedná o přechod práv a povinností z pracovněprávního vztahu nebo jejich výkonu. Výpovědní doba počíná běžet prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi, končí uplynutím posledního dne příslušného kalendářního měsíce a musí být pro zaměstnance i zaměstnavatele stejná.⁴⁷ Zaměstnanec může podat výpověď z jakéhokoli důvodu nebo i bez uvedení důvodu, ale zaměstnavateli je umožněno dát výpověď zaměstnanci jen z taxativně stanovených zákonných důvodů. Okamžité zrušení pracovního poměru je možné zaměstnancem nebo zaměstnavatelem jen z taxativně uvedených důvodů. Okamžité zrušení pracovního poměru je účinné, jakmile je písemné vyhotovení doručeno adresátovi. Kromě uvedených možností může pracovní poměr zaniknout také na základě zrušení pracovního poměru ve zkušební době, které může iniciovat zaměstnanec i zaměstnavatel z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu.⁴⁸ Na základě zrušení pracovního poměru ve zkušební době skončí pracovní

⁴³ § 48 odst. 1 ZP

⁴⁴ § 49 odst. 2, 3 ZP

⁴⁵ § 49 ZP

⁴⁶ JOUZA, Ladislav. In TICHÝ, Mojmir (ed). *Poradce 6-7/2012 - zákoník práce, úplné znění zákona s komentářem*. Český Těšín: Poradce s.r.o., 2012, s. 60 (§ 49).

⁴⁷ § 51 odst. 1, 2, § 51a ZP

⁴⁸ § 50, § 55, § 56, § 66 ZP

poměr dnem doručení písemného vyhotovení adresátovi. Avšak pracovní poměr může skončit i později, pokud je ve zrušení pracovního poměru ve zkušební době takový den uveden.

2.2 Neplatné rozvázání pracovního poměru

ZP v Části druhé, Hlavě IV Skončení pracovního poměru reguluje v 10 dílech možnosti skončení pracovního poměru, jejich zákonné předpoklady a související otázky. Neplatným rozvázáním pracovního poměru se zabývá Díl 9 v ustanoveních §§ 69 – 72. Nicméně úprava ostatních dílů se neplatného rozvázání pracovního poměru bezprostředně dotýká, neboť důvod neplatnosti často spočívá v porušení jejich ustanovení.

Cílem právní úpravy je stanovení pravidel pro zatímní uspořádání poměrů, kdy jsou zaměstnanec a zaměstnavatel v nejistotě ohledně jejich pracovního poměru, a to na omezenou dobu do vydání soudního rozhodnutí, fiktivního rozvázání či jiného skončení pracovního poměru.

2.2.1 Neplatné rozvázání pracovního poměru zaměstnavatelem

Případy, kdy zaměstnavatel neplatně rozváže pracovní poměr, upravuje § 69 ZP. První variantu stanovuje § 69 odst. 1 ZP: „Dal-li zaměstnavatel zaměstnanci neplatnou výpověď nebo zrušil-li s ním zaměstnavatel neplatně pracovní poměr okamžitě nebo ve zkušební době, a oznámil-li zaměstnanec zaměstnavateli bez zbytečného odkladu písemně, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, jeho pracovní poměr trvá i nadále a zaměstnavatel je povinen poskytnout mu náhradu mzdy nebo platu. Náhrada podle věty první přísluší zaměstnanci ve výši průměrného výdělku ode dne, kdy oznámil zaměstnavateli, že trvá na dalším zaměstnávání, až do doby, kdy mu zaměstnavatel umožní pokračovat v práci nebo kdy dojde k platnému skončení pracovního poměru.“

2.2.2 Oznámení zaměstnance o trvání na dalším zaměstnávání

Stěžejní podmínkou pro určení délky pracovněprávního vztahu je zde skutečnost, zda a kdy zaměstnanec oznámil zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho zaměstnavatel dále zaměstnával. Oznámení je důležité především proto, že je zákonným předpokladem pro nároky vznikající z neplatného rozvázání pracovního poměru, pokud je neplatnost určena soudem. Od doby, kdy zaměstnanec svůj zájem na dalším zaměstnávání písemně oznámí, vzniká zaměstnanci nárok požadovat po zaměstnavateli náhradu mzdy či platu. A zaměstnavateli vzniká odpovídající povinnost náhradu mzdy nebo platu na žádost zaměstnance poskytnout.

Oznámení o trvání na dalším zaměstnávání musí splnit několik náležitostí. Oznámení má zákonem předepsanou písemnou formu, jejíž nedodržení je stíženo absolutní neplatností, protože

dojde k porušení základních pracovněprávních zásad, zejména zásady zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance, a tím také porušení veřejného pořádku. Navíc jako jednostranné právní jednání ho není možné ani dodatečně zhojit.⁴⁹

Oznámení dále musí být podepsáno⁵⁰ a musí dojít do sféry vlivu zaměstnavatele.⁵¹ Doručování písemností určených zaměstnavateli zaměstnancem upravuje § 337 ZP. Zpravidla tak bude zaměstnanec zaměstnavateli oznámení doručovat osobně v místě sídla zaměstnavatele. Podle mého názoru je tato formulace ne zcela vhodná a pro doručování spíše limitující, protože místo výkonu práce často probíhá mimo sídlo zaměstnavatele. Nicméně, od ustanovení je možné se odchýlit a strany si mohou zvolit doručování odlišně. K doručení dojde okamžikem převzetí písemnosti zaměstnavatelem, ledaže bude doručováno jiným způsobem, který má ohledně doručování stanovena určitá specifika, zejména se bude jednat o doručování na elektronickou adresu či datovou zprávou. I když ZP postrádá další úpravu ohledně doručování písemností zaměstnancem zaměstnavateli, je zřejmé, že je písemnost možné doručit zaměstnavateli jakýmkoli způsobem, kterým se písemnost dostane do sféry vlivu zaměstnavatele, aby měl objektivní možnost se s písemností seznámit. Doručení je tak možné například prostřednictvím držitele poštovní licence, předáním každému zaměstnanci, který je nadřizen zaměstnanci, o jehož písemnost se jedná, odevzdáním na místo, které je zaměstnavatelem určeno k přijímání písemností (např. podatelna) nebo předáním každé fyzické osobě, která bude ochotna písemnost doručit.⁵²

Pokud zaměstnanec zaměstnavateli svůj zájem na dalším zaměstnávání písemně oznámí „a setrvá na něm až do vyhlášení (vydání) soudního rozhodnutí o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru, přísluší mu náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku ode dne, kdy oznámil zaměstnavateli, že trvá na dalším zaměstnávání, až do dne právní moci rozhodnutí soudu o neplatnosti rozvázání pracovního poměru, jestliže mu zaměstnavatel předtím neumožnil pokračovat v práci, popřípadě do dne dřívějšího (ještě před pravomocným ukončením řízení o neplatnosti rozvázání pracovního poměru učiněného) platného skončení pracovního poměru jiným způsobem.“⁵³ V případě, že by i nadále po právní moci rozhodnutí, kterým byla přiznána náhrada mzdy či platu pro zaměstnance, pracovní poměr neskončil, ani by zaměstnavatel zaměstnanci dále zaměstnávání neumožňoval a práci mu nepřiděloval, zaměstnavatel by tak porušil právní povinnosti vyplývající mu z pracovního poměru.⁵⁴ Vznikla by překážka v práci na straně

⁴⁹ DRÁPAL, Ljubomír. In BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 434 – 454 (§ 69).

⁵⁰ § 561 odst. 1 OZ

⁵¹ § 570 OZ

⁵² rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 3. 1. 2006, sp. zn. 21 Cdo 563/2005

⁵³ rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 2. 4. 2009, sp. zn. 21 Cdo 1023/2008

⁵⁴ § 38 odst. 1, písm. a) ZP

zaměstnavatele a zaměstnanci by po dobu překážky na straně zaměstnavatele náležela také náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku.

Zaměstnanci je uloženo, aby oznámení učinil bez zbytečného odkladu poté, co k neplatnému rozvázání pracovního poměru došlo. Jedná se jen o lhůtu pořádkovou, jejíž nedodržení nemá pro zaměstnance žádné sankce. Ale protože ode dne oznámení náleží zaměstnanci náhrada mzdy nebo platu, je pro zaměstnance výhodné učinit oznámení co nejdříve.

Dle mého názoru je možné učinit oznámení i po uplynutí výpovědní doby. Zaměstnanec může důvod zakládající neplatnost výpovědi zjistit až s určitým časovým odstupem. Typicky se jedná o výpověď z důvodu nadbytečnosti dle § 52 písm. c) ZP, kdy zaměstnavatel poté zaměstná na stejné pozici jinou osobu. Zde je dle mého názoru možné argumentovat ve prospěch zaměstnance, přestože nebylo oznámení učiněno bez zbytečného odkladu.⁵⁵

Význam má také, pokud zaměstnanec své stanovisko o zájmu na dalším zaměstnávání změnil. V úvahu se bere jen stanovisko nejpozdější, a to stanovisko oznámené nejpozději do vyhlášení soudního rozhodnutí. Náhrada ale stále přísluší jen od doby nejpozdějšího oznámení vyjadřujícího zájem na dalším zaměstnávání.⁵⁶

Aby mohl zaměstnanec tvrdit, že má stále zájem na zaměstnávání, musí být připraven nastoupit do práce, pokud mu zaměstnavatel práci stejného druhu zase nabídne. A to v den, kdy by zaměstnavatel zaměstnance k opětovnému nástupu do zaměstnání vyzval. Nemusí být překážkou, že zaměstnanec mezitím nastoupil do jiného pracovního poměru u jiného zaměstnavatele. Důležité je, zda mu nový pracovní poměr nebude překážet, pokud by mu zaměstnavatel znovu práci nabídl. Nový pracovní poměr musí být schopen rozvázat okamžitým zrušením, zrušením ve zkušební době, či dohodou s novým zaměstnavatelem.

Lze také nový pracovní poměr uzavřít na dobu určitou do pravomocného skončení řízení o žalobě.⁵⁷ To vše samozřejmě za předpokladu, že zaměstnavatel práci po neplatném rozvázání pracovního poměru zaměstnanci již dále neumožní.

Na první pohled se může zdát, že tato situace, kdy bude u nového zaměstnavatele zaměstnanec požadovat uzavření pracovního poměru do skončení řízení, by se spíše hodila do akademické diskuze, protože se nejeví být pro nového zaměstnavatele příliš vhodná. Na druhou stranu si ale dokážu představit i odvětví, kdy i krátkodobé zaměstnání může být pro nového zaměstnavatele velmi přínosné. Typicky by se jednalo například o manuální práce, které nevyžadují dlouhou přípravu na pracovišti. Je možné brát v úvahu také dobu od podání žaloby do

⁵⁵ rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 2. 3. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1770/2001

⁵⁶ ŘEHÁČEK, Oldřich. Ke střetu zájmu zaměstnance na dalším zaměstnávání po neplatném rozvázání pracovního poměru a nového pracovněprávního vztahu v soudní judikatuře, *Bulletin advokacie*, 2009, č. 7-8, s. 58.

⁵⁷ rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 9. 3. 2006, sp. zn. 21 Cdo 1218/2005

pravomocného rozhodnutí soudu o žalobě na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru, která může trvat i několik měsíců.

Druhá varianta nastane, pokud zaměstnancův zájem na dalším zaměstnávání není zaměstnavateli projeven. V tomto případě nastane právní fikce skončení pracovního poměru dle způsobu jeho rozvázání. Zaměstnanec může zaměstnavateli jakoukoli formou sdělit, že zájem na dalším zaměstnávání nemá, nebo postačí, když neoznámí nic. Pracovní poměr pro potřeby náhrady mzdy či platu může trvat až do fiktivního uplynutí výpovědní doby v případě výpovědi, nebo může skončit dnem, kterým měl skončit dle okamžitého zrušení, zrušení ve zkušební době nebo na základě dohody.⁵⁸ Absence oznámení o trvání na dalším zaměstnávání nebrání podat žalobu o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru, ale způsobuje ztrátu nároku zaměstnance na náhradu mzdy či platu.

Oznámení zaměstnance může být nahrazeno i podáním žaloby spolu s uplatněním nároku na náhradu mzdy či platu, změnou žaloby se souhlasem soudu rozšířením žaloby o nárok na náhradu mzdy či platu, nebo podáním žaloby o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru spolu s žalobou na určení, že pracovní poměr trvá.

Posuzování nároku zaměstnance na náhradu mzdy nebo platu při neplatném rozvázání pracovního poměru dohodou zaměstnance a zaměstnavatele se postupuje obdobným způsobem, jako když dojde k neplatnému rozvázání pracovního poměru zaměstnavatelem.⁵⁹

2.2.3 Neplatné rozvázání pracovního poměru zaměstnancem

Opačnými situacemi, kdy pracovní poměr neplatně rozváže zaměstnanec, se zabývá § 70 ZP. Také zde je nutno vyřešit základní otázku, zda trvá, případně kdy končí pracovní poměr. Zodpovězení této základní otázky pak má vliv pro možný nárok zaměstnavatele na náhradu škody, kterou mu zaměstnanec neplatným rozvázáním pracovního poměru způsobil.

První variantu popisuje § 70 odst. 1 ZP: „Dal-li zaměstnanec zaměstnavateli neplatnou výpověď nebo zrušil-li neplatně zaměstnanec pracovní poměr okamžitě nebo ve zkušební době a zaměstnavatel oznámil zaměstnanci bez zbytečného odkladu písemně, že trvá na tom, aby dále konal svou práci, pracovní poměr trvá i nadále. Nevyhoví-li zaměstnanec výzvě zaměstnavatele, má zaměstnavatel právo na něm požadovat náhradu škody, která mu tím vznikla, ode dne, kdy mu oznámil, že trvá na dalším konání práce.“

Také u neplatného rozvázání pracovního poměru zaměstnancem se objevuje stěžejní otázka, zda zaměstnavatel zaměstnanci náležitě oznámil, že trvá na tom, aby zaměstnanec ve své

⁵⁸ ŘEHÁČEK, Oldřich. Ke střetu zájmu zaměstnance na dalším zaměstnávání po neplatném rozvázání pracovního poměru a nového pracovněprávního vztahu v soudní judikatuře, *Bulletin advokacie*, 2009, č. 7-8, s. 58.

⁵⁹ § 71 ZP

práci i nadále setrval. Jako typický je uváděn příklad, kdy zaměstnanec má určité odborné znalosti či dovednosti, které jsou pro zaměstnavatele cenné, avšak není snadné za něj získat rychle náhradu, a pokud chyba zaměstnance při snaze rozvázat pracovní poměr vyústí v neplatnost a zároveň nemá zájem u svého zaměstnavatele dále pracovat, může zaměstnavateli vzniknout škoda.⁶⁰ A pokud zaměstnavateli škoda vznikne, může její náhradu po zaměstnanci nárokovat na základně ustanovení § 250 odst. 1 ZP. Zaměstnanec je povinen k náhradě škody, kterou způsobil zaviněným porušením povinnosti při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. Zaměstnanec se tak dopustí porušení zákonné povinnosti podle pokynů zaměstnavatele vykonávat osobně práce podle pracovní smlouvy v pracovní době.⁶¹ Pokud je škoda způsobena z nedbalosti, tak ZP stanovuje limitaci, kterou může zaměstnavatel požadovat, na čtyřpůlnásobek průměrného měsíčního výdělku, který se počítá z doby před porušením povinnosti, kterým byla zaměstnancem škoda způsobena. Pokud je škoda způsobena úmyslně, limitace náhrady škody se nepoužije, navíc je zaměstnanec povinen hradit kromě skutečné škody i ušlý zisk.⁶²

2.2.4 Neplatné rozvázání pracovního poměru dohodou zaměstnance a zaměstnavatele

Rozvázání pracovního poměru dohodou zaměstnance a zaměstnavatele je na rozdíl od rozvázání pracovního poměru výpovědí, okamžitým zrušením nebo zrušením ve zkušební době jediným dvoustranným způsobem rozvázání pracovního poměru. Protože se na rozvázání podílejí oba pracovněprávní subjekty, které si sjednávají obsah dohody souhlasným projevem vůle, je zákonná úprava rozvázání pracovního poměru dohodou a pravidel v případě její neplatnosti předepsána jen v minimálním rozsahu. V souladu s ústavní zásadou „každý může činit, co není zákonem zakázáno“⁶³ se mohou právní subjekty dohodnout na čemkoli, co je výrazem jejich vůle a při dodržení kogentních zákonných ustanovení. Zaměstnanec a zaměstnavatel si mohou sjednat v dohodě den skončení pracovního poměru ke dni účinnosti dohody nebo dni pozdějšímu a mohou uvést jakýkoli důvod rozvázání pracovního poměru či důvod uvést vůbec nemusí. Den skončení pracovního poměru by měl být určen tak, aby nezbuzoval pochybnost. Je třeba poznamenat, že Nejvyšší soud vyloučil možnost zpětného rozvázání pracovního poměru, tedy ke dni předcházejícímu dni sjednání dohody. Pokud si strany přesto sjednají rozvázání pracovního poměru k dřívějšímu datu, pracovní poměr zaniká dnem, kdy je dohoda o rozvázání pracovního poměru uzavřena.⁶⁴

⁶⁰ JOUZA, Ladislav. *Neplatné skončení pracovního poměru* [online]. Bulletin-advokacie.cz, 25. 5. 2015 [cit. 23. 6. 2017]. Dostupné na <<http://www.bulletin-advokacie.cz/neplatne-skonceni-pracovniho-pomeru?browser=full>>.

⁶¹ § 38 odst. 1, písm. b) ZP

⁶² § 257 odst. 1, 2, 3 ZP

⁶³ čl. 2 odst. 4 ústavního zákona č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky, ve znění pozdějších předpisů

⁶⁴ rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6. 3. 2013, spis. zn. 21 Cdo 2039/2012

ZP zde jasně stanovuje povinnost dodržení písemné formy.⁶⁵ Ústní či konkludentní dohoda je stižena relativní neplatností. Neplatnosti se oprávněný subjekt musí ve stanovené lhůtě dovolat u soudu, který neplatnost vysloví ve svém rozhodnutí. V případě, že se oprávněný subjekt na soud neobrátil, způsobí i neplatná dohoda rozvázání pracovního poměru ke sjednanému dni či dni účinnosti dohody.⁶⁶ Rozhodný den se určí analogickým užitím § 69 odst. 3 ZP, neboť se užije § 71 ZP, který stanoví pro posuzování neplatného rozvázání pracovního poměru dohodou obdobný postup jako v případě rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele.

Na rozdíl od možných nároků u ostatních způsobů neplatného rozvázání pracovního poměru existuje pro případ neplatného rozvázání pracovního poměru dohodou výjimka. Zde zaměstnavatel nemůže uplatňovat vůči zaměstnanci právo na náhradu škody, která by mu byla způsobena právě z důvodu neplatného rozvázání pracovního poměru dohodou. U nároků z neplatné dohody o rozvázání pracovního poměru se postupuje podle ustanovení jako v případě, kdy neplatně rozvázal pracovní poměr zaměstnavatel.⁶⁷

⁶⁵ § 49 odst. 2 ZP

⁶⁶ FETTER Richard. *Dohoda o rozvázání pracovního poměru* [online]. Bulletin-advokacie.cz, 20. 2. 2017 [cit. 3. 11. 2017]. Dostupné na <<http://www.bulletin-advokacie.cz/dohoda-o-rozvazani-pracovniho-pomeru?browser=mobi>>.

⁶⁷ § 71 ZP

3 Nároky spojené s neplatným rozvázáním pracovního poměru

Základními nároky z neplatného rozvázání pracovního poměru jsou pro zaměstnance náhrada mzdy či platu a pro zaměstnavatele náhrada škody. Avšak lze nalézt také několik přidružených nároků, mezi ně může patřit například náhrada za nevyčerpanou dovolenou, náhrada zaměstnaneckých benefitů a další náhrada škody nebo vrácení bezdůvodného obohacení.

Považuji za důležité poznamenat, že se zpravidla jedná o nároky majetkového charakteru, a proto podléhají promlčení. Vztahuje se na ně obecná tří letá promlčecí lhůta,⁶⁸ která počíná běžet, když se náhrada stane splatnou a dlužník se dostane do prodlení. Lhůta pro uplatnění nároků počíná běžet od doby, kdy mohly být u orgánu veřejné moci uplatněny poprvé.⁶⁹ Nárok vzniká nejdříve ode dne následujícího po dni, kdy měl podle neplatného rozvázání pracovního poměru pracovní poměr účastníků skončit, pokud je splněn předpoklad oznámení i podání žaloby. Nárok lze přiznat jen po soudním určení, že rozvázání pracovního poměru je neplatné.⁷⁰

3.1 Nároky zaměstnance

Z neplatného rozvázání pracovního poměru plynou zaměstnanci mnohé nároky. Nároky vyplývají zejména ze situace, že pracovní poměr trval, i když mu zaměstnavatel odmítl přidělovat práci a zaměstnanec na zaměstnávání trval. A tak mu náleží náhrada za to, co mu takovým počínáním zaměstnavatele ušlo, v porovnání s tím, co by normálně získal, kdyby mohl dál v zaměstnání pokračovat.

Primárním nárokem, který zaměstnanci plyne z ustanovení ZP rozebraných v první kapitole je nárok na náhradu mzdy či platu. Náhrada zaměstnanci náleží od doby, kdy oznámil zaměstnanci, že trvá na dalším zaměstnávání. Oznámení zaměstnavateli může zaměstnanec učinit nejpozději do rozhodnutí, kterým soud určuje, že rozvázání pracovního poměru je neplatné. Pokud zaměstnanec svá stanoviska mění, je pro rozhodnutí o nároku mzdy či platu relevantní takové stanovisko zaměstnance, které učinil v době vyhlášení soudního rozhodnutí o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru.⁷¹ Náhradu může zaměstnanec požadovat až do doby, kdy nastane právní moc rozhodnutí o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru, nebo do doby, kdy pracovní poměr skončí či je rozvázán jiným platným způsobem, nebo do doby, kdy zaměstnavatel umožní zaměstnanci znovu vykonávání práce.⁷²

⁶⁸ § 629 odst. 1 OZ

⁶⁹ § 619 OZ

⁷⁰ rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 28. 11. 2008, sp. zn. 21 Cdo 4914/2007

⁷¹ rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11. 10. 2001, sp. zn. 21 Cdo 2905/2000

⁷² rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 2. 4. 2009, sp. zn. 21 Cdo 1023/2008

Dalším podstatným nárokem zaměstnance je náhrada za nevyčerpanou dovolenou. Za dovolenou, kterou zaměstnanec nestihne vyčerpat, mu také náleží náhrada mzdy či platu. Náhradu zaměstnanec může žádat jen v případě, když pracovní poměr už skončil. Výše náhrady je počítána jako výše průměrného výdělku odpovídajícího průměrné délce směny.⁷³

Rozhodovací praxe soudů se však staví k přiznávání náhrady za nevyčerpanou dovolenou skepticky. Za rozhodnou dobu, kdy panuje nejistota o tom, zda je rozvázání pracovního poměru platné či nikoliv, již náleží náhrada mzdy či platu. Panuje názor, že by zaměstnanci neměla náležet za stejné období ještě jakákoliv další náhrada, a to ani z toho důvodu, že nestihl vyčerpat dovolenou daného kalendářního roku.⁷⁴ Dle mého názoru ale sleduje náhrada za nevyčerpanou dovolenou jiný účel, než náhrada mzdy či platu za období, kdy trval pracovní poměr. Pokud pracovní poměr bude později rozvázán, i když dřívější rozvázání pracovního poměru bylo určeno jako neplatné, zákonná podmínka pro nárok na náhradu za nevyčerpanou dovolenou je splněna. Účelem náhrady mzdy či platu by měla být náhrada, která zaměstnanci ušla, když nemohl pro zaměstnavatele pracovat. Nicméně náhrada za nevyčerpanou by měla náležet zaměstnanci, který již nemá možnost dovolenou využít či si jí převést do dalšího roku, protože pracovní poměr již netrvá, a tak přišel o možnost užít si volných dní bez práce ale bez ztráty svého výdělku. Zaměstnanec by tak neměl být sankcionován porušením povinností zaměstnavatele tím, že byl nucen práci nevykonávat.

Jistě ale mohou z neplatného rozvázání pracovního poměru vyvstat i další nároky. Zejména se může jednat o náhradu příspěvků na stravování. Ale lze si představit i náhradu dalších zaměstnaneckých benefitů či příspěvků, například příspěvek zaměstnavatele na penzijní připojištění. Poškozenému zaměstnanci tak náležejí nároky na plnění zaměstnavatele, případně jejich náhradu. A dále může zaměstnanec nárokovat náhradu veškeré újmy, která zaměstnanci vznikla tím, že zaměstnavatel porušil své povinnosti, a tak zaměstnavatel nemohl vykonávat svou práci v souladu s pracovní smlouvou.⁷⁵

3.2 Nároky zaměstnavatele

Také zaměstnavateli může vzniknout újma, pokud je rozvázání pracovního poměru zaměstnancem neplatné a zaměstnavatel trvá na tom, aby pro něj zaměstnanec dále pracoval, ale ten to odmítá. I zaměstnavateli přísluší nárok na náhradu veškeré újmy, která mu vznikla v příčinné souvislosti s neplatným rozvázáním pracovního poměru ze strany zaměstnance.

Zaměstnavatel tak může přijít o zakázky či investice, které by mohly být podstatným zdrojem příjmů zaměstnavatele a které by jinak získal, pokud by mu nevyvstal spor se

⁷³ § 222 ZP

⁷⁴ rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 30. 3. 2004, sp. zn. 21 Cdo 2343/2003

⁷⁵ Tamtéž.

zaměstnancem ohledně rozvázání pracovního poměru. Zaměstnavatel ale také může utrpět ztrátu na vlastních zdrojích, které bude muset vyplatit na přesčasy jiných zaměstnanců, kteří budou vykonávat navíc práci zaměstnance, který z práce odešel. Zaměstnavatel dále může přijít k újmě i tím, že nebude moci dostatečně rychle najít náhradu za zaměstnance s obtížně zastupitelnými znalostmi, schopnostmi či kvalifikacemi, protože dosavadní zaměstnanec přestal mít zájem vykonávat dosavadní práci a nedal zaměstnavateli v dostatečném předstihu možnost hledat jiného zaměstnance, který by potřebné požadavky pro výkon dané práce splňoval.

Zaměstnavatel má také nárok na vrácení poskytnutých záloh, které přesahují potřebu zaměstnance či dobu, po kterou by při výkonu práce zaměstnanci náležela. Dále má nárok na vrácení pro výkon práce půjčených předmětů nebo jiného bezdůvodného obohacení zaměstnance.

Zaměstnavatel má tak vůči zaměstnanci nárok i na vrácení poskytnutého odstupného, pokud pracovní poměr stále trvá na základě určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru soudem. Zaměstnanci náleží odstupné v případě, že pracovní poměr byl rozvázán z důvodů § 52 písm. a) až c) ZP jako jednorázová peněžitá kompenzace za ztrátu práce. Pokud se ale později ukáže, že pracovní poměr neskončil, odstupné zaměstnanci nepřísluší a je povinen jej zaměstnavateli vrátit.⁷⁶ Podle mého názoru je možné také požadovat zákonné úroky z prodlení po zaměstnanci v případě, že na výzvu s přiměřenou lhůtou ze strany zaměstnavatele nebude zaměstnanec reagovat a odstupné nevrátí, a to ode dne, kdy se dostane do prodlení s vrácením, která bude nejčastěji stanovena ve výzvě jako den následující po dni splatnosti.

⁷⁶ rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 25. 7. 2017, sp. zn. 21 Cdo 554/2017

4 Žaloba o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru

Žaloba o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru je zvláštním typem žaloby na určení právní skutečnosti, kterou je nutné odlišovat od obecné určovací žaloby na základě § 80 OSŘ.⁷⁷ Obecnou určovací žalobou se žalobce domáhá autoritativního rozhodnutí soudu ohledně otázky, zda tu právní poměr nebo právo je či není. Rozhodnutí soudu o obecné určovací žalobě je deklaratorní povahy.⁷⁸ Účelem obecné určovací žaloby má být zejména odstranění nejasností v právním vztahu, aby bylo zabráněno možným budoucím sporům, kde není jiná možnost zajistit nápravu jiným způsobem.⁷⁹ Obecná určovací žaloba je specifická v požadavku naléhavého právního zájmu⁸⁰ na určení právní skutečnosti, který žalobce musí prokazovat.

Žaloba o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru prokázání naléhavého právního zájmu žalobce na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru nevyžaduje. Naléhavý zájem žalobce v tomto případě plyne *ex lege*. Nejen že ZP výslovně dává zaměstnanci a zaměstnavateli možnost se u soudu žalobou domáhat určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru,⁸¹ ale dokonce je nezbytně nutné takové žaloby v případě pochybností o platnosti rozvázání pracovního poměru využít, aby se následně daný pracovněprávní subjekt mohl s úspěchem u soudu domáhat dalších nároků, které mohou z neplatného rozvázání pracovního poměru plynout.

Naproti tomu rozhodnutí o obecné určovací žalobě nemůže nikdy konstituovat neplatnost právního jednání směřujícího k rozvázání pracovního poměru. Soud v řízení o obecné určovací žalobě ani nesmí posuzovat platnost rozvázání pracovního poměru, dokonce ani jako prejudiciální otázku. Soud v řízení o určení, zda pracovní poměr trvá, jen zjišťuje, zda existuje nějaké právní jednání, které je způsobilé být důvodem pro rozvázání pracovního poměru dle ZP.⁸²

4.1 Charakteristika žaloby o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru

Žaloba o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru je výrazem zmocnění ZP pracovněprávním subjektům k úpravě jejich pracovněprávních vztahů. Aby mohly pracovněprávní subjekty svou zákonnou kompetenci k podání žaloby o určení neplatnosti využít, je nutné tak učinit v zákonné lhůtě. Jedná se o lhůtu s prekluzivní povahou, protože oprávnění subjektů žaloby využít jejím uplynutím zaniká. A pokud se žádný oprávněný pracovněprávní subjekt v zákonné lhůtě neobrátil na soud s žalobou o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru, i když jednostranně

⁷⁷ zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů (dále jen OSŘ)

⁷⁸ SVOBODA, Karel. In SVOBODA, Karel a kol. *Občanský soudní řád. Komentář*. Praha: C. H. Beck, 2013, s. 286 - 291 (§ 80).

⁷⁹ náleží Ústavního soudu ze dne 11. 7. 2017, sp. zn. I.ÚS 1440/14, bod 6.

⁸⁰ § 80 OSŘ

⁸¹ § 72 ZP

⁸² rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29. 8. 2001, sp. zn. 21 Cdo 1618/2000

právní jednání směřující k rozvázání pracovního poměru obsahuje vady způsobující neplatnost, je při řešení dalších navazujících otázek nutné respektovat zánik oprávnění se určení neplatnosti domáhat. Ve výsledku se tak musí k dané konkrétní situaci přistupovat jako by došlo k právní fikci platného rozvázání pracovního poměru.⁸³ Fikce rozvázání pracovního poměru v této situaci se řeší pomocí § 69 odst. 3 a § 70 odst. 2 ZP. Pro další postup se jako den, kdy pracovní poměr skončí, posuzuje dle způsobu a obsahu konkrétního právního jednání směřujícího k rozvázání pracovního poměru. U neplatné výpovědi skončí pracovní poměr uplynutím výpovědní doby. A u neplatného okamžitého zrušení pracovního poměru nebo neplatného zrušení pracovního poměru ve zkušební době skočí pracovní poměr dnem v nich uvedených nebo dnem jejich účinnosti.

Zákonnou lhůtu opravňující k podání žaloby o určení rozvázání pracovního poměru je třeba považovat za hmotněprávní, protože její užití se může odrazit v hmotněprávním vztahu pracovněprávních subjektů. Zároveň marným uplynutím lhůty možnost určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru zaniká. A kromě toho není stanovena jiná možnost, jak určit neplatnost rozvázání pracovního poměru mimosoudním způsobem.⁸⁴ Dohoda dotčených pracovněprávních subjektů mezi sebou by zřejmě byla možná. Ale uzavření dohody jen o určení neplatnosti by postrádalo smysl, protože by se taková dohoda nemohla stát odrazovým můstkem pro uplatňování dalších nároků u soudu.

Na základě výše uvedených aspektů žaloby lze dojít k závěru, že žaloba o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru je žalobou právotvornou a že soudní rozhodnutí, k jehož vydání vede, je rozhodnutím konstitutivním.⁸⁵

4.2 Prodloužení lhůty pro podání žaloby o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru

Změna koncepce soukromého práva přinesla řadu diskuzí o vlivu OZ na jednotlivé instituty pracovního práva. Vzhledem ke vztahu ZP s OZ vyvstala další otázka, zda je možné prodloužit lhůtu pro podání žaloby o určení neplatnosti pracovního poměru a případně o jakou maximální dobu. Otázka vznikla na základě ustanovení OZ, která říkají, že plynutí promlčení a obdobně i prekluzivních lhůt se staví po dobu, kdy se strany závazku snaží na sporných okolnostech jejich závazku mimosoudně dohodnout.⁸⁶ A dále ustanovení, které určuje, že po odpadnutí překážky neskončí lhůta dříve než za šest měsíců.⁸⁷ Daná ustanovení by se měla pro pracovní vztahy použít,

⁸³ rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29. 8. 2001, sp. zn. 21 Cdo 1618/2000

⁸⁴ DVOŘÁK, Bohumil. O žalobách na určení neplatnosti výpovědi, *Právní rozhledy*, 2012, č. 18, s. 632.

⁸⁵ Tamtéž.

⁸⁶ § 647, § 654 odst. 2 OZ

⁸⁷ § 652 OZ

protože zvláštní úprava v ZP není a pracovněprávní zásady by tím dotčeny být neměly. A navíc smyslem ustanovení by měla být ochrana před zneužíváním práva stranou, která by nepoctivě uváděla druhou stranu v omyl, že má zájem na mimosoudní dohodě, avšak po uplynutí lhůty, by jednání ukončila a soudně namítala neprosaditelnost či zánik práva pro marné uplynutí lhůty, a tak by došlo ke zneužití subjektivního práva v rozporu s dobrými mravy.⁸⁸ Přitom mimosoudním jednáním se nemyslí jen využití mediace, ale uzavírání jakékoli dohody mezi stranami závazku.⁸⁹

Morávek argumentuje, že použití ustanovení OZ i v případě prekluzivní lhůty pro podání žaloby o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru nic nebrání a je v souladu se zásadami pracovního práva, aby bylo bráněno nepoctivému protahování vyjednávání na úkor druhé strany. Proto je toho názoru, že prodloužení se i v tomto případě použije, ale půjde o prodloužení jen o stanovené dva měsíce k podání žaloby, nikoli o šest měsíců dle OZ, protože shledává prodloužení o trojnásobek jako nespravedlivé.⁹⁰

Souhlasím, že právní úprava mohla uchopit institut prodloužení lhůty lépe a že je možné, že se soudní praxe bude ubíhat jiným směrem. Ale podle mého názoru není beze změny právní úpravy dost dobře možné aplikovat institut prodloužení lhůty v současném pojetí. Jsem toho názoru, že zdůvodnění dostatečně nereflektuje současný koncept žaloby o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru, její mimořádné účinky, ani smysl zakotvení dvouměsíční prekluzivní lhůty pro její uplatnění u soudu. Zaprvé si myslím, že ZP nemůže slepě přejímat ustanovení OZ, když ZP má ohledně neplatnosti právního jednání svá specifika, která vyžadují i zvláštní postup při jejich uplatňování. Zadruhé jsem toho přesvědčen, že rozhodnutí o žalobě o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru má konstitutivní účinky. A za třetí si myslím, že důvodem pro stanovení poměrně krátké prekluzivní lhůty dvou měsíců je posílit právní jistotu stran o tom, zda jejich pracovní poměr trvá a v určité míře ochránit povinný subjekt ohledně nepřiměřeně vysokých nároků oprávněné strany z důvodu stanovené neplatnosti. Na druhou stranu ale považuji za racionální aplikovat ustanovení OZ ohledně běhu času na jednotlivé nároky majetkového charakteru, které s neplatným rozvázáním pracovního poměru souvisejí. A proto si myslím, že nelze spoléhat na institut prodloužení lhůty a je třeba neplatnost uplatnit u soudu včas ve lhůtě dvou měsíců, ale je možné využít jiných alternativních možností, jak sporné nároky vyřešit. Nicméně je nepochybné, že v soudním řízení bude otázka, zda se při vymáhání nároků jedná o nepoctivé právní jednání jednoho z účastníků, relevantní.

⁸⁸ rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 31. 10. 2007, sp. zn. 33 Odo 561/2006

⁸⁹ ŠTEVČEK, Marek, LAZÍKOVÁ, Jarmila. In LAVICKÝ, Petr a kol. *Občanský zákoník I. Obecná část (§ 1–654). Komentář*. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 2264 – 2265 (§ 647).

⁹⁰ MORÁVEK, Jakub. K prodloužení lhůty pro žalobu na určení neplatnosti skončení pracovního poměru, *Právní rozhledy*, 2014, č. 18, s. 620.

4.3 Moderační právo soudu

Dovolávání se neplatnosti rozvázání pracovního poměru a uplatňování s ní souvisejících nároků u soudu může být často zdlouhavé. Zakotvení moderačního práva soudu umožňuje zmírnit nepříznivé následky dlouhou dobu trvajících soudních řízení.

Neplatné rozvázání pracovního poměru se častěji uplatňuje zaměstnancem proti zaměstnavateli. Zaměstnavatel je povinen při rozvázání pracovního poměru dodržovat přísnější podmínky, například povinnost pro rozvázání pracovní poměru výpovědí musí zaměstnavatel využít jen některého z taxativních výpovědních důvodů a skutkově popsat jeho naplnění. Protože právní úprava se snaží reflektovat zásadu zákonné ochrany postavení zaměstnance. Při vyvažování faktické nerovnováhy v pracovněprávních vztazích by se tak dalo poměrně snadno převrátit rovnováhu až k nepřiměřenému zvýhodňování zaměstnance na úkor zaměstnavatele a otevřít zaměstnanci prostor k zneužívání situace. Proto je potřeba, aby veřejná moc disponovala kompetencí v určitých limitech regulovat zjevně nerovnovážné případy.

Primárním a jedním z nejčastějších nároků, který zaměstnanec uplatňuje z důvodu neplatného rozvázání pracovního poměru, je náhrada mzdy či platu.⁹¹ Náhrada mzdy či platu přísluší zaměstnanci ode dne, ve kterém doručil zaměstnavateli oznámení, že trvá na dalším zaměstnávání, až do doby, kdy mu zaměstnavatel začal znovu přidělovat práci, nebo do doby kdy pracovní poměr skončil či byl rozvázán platným způsobem.⁹²

Soud může moderačního práva využít jen za splnění stanovených podmínek. Soud využije moderačního práva zpravidla na návrh zaměstnavatele. Zaměstnanec musí trvat na dalším zaměstnávání a zaměstnavatel zároveň práci neumožňovat. Náhrada je posuzována jen vzhledem k rozhodné době. Rozhodnou dobou se rozumí doba ode dne oznámení zaměstnance o trvání na dalším zaměstnávání do dne, rozhodnutí soudu o neplatnosti rozvázání pracovního poměru nabylo právní moci, případně do dřívějšího skončení pracovního poměru jiným způsobem.

Soud musí při rozhodování také přihlídnout k určitým kritériím. Demonstrativním výčtem jsou uvedena stěžejní kritéria pro posuzování individuálních okolností. Prvním kritériem je zjištění, zda byl zaměstnanec jinde zaměstnáván v rozhodné době, kdy mu nebylo umožněno vykonávat práci u dosavadního zaměstnavatele. Pokud je zjištěna kladná odpověď, je třeba dále zkoumat druh práce, který tam byl zaměstnancem vykonáván, a výši výdělku, kterou v rozhodné době v jiném zaměstnání získal. Pokud ale zaměstnanec v mezidobí zaměstnán nikde nebyl, je důležité, aby byly soudu objasněny důvody takového počínání zaměstnance.⁹³ K zohledňování hledisek a jejich vlivu na snižování a zvyšování náhrady mzdy se vyjádřil Nejvyšší soud. Při zjišťování vlivu nového

⁹¹ ŠIMEČKOVÁ, Eva. Skončení pracovního poměru, *Soudce*, 2012, č. 7-8, str. 23.

⁹² § 69 odst. 1 ZP

⁹³ § 69 odst. 2 ZP

zaměstnání na případné snížení náhrady mzdy se posuzuje zejména, zda měl zaměstnanec možnost najít zaměstnání v místě, které bylo uvedeno v původní pracovní smlouvě jako místo výkonu práce, případně místo výhodnější, zda měl možnost vykonávat stejný, rovnocenný, nebo výhodnější druh práce než v původní pracovní smlouvě a jakou mzdu či plat za takové zaměstnání obdržel nebo by mohl obdržet, kdyby se do práce zapojil. Pokud by se došlo k závěru, že se zaměstnanec zapojil do zaměstnání nebo měl možnost se zapojit do zaměstnání, které by uvedenými hledisky bylo rovnocenné nebo pro zaměstnance výhodnější, je to důvodem pro snížení náhrady mzdy. Avšak nelze přistoupit ke snížení náhrady mzdy v případě, že zaměstnanec se zapojil do zaměstnání, které neodpovídalo podmínkám původní pracovní smlouvy a bylo pro zaměstnance méně výhodné, protože kdyby zaměstnavatel neporušil povinnost zaměstnanci umožnit práci a přidělovat mu ji, měl by zaměstnanec výhodnější podmínky i mzdu či plat.⁹⁴

Moderační právo soudu je omezené, neboť nemůže pro posouzení individuálních okolností výši náhrady mzdy nebo platu zvýšit, ani mu není umožněno náhradu nepřiznat, pokud by na ni jinak měl zaměstnanec právo.⁹⁵ Soud může jen snížit povinnost zaměstnavatele k náhradě mzdy či platu přiměřeným způsobem, pokud by přesahovala celková doba, za kterou má náležet náhrada, šest měsíců.⁹⁶ Při využití moderačního práva je většinou očekávatelné, že zaměstnavateli bude soudem stanovena povinnost k náhradě právě jen za dobu šesti měsíců.⁹⁷

4.4 Soudní smír a dohoda o narovnání se současným zpětvzetím žaloby

Soud rozhoduje o žalobě o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru podle okamžiku, ve kterém bylo rozvazovací právní jednání učiněno. Případné využití institutu odvolání výpovědi nemá na rozhodnutí soudu o neplatnosti takové výpovědi vliv. Uzavření dohody o narovnání ohledně rozvázání pracovního poměru v průběhu soudního řízení o určení neplatnosti původního rozvazovacího jednání může vést k zamítnutí žaloby, protože původní právní jednání zaniklo a je nahrazeno novým.⁹⁸

Pokud jsou zaměstnanec a zaměstnavatel ochotni se dohodnout o svých nárocích a netrvají na rozvázání pracovního poměru, otevírá se několik výhodnějších možností, jak ohledně následků neplatného rozvázání pracovního poměru postupovat místo pokračování v soudním řízení o žaloby o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru. Jako jednou z možných postupů se jeví uzavření soudního smíru. I během soudního řízení o žalobě o určení neplatnosti rozvázání

⁹⁴ usnesení Nejvyššího soudu ze dne 7. 6. 2011, sp. zn. 21 Cdo 1064/2010

⁹⁵ ŠIMEČKOVÁ, Eva. Skončení pracovního poměru, *Soudce*, 2012, č. 7-8, str. 23.

⁹⁶ § 69 odst. 2 ZP

⁹⁷ ŠIMEČKOVÁ, Eva. Skončení pracovního poměru, *Soudce*, 2012, č. 7-8, str. 23.

⁹⁸ DRÁPAL, Ljubomír. In BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 464 – 474 (§ 72).

pracovního poměru se mohou zaměstnanec a zaměstnavatel dohodnout, že jejich pracovní poměr neplatným rozvázáním pracovního poměru neskončil, že jejich pracovní poměr stále trvá a že bude trvat i nadále.⁹⁹ Strany pak mohou soudu navrhnout, aby jejich dohodu schválil jako soudní smír a vydal ve formě konstitutivního rozsudku. Návrhem stran ovšem není soud vázán, a tak by jejich dohodu nemusel schválit. Proto by v této situaci mohla být pro strany výhodnější další možnost. Zaměstnanec a zaměstnavatel by mezi sebou mohli uzavřít dohodu o narovnání o tom, že pracovní poměr i nadále bude trvat a zároveň by se dohodli na vyrovnání sporných nároků. Dohodou o narovnání by strany nahradily neplatné právní jednání, které směřovalo k rozvázání pracovního poměru a které se v soudním řízení posuzuje. Aby se ale strany mohly vyhnout zamítnutí žaloby nebo vydání rozhodnutí, které pro ně ztrácí opodstatnění, tak by bylo vhodné, aby současně s uzavřením dohody o narovnání vzal žalobce svou žalobu o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru zpět.¹⁰⁰ Zpětvzetí žaloby vede k zastavení řízení, a to by má stejný následek, jako by žaloba vůbec podána nebyla.

Pokud by se zaměstnanec a zaměstnavatel rozhodli využít možnosti vyjasnit si nejasnosti mezi sebou dohodou o narovnání bez konstitutivního rozhodnutí soudu o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru, je třeba upozornit na náhled rozhodovací praxe. Samotná dohoda o narovnání je možná, ale upravuje jen právní poměry pracovněprávních subjektů *inter partes*. Je třeba mít na paměti, taková soukromoprávní dohoda nemůže mít vždy přesah do roviny veřejného práva. To je plně v souladu s úvodním ustanovením OZ, který stanoví, že uplatňování soukromého práva je nezávislé na uplatňování práva veřejného.¹⁰¹

V situaci, kdy byl pracovní poměr ukončen výpovědí, ale ani ve lhůtě dvou měsíců od uplynutí výpovědní doby nebyla podána žaloba o určení neplatnosti výpovědi, tak nastala fikce platného rozvázání pracovního poměru výpovědí ke dni, kdy uplynula výpovědní doba. A jestliže v této situaci zaměstnanec a zaměstnavatel uzavřeli dohodu o narovnání, že pracovní poměr i po uplynutí výpovědní doby pro neplatnost výpovědi trval až do pozdějšího rozvázání pracovního poměru dohodou, má taková dohoda vliv jenom pro jejich vzájemné nároky. Pro účely sociálního zabezpečení je taková dohoda irelevantní a pracovní poměr se považuje za rozvázaný dle výpovědi, jejíž neplatnost nebyla soudem určena. V takové situaci pro bývalou zaměstnankyni vyvstal nepříznivý následek v podobě odmítnutí žádosti o podporu v nezaměstnanosti kvůli tomu, že

⁹⁹ rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29. 10. 1997, sp. zn. 2 Cdon 1155/96

¹⁰⁰ ŠIMEK, Martin. *Žaloba o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru a možnost narovnání v průběhu soudního řízení* [online]. Elaw.cz, 2. 6. 2011 [cit. 4. 7. 2017]. Dostupné na <<http://www.elaw.cz/clanek/zaloba-o-ureni-neplatnosti-rozvazani-pracovniho-pomeru-a-moznost-narovnani>>.

¹⁰¹ § 1 odst. 1 OZ

výpovědním důvodem bylo porušení povinností zvláště hrubým způsobem, pro který podpora v nezaměstnanosti nenáleží.¹⁰²¹⁰³

4.5. Další možnosti řešení sporů mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem

Žaloba o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru má u pracovněprávních sporů své nezastupitelné místo. Její mimořádná role spočívá v tom, že vede k autoritativnímu konstitutivnímu rozhodnutí soudu o tom, zda je rozvázání pracovního poměru platné či nikoli, a tak určuje, kdy pracovní poměr ještě trval či netrval. Nicméně s určením neplatnosti pracovního poměru souvisí i řada nároků zaměstnance nebo zaměstnavatele. A ohledně těchto souvisejících nároků není vždy jedinou možností soudní řešení sporů. V některých případech lze vyřešit pracovněprávní spor jinak a předejít tak zcela soudnímu řízení o žalobě o určení neplatného rozvázání pracovního poměru. Podle mého názoru je riziko vzniku pracovněprávních sporů tím značnější, čím více subjektů se ocitá v pracovním poměru či obdobných pracovněprávních vztazích. Bohužel ne vždy se podaří řešit neshody takovým způsobem, který právní úprava předpokládá. A tak i rozvazování pracovního poměru může být neplatné a vést tak k dalším sporům o nárocích, které z neplatnosti vyplývají. To má souvislost i s tím, že soudní řešení pracovněprávních sporů, které vyvstávají ze závislé práce jako výkonu osobní práce, není nejvhodnější.

Významnou roli také může představovat využití mediace. Pracovněprávním subjektům mohou být osvětleny možnosti řešení nezávislou osobou. A může tak dojít ke vzájemně výhodnému kompromisu. Ale je třeba mít na paměti, že mediační dohoda nemůže nahradit soudní rozhodnutí a jde jen o soukromoprávní úpravu poměrů mezi jejími stranami.

Pro rozhodování o nárocích mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem je možné využít rozhodčí řízení. Ani rozhodčí řízení nikdy nemůže nahradit konstitutivní rozhodnutí soudu o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru. Je ale možné takovým způsobem řešit spory ohledně nároků majetkového charakteru. Rozhodčí řízení může být pro strany výhodné, protože je rychlejší než řízení u soudu a konečné, protože proti rozhodčímu nálezu se nelze odvolat, pokud si to strany výslovně nedohodly. Stěžejním požadavkem pro řešení pracovněprávních sporů je zajištění zásad pracovního práva, protože pracovněprávní spory jsou charakteristické zejména tím, že jde o fakticky nerovnovážný právní vztah, který je třeba vyrovnávat. A zároveň může hrozit riziko zneužívání rozhodčích smluv ze strany zaměstnavatelů.¹⁰⁴ Z toho důvodu je nutné, aby

¹⁰² rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 11. 12. 2014, sp. zn. 3 Ads 88/2014

¹⁰³ § 39 odst. 2, písm. a) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

¹⁰⁴ PICHRT, Jan. Alternativní způsoby řešení sporů v pracovněprávních vztazích – minulost, současnost a budoucnost, *Právní rozhledy*, 2013, č. 21, s. 725.

rozhodčí smlouvy byly uzavírány zcela svobodně, jinak by mohl být rozhodčí nález soudem zrušen pro neplatné přenesení kompetence rozhodčí smlouvou.¹⁰⁵ Zatraktivnit rozhodčí řízení u pracovněprávních sporů by mohla změna právní úpravy, která by zakotvila záruky dodržování základních zásad pracovního práva, zejména zásady zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance.¹⁰⁶ Rozhodčí řízení by mohlo být vhodnou alternativou, jako tomu bylo u zvláštních požadavků na rozhodčí řízení u spotřebitelských sporů, než byly zrušeny novelizací rozhodčího zákona účinnou od 1. 12. 2016.¹⁰⁷ Nicméně, plánovaná novelizace zamýšlí pracovněprávní spory z rozhodčího řízení zcela vypustit pro snížení zákonné ochrany zaměstnance v rozhodčím řízení a přenechat rozhodování pracovněprávních sporů pouze soudům.¹⁰⁸

¹⁰⁵ § 31 písm. b) RozŘ

¹⁰⁶ PICHRT, Jan. Alternativní způsoby řešení sporů v pracovněprávních vztazích – minulost, současnost a budoucnost, *Právní rozhledy*, 2013, č. 21, s. 725.

¹⁰⁷ zákonem č. 258/2016 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím zákona o spotřebitelském úvěru

¹⁰⁸ Parlament ČR, Poslanecká sněmovna. *Vládní návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce ve znění pozdějších předpisů a další související zákony* [online]. Sněmovní tisk č. 903, 2016 [cit. 15. 11. 2017]. Dostupné na <<http://www.psp.cz/doc/00/11/01/00110176.pdf>>.

5 Diferenciace příčin neplatnosti rozvázání pracovního poměru

Pracovněprávní judikaturní činnost soudů v České republice se potýká při posuzování žalob o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru a následných žalob o souvisejících nárocích s různými důvody a vadami, které neplatnost mohly zapříčinit. Lze nalézt několik typických oblastí, patří sem zejména nedostatky v obecných náležitostech právního jednání, chyby v obsahu a formě, které jsou zákonem předepsány, vady při doručování, nebo specifické případy porušení zákonného zákazu. Právní jednání by obecně mělo být činěno právním subjektem, který je k němu způsobilý. Projev vůle subjektu má mít jistou kvalitu a má být náležitým způsobem vyjádřen.

5.1 Formální nedostatky právního jednání

Podle znění ZP do konce roku 2013 způsobovaly některé nedostatky právního jednání jeho neplatnost, avšak v souvislosti se změnami doprovázejícími přijetí nového OZ došlo ke změně pojetí i v ZP.¹⁰⁹ Pokud chybí vůle rozvázat pracovní poměr, tak se k takovému právnímu jednání nepřihlíží.¹¹⁰ Stejně tak se nepřihlíží k právnímu jednání, pokud zjevně není naplněn pojmový znak vážnosti vůle.¹¹¹ Není tak potřeba z opatrnosti podávat žalobu o určení neplatnosti pracovního poměru.

Podle OZ zdánlivé právní jednání způsobuje i neurčitý a nesrozumitelný projev vůle, avšak ZP neumožňuje automaticky přistupovat k nicotnosti a kloní se směrem k následku neplatnosti. Protože ZP výslovně stanovuje u nesplnění některých jeho předpokladů následek nicotnosti, u ostatních zákonných předpokladů směřuje ZP stále k neplatnosti. Avšak u některých náležitostí, které ZP neupravuje a použije se tak úprava OZ, je podle mého názoru třeba přijmout i následky vad u těchto předpokladů stanovené OZ. Podle mého názoru, pokud by nebylo možné zjistit, že se jedná o právní jednání, které směřuje k rozvázání pracovního poměru, pak by mělo být stíženo nicotností. Naopak následkem neplatnosti by trpělo právní jednání, pokud by bylo sice jasné, že dané právní jednání cílí na rozvázání pracovního poměru, avšak nebylo by možné zjistit jeho vyžadovaný obsah, tedy vymezení skutkových okolností a splnění zákonných předpokladů pro konkrétní způsob právního jednání, kterým lze pracovní poměr platně rozvázat.

Například pokud by nebylo možné poznat, jestli se jedná o výpověď či okamžité zrušení pracovního poměru, nastal by podle mého názoru následek nicotnosti. Pokud by bylo jisté, že se jedná o výpověď, ale nebylo by možné zjistit její výpovědní důvod, jednalo by se o absolutní

¹⁰⁹ HROMADA, Miroslav. Zdánlivé a neplatné ukončení pracovního poměru, *Soudní rozhledy*, 2015, č. 2, s. 47.

¹¹⁰ § 551 OZ

¹¹¹ § 552 OZ

neplatnost kvůli porušení zákona a zároveň veřejného pořádku. A pokud by u výpovědi nebyl výpovědní důvod dostatečně opodstatněný nebo byly skutkové okolnosti naplňující odůvodněnost výpovědi neurčitě specifikovány, jednalo by se dle mého názoru o relativní neplatnost.

Pokud má pracovněprávní subjekt silné pochybnosti ohrožující jeho právní postavení, zda se jedná o nicotnost či neplatnost, nabízí se jako možné využít opatrnější řešení. Jednou z možností je uzavřít dohodu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem a pochybnosti si vyjasnit. Další možností je podat žalobu o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru spolu s eventuálním petitum. Žalobce by tak mohl požadovat *in eventum*, pokud se jedná o zdánlivé právní jednání, ať soud určí, že pracovní poměr trvá. Tím by se pracovněprávní subjekt mohl vyhnout riziku marného uplynutí lhůty pro podání žaloby o určení neplatnosti. Eventuální nárok by mohl být posuzován, jen pokud by žalobce prokázal naléhavý právní zájem na určení existence právního poměru na základě podmínky § 80 OSŘ.¹¹²

Rozvázat pracovní poměr může platně učinit jen k tomu oprávněný subjekt. Pokud by se zaměstnancem rozvázal pracovní poměr někdo, kdo není zaměstnavatelem, nastal by jistě další nedostatek. A mohla by tak vzniknout oprávněná nejistota, zda pracovní poměr trvá., I když dosavadní rozhodovací praxe¹¹³ takové jednání označuje za neplatné, mám za to, že by se mělo jednat také o nicotné právní jednání. A předpoklad naléhavého právního zájmu by byl v této situaci jistě splněn. Můj názor podporuje i rozhodnutí Nejvyššího soudu, který tvrdí, že v případě rozvázání pracovního poměru k tomu neoprávněným subjektem je na místě podat obecnou určovací žalobu na určení, zda tu pracovní poměr je či není, nikoli žaloba o určení neplatnosti pracovního poměru.¹¹⁴

Vyvstává tedy otázka, kdo je oprávněn jménem zaměstnavatele rozvázat se zaměstnancem pracovní poměr. ZP definuje zaměstnavatele jako osobu, pro kterou se fyzická osoba zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu. Fakticky tedy zaměstnavatelem může být fyzická osoba, právnická osoba a stát.

V případě fyzické osoby jako zaměstnavatele bude zřejmé, kdo je oprávněn případný pracovní poměr se zaměstnancem rozvázat a v praxi se pravděpodobně nebude jednat o problematickou situaci.

V případě právnických osob se již mohou objevit nejistoty ohledně osob, které mohou ukončovat pracovní poměry, zejména v rámci větších obchodních korporací či nadnárodních společností. Jménem zaměstnavatele bude bezpochyby jednat statutární orgán, případně jeden z jeho členů.

¹¹² HROMADA, Miroslav. Zdánlivé a neplatné ukončení pracovního poměru, *Soudní rozhledy*, 2015, č. 2, s. 47.

¹¹³ usnesení Ústavního soudu ze dne 30. 6. 2015, sp. zn. IV. ÚS 1283/14

¹¹⁴ usnesení Nejvyššího soudu ze dne 6. 9. 2011, sp. zn. 21 Cdo 2494/2010

V případě státu dle § 9 ZP jedná a práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů vykonává organizační složka státu, která jménem státu v základním pracovněprávním vztahu zaměstnance zaměstnává. Nejčastěji se bude jednat o vedoucí pracovníky dané organizační složky.

Všichni zaměstnavatelé se mohou pro tento úkon nechat zastoupit jinou osobou na základě plné moci, nebo případně i rozhodnutí soudu. Plnou moc je potřeba na výzvu zaměstnance doložit. V rámci společností je také možné určitého zaměstnance pověřit pro sjednávání či ukončování pracovních poměrů interním předpisem.

Je třeba poukázat, že i například prokuristé či vedoucí odštěpného závodu mají ze zákona oprávnění rozvazovat pracovní poměr, nebude-li sjednáno jinak v individuálních smlouvách. V obou případech jde o zvláštní případ smluvního zastoupení zaměstnavatele ve všech právních jednáních souvisejících s provozem obchodního závodu nebo pobočky.¹¹⁵ Na základě toho mohou jednat jménem zaměstnavatele i v pracovněprávních vztazích.¹¹⁶

Vedoucích zaměstnanců se týká zvláštní ustanovení v § 11 ZP. Vedoucími zaměstnanci jsou osoby, kterým je podřízena nejméně jedna další osoba a vůči které mají oprávnění v tomto ustanovení stanovené. Dle mého názoru je možné upravit pravomoc vedoucích zaměstnanců v rámci smlouvy, a tak i vedoucí zaměstnanci mohou mít oprávnění pracovní poměr rozvazovat.

5.2 Nedostatek formy právního jednání a vady při doručování

Platné právní jednání musí být učiněno v předepsané formě. Nedodržení zákonem požadované písemné formy u jednostranného právního jednání, v němž je obsažena vůle směřující k rozvázání pracovního poměru, způsobuje, že se k takovému právnímu jednání nepřihlíží. Většinou je tedy v ZP zakotven následek nicotnosti a není potřeba soudně řešit neplatnost ani související nároky.

Ale nedodržení písemné formy u dohody o rozvázání pracovního poměru je stíženo relativní neplatností pro nedostatek formy v souladu s ustanovením § 582 OZ, který říká, že „nebylo-li právní jednání učiněno ve formě ujednané stranami nebo stanovené zákonem, je neplatné, ledaže strany vadu dodatečně zhojí“ a jen v situacích, kdy ještě nebylo započato s plněním. Ustanovení § 20 ZP stanovuje nemožnost konvalidace u právních jednání, jimiž vzniká nebo se mění pracovní poměr a bylo-li již započato s plněním. Ale vzhledem k tomu, že posuzované právní jednání se týká zániku pracovního poměru, použije se obecná úprava OZ.¹¹⁷

¹¹⁵ § 450 odst.1, § 503 odst. 2 OZ

¹¹⁶ BEZOUŠKA, Petr. In HŮRKA, Petr a kol. *Zákoník práce a související ustanovení nového občanského zákoníku s podrobným komentářem k 1. 1. 2014*. 3. vydání. Olomouc: ANAG, 2014, s 76.

¹¹⁷ BEZOUŠKA, Petr. In HŮRKA, Petr a kol. *Zákoník práce a související ustanovení nového občanského zákoníku s podrobným komentářem k 1. 1. 2014*. 3. vydání. Olomouc: ANAG, 2014, s 88.

Dohoda je jediným dvoustranným právním jednáním, kterým lze pracovní poměr rozvázat. Proto je vhodné odůvodnit takovou odlišnost větším důrazem na zásadu autonomie vůle a zásadu *in favorem negotii*. Naopak není nutné využít za každou cenu automaticky zásadu zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance, když je zájem zaměstnance ve dvoustranné dohodě jednoznačně vyjádřen.

Aby byl dodržen požadavek předepsané formy, nelze zjišťovat jen skutečnost, zda je právní jednání obsaženo v písemnosti. Důležité je i zkoumat, zda je rozvazovací právní jednání předepsaným způsobem podepsáno. Bývá běžné, že listiny, které obsahují projev vůle pracovní poměr rozvázat, nejsou psány vlastní rukou, ale jsou napsány především na počítači. Proto je nezbytné listinu podepsat. Až vlastnoruční podpis na listině stvrzuje vůli konkrétního subjektu rozvázat pracovní poměr s druhým subjektem.¹¹⁸

Dalším ze sporných aspektů při posuzování formy právního jednání je problematika doručování. Aby se vůbec dalo hovořit o perfektním právním jednání, je nezbytné, aby předepsaným způsobem došlo do sféry vlivu adresáta. ZP obsahuje vlastní úpravu doručování, kterou je nutno použít i pro rozvazování pracovního poměru. Při selhání v úspěšném doručení adresátovi je takové právní jednání pro adresáta právně neúčinné. Možnost právní neúčinnosti kvůli vadám v doručení může vnést další pochybnosti pracovním subjektům, zda byl jejich pracovní poměr rozvázán nebo zda jejich pracovní poměr stále existuje.

ZP předpokládá několik způsobů doručování. Primární způsob doručování je osobním předáním. Zaměstnanci lze písemnost předat na jakémkoli místě.¹¹⁹ Zaměstnavateli se má písemnost předat v místě jeho sídla. A požádá-li zaměstnanec zaměstnavatele o potvrzení přijetí písemnosti, je tak zaměstnavatel povinen učinit, a to v písemné formě.¹²⁰ Druhou možností je doručování prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací, ale jen za předpokladu, že s tím pracovním subjekt vyjádřil souhlas a zároveň poskytl druhé straně k tomu účelu svou elektronickou adresu pro doručování. Souhlas zaměstnance musí mít písemnou formu. Na písemnosti doručované elektronicky musí být uznávaný elektronický podpis nebo u zaměstnavatele uznávaná elektronická pečeť. A navíc převzetí písemnosti doručované elektronickým způsobem musí být adresátem potvrzeno.¹²¹ Takový způsob považuji za nepraktický a podmínka potvrzení přijetí podle mého názoru povede k tomu, že této možnosti nebude ve větší míře využíváno. Třetí způsob umožňuje pouze zaměstnavateli využít provozovatele poštovních služeb při doručování písemnosti zaměstnanci na adresu, která je zaměstnavateli známa. Zaměstnanci musí být

¹¹⁸ rozsudek Krajského soudu v Hradci Králové ze dne 11. 10. 1995 sp. zn. 14 Co 158/95

¹¹⁹ § 334 odst. 2 ZP

¹²⁰ § 337 odst. 1 ZP

¹²¹ § 335, § 337 odst. 2 – 6 ZP

písemnosti doručeny do vlastních rukou. A doručení musí být doloženo písemným záznamem. V případě neúspěšného doručení je zaměstnanci zanechána výzva k vyzvednutí si písemnosti do deseti dnů a desátým dnem nastává fikce doručení.¹²² Dále jsou upraveny také sankční fikce přijetí písemnosti. Pokud zaměstnanec při osobním doručování odmítne písemnost převzít, nebo pokud při doručování provozovatelem poštovních služeb písemnost odmítne převzít nebo neposkytne součinnost, považuje se písemnost za doručenu dnem, kdy došlo ke znemožnění doručení.¹²³ Z toho vyplývá, že není možné pro doručování písemností zaměstnanci nebo zaměstnavateli využít všechny známé způsoby doručování. Není tedy možné, aby projev vůle obsahující rozvázání pracovního poměru byl doručen zaměstnanci v podobě telefaxového dokumentu, protože takový způsob by byl právně neúčinný.¹²⁴

Plánovaná novelizace ZP mimo jiné zamýšlí upravit problematiku doručování, aby bylo možné předejít nejasnostem, které ze současné úpravy plynou. Například navrhuje zakotvit možnost doručení písemnosti zaměstnanci do vlastních rukou, kdekoli bude zastižen. Novelizace také zamýšlí zakotvit sankční fikci přijetí písemnosti i pro zaměstnavatele, pokud neposkytne součinnost nebo znemožní přijetí písemnosti v místě jeho sídla okamžikem neúspěšného pokusu. Dále navrhuje změnit text zákona, aby bylo možné doručovat písemnost prostřednictvím provozovatele poštovních služeb na adresu, kterou zaměstnanec zaměstnavateli písemně sdělil, nikoli na adresu, která je zaměstnavateli známa. A další navrhovanou změnou je prodloužení možnosti zaměstnance si písemnost vyzvednout u provozovatele poštovních služeb na patnáct dnů.¹²⁵

Pokud by se mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem naskytl neshody ohledně toho, zda jejich pracovněprávní vztah stále existuje, avšak druhá strana by považovala rozvázání pracovního poměru za platné a účinné, je několik možností soudních řešení. Samozřejmě není vyloučeno podat žalobu o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru, na jejímž základě ale soud nebude řešit, zda pracovní poměr je či není, ale zda existují vady způsobující neplatnost. Vhodnější by bylo žalobu použít, pouze pokud by byly pochybnosti i o dalších vadách, nikoli jen pro nedostatek písemné formy. Pokud by byl žalobce schopen prokázat naléhavý právní zájem, mohl by požadovat u soudu určení, že pracovní poměr pro zdánlivé rozvazovací jednání stále trvá na základě určovací žaloby, či eventuálního petitu u žaloby o určení neplatnosti. Další a jednodušší možností ohledně neshod o nicotnosti by mohla být ještě žaloba na plnění. U žaloby na plnění není potřeba

¹²² § 336 ZP

¹²³ § 334 odst. 3, § 336 odst. 4 ZP

¹²⁴ rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. 9. 2001, sp. zp. 21 Cdo 2708/2000

¹²⁵ Parlament ČR, Poslanecká sněmovna. *Vládní návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce ve znění pozdějších předpisů a další související zákony* [online]. Sněmovní tisk č. 903, 2016 [cit. 15. 11. 2017]. Dostupné na <<http://www.psp.cz/doc/00/11/01/00110176.pdf>>.

prokazovat naléhavý zájem a obecně má před obecnou určovací žalobou přednost. Zaměstnanec by se mohl domáhat, aby soud uložil zaměstnavateli povinnost přidělovat zaměstnanci práci a zaplatit mu náhradu mzdy nebo platu za dobu, kdy mu ji odmítl poskytovat. Nebo zaměstnavatel by u soudu mohl požadovat, aby zaměstnanci soud uložil povinnost práci dále vykonávat, a domáhat se po zaměstnanci náhrady škody, která mu vznikla v důsledku toho, že v určité době zaměstnanec u zaměstnavatele odmítal vykonávat přidělenou práci.¹²⁶ Soud by tak v rámci řízení o žalobě na plnění posoudil, zda pracovní poměr trvá, jako prejudiciální otázku.

5.3 Nedostatky v určitosti a srozumitelnosti v obsahu právního jednání

Jedním z důvodů neplatnosti právního jednání rozvazujícího pracovní poměr může být nesplnění požadavku přesnosti a jasnosti při specifikování skutkových okolností.¹²⁷ ZP jasně stanovuje, v jakých způsobech rozvázání pracovního poměru má rozvazující subjekt povinnost uvést důvod rozvázání.¹²⁸ Zároveň je stanovena povinnost specifikovat důvod rozvázání takovým způsobem, aby nebyl zaměnitelný s jiným. A také je stanoven zákaz měnit uvedený důvod dodatečně.¹²⁹ Například zaměstnavatel je při podávání výpovědi povinen uvést konkrétní výpovědní důvod výslovně stanovený v § 52 ZP, ale je zejména povinen popsat, v čem onen výpovědní důvod shledává. Označení jen zákonného ustanovení výpovědního důvodu je zjevně nedostačující a v případě projednávání žaloby před soudem by si soud výpovědní důvod právně kvalifikoval sám v souladu se zásadou *iura novit curia*. Soud by si také sám posoudil, zda uvedený důvod naplňuje onen zákonný důvod. To nepochybně neznamená, že by mohl zaměstnavateli odpadnout požadavek odůvodnění výpovědního důvodu. Soud si zjistí sám označení konkrétního výpovědního důvodu, je ale nutné, aby uvedený výpovědní důvod odpovídal některému z taxativně uvedených výpovědních důvodů.

Vyjma rozvázání pracovního poměru dohodou se jedná o jednostranné právní jednání, které je projevem vůle jednoho pracovněprávního subjektu vůči druhému. Je proto esenciální tento projev vůle správně interpretovat. OZ stanovuje, že „právní jednání se posuzuje podle svého obsahu“.¹³⁰ Při výkladu právního jednání je prvním krokem jazykový výklad. Následně, pokud jazykový výklad není k pochopení smyslu a účelu právního jednání dostačující, je třeba přistoupit k dalším výkladům.¹³¹ Zde přichází v úvahu jednak subjektivně teleologický výklad, který zkoumá

¹²⁶ STRÁNSKÝ, Jaroslav. Nicotnost právního jednání a rozvázání pracovního poměru, *Bulletin advokacie*, 2016, č. 5, s. 22.

¹²⁷ JOUZA, Ladislav. Jak se vyvarovat chybné výpovědi z pracovního poměru?, *Bulletin advokacie*, 2013, č. 4, s. 25.

¹²⁸ § 50 odst. 2, § 55, § 56 ZP

¹²⁹ § 50 odst. 4, § 60 ZP

¹³⁰ § 555 odst. 1 OZ

¹³¹ náleží Ústavního soudu ze dne 17. 12. 1997, sp. zn. Pl. ÚS 33/97

skutečnou vůli jednatelického subjektu a účel, kterého daným jednáním chce jednatelický subjekt dosáhnout, jednak také objektivně teleologický výklad na základě toho, jaký účel by s daným právním jednáním spojoval adresát.¹³² V případě, že by se nepodařilo ani za pomoci jiných než jen jazykových metod výkladu právní jednání interpretovat, jednalo by se o právní jednání neplatné. V souladu s pracovněprávní zásadou zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance¹³³ je potřeba mít na paměti při výkladu právních jednání také další ustanovení, které přikazuje použít při sporném výkladu právního jednání takový výklad, který je pro zaměstnance příznivější.¹³⁴

Nejvyšší soud ale také správně zdůrazňuje limitaci výkladu právního jednání v případě posuzování neplatnosti výpovědi. V rozsudku říká, že je sice potřeba zjišťovat výkladem právního jednání důvodnost výpovědi podané zaměstnanci, pokud se jeví nesrozumitelně či neurčitě vymezena. Avšak výklad právního jednání rozhodně nesmí „nahrazovat“ či „doplňovat“ vůli, kterou jednatelický subjekt při podávání výpovědi neprojevil, byť ji mohl v dané době mít.¹³⁵

Sice není možné domýšlet existenci skutečností odůvodňujících rozvázání pracovního poměru nad rámec projevené vůle jednatelického subjektu. Ale výklad samotného písemného právního jednání nemusí být vždy dostačující pro pochopení projevu vůle jednatelického subjektu, a to zejména neurčitost uvedeného důvodu. A proto je možné zjišťovat objektivní okolnosti v době rozvazování pracovního poměru, které mohly vést k rozhodnutí o rozvázání pracovního poměru. Následně je třeba zkoumat, zda zaměstnanec a zaměstnavatel byli v té době rozeznatelně vědomi o důvodnosti rozvázání pracovního poměru vzhledem k těmto objektivním okolnostem, které měly rozhodující vliv na formování vůle subjektu rozvazujícího pracovní poměr.¹³⁶

5.4 Skutkové vymezení jednotlivých výpovědních důvodů

Nesprávné vymezení výpovědního důvodu při rozvazování pracovního poměru výpovědí ze strany zaměstnavatele je nejčastějším pochybením, které vede k neplatné výpovědi.¹³⁷ Je tomu tak proto, že podávání výpovědi ze strany zaměstnavatele má striktně stanovená pravidla. Možnosti podávání výpovědi zaměstnancem je poněkud benevolentnější, neboť vycházejí ze stěžejní zásady pracovněprávních vztahů o ochraně zaměstnance. Pokud tedy podává výpověď zaměstnanec zaměstnavateli, je na jeho uvážení, z jakého důvodu takto učiní, či zda se rozhodne podat výpověď bez udání důvodu.¹³⁸

¹³² MELZER, Filip. *Právní jednání a jeho výklad*. Brno: Václav Klemm – Vydavatelství a nakladatelství, 2009, s. 142.

¹³³ § 1a odst. 1, písm. a) ZP

¹³⁴ § 18 ZP

¹³⁵ rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14. 10. 1996, sp. zn. 3 Cdon 946/96

¹³⁶ rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 12. 9. 2001, sp. zn. 21 Cdo 2999/2000

¹³⁷ DOLEŽÍLEK, Jiří. K platnosti výpovědi z pracovního poměru z hlediska ustanovení § 44 odst. 2 zákoníku práce, *Právní rozhledy*, 1996, č. 5, s. 193.

¹³⁸ § 50 odst. 3 ZP

Požadavky na specifikaci skutkového vymezení se přitom liší co do výpovědního důvodu. Jak poznamenává Doležilek, výpovědní důvody jsou taxativně uvedené alternativní hypotézy, které se liší intenzitou abstraktnosti. Hypotézy mají jednu společnou dispozici, která je možností pro zaměstnavatele podat zaměstnanci výpověď. Proto rozlišujeme výpovědní důvody jakožto hypotézy relativně konkrétní až hypotézy relativně abstraktní.¹³⁹ Čím abstraktněji je výpovědní důvod stanoven, tím je potřeba jeho důkladnějšího a podrobnějšího skutkového vymezení. Naopak u konkrétněji vymezených výpovědních důvodů postačí, pokud je jejich vysvětlení poměrně stručné a jednoduché. Pokud by výpovědní důvod nebyl dostatečně vysvětlen, výpověď z pracovního poměru bude relativně neplatná.

5.4.1 Relativně konkrétní výpovědní důvody

U relativně konkrétních výpovědních důvodů „ruší-li se zaměstnavatel nebo jeho část“¹⁴⁰ nebo „přemístí uje-li se zaměstnavatel nebo jeho část“¹⁴¹ jistě ani příliš prostoru pro vysvětlování nezbyvá. U výpovědního důvodu „nadbytečnosti zaměstnance“¹⁴² je třeba odůvodnit nadbytečnost zejména takovým způsobem, aby nevznikaly pochybnosti o zneužívání výpovědního důvodu zaměstnavatele, a tím obcházení zákona. Navíc je nutno přiřadit rozhodnutí, které vedlo k nadbytečnosti zaměstnance, pod některou z možností, kterými jsou změna úkolů či technického vybavení, snižování stavu za zvýšením efektivnosti, či organizační změny.

Aby se mohlo jednat o platnou výpověď zaměstnanci pro jeho nadbytečnost, je třeba, aby uvedené organizační změny byly skutečně v příčinné souvislosti se vznikem nadbytečnosti zaměstnance. V případě, že by měl pracovní poměr zaměstnance skončit dříve než v pracovní den, který bezprostředně předchází pracovnímu dni, kterým nastává účinnost rozhodnutí o organizačních změnách, byla by v soudním řízení o žalobě o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru taková výpověď posouzena jako neplatná.¹⁴³

5.4.2 Výpovědní důvody na základě lékařského posudku

V případech, kdy „zaměstnanec nesmí dosavadní práci dále konat pro pracovní úraz, nemoc z povolání či jejím ohrožení, nebo dosažení maximální expozice“¹⁴⁴ a kdy „zaměstnanec pozbyl dlouhodobě pracovní způsobilost vzhledem ke svému zdravotnímu stavu“¹⁴⁵ je vymezení

¹³⁹ DOLEŽÍLEK, Jiří. K platnosti výpovědi z pracovního poměru z hlediska ustanovení § 44 odst. 2 zákoníku práce, *Právní rozhledy*, 1996, č. 5, s. 193.

¹⁴⁰ § 52 písm. a) ZP

¹⁴¹ § 52 písm. b) ZP

¹⁴² § 52 písm. c) ZP

¹⁴³ rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29. 6. 1998, sp. zn. 2 Cdon 1797/97

¹⁴⁴ § 52 písm. d) ZP

¹⁴⁵ § 52 písm. e) ZP

výpovědního důvodu poměrně snadnější. Zde se předpokládá existence lékařského posudku či jeho přezkumného rozhodnutí příslušného správního orgánu, kde ošetřující lékař uznává nevhodnost zaměstnance vykonávat dosavadní práci. Zaměstnavatel v takové situaci může převzít závěr lékařského posudku. Tyto dva „zdravotní“ výpovědní důvody se liší tím, jestli má zdravotní nezpůsobilost zaměstnance původ v dosavadní práci. Pro zaměstnavatele je stěžejní správně výpovědní důvod zvolit, jinak by takové právní jednání mohlo být stíženo neplatností. To staví zaměstnavatele do nelehké situace, pokud chce respektovat závěr lékařského posudku, že je zaměstnanec k vykonávání dosavadní práce nezpůsobilý, ale nesouhlasí s lékařským posudkem v tom, že nezpůsobilost má příčinu v dosavadní práci. Význam odlišení spočívá v možnosti zaměstnance nárokovat po zaměstnavateli odstupné ve výši dvanáctinásobku průměrného výdělku, pokud by příčina jeho zdravotní nezpůsobilosti spočívala v dosavadní práci.¹⁴⁶

Lékařský posudek, který nedoporučuje, aby zaměstnanec vykonával dosavadní práci, má významnou roli pro rozvázání pracovního poměru nebo převedení zaměstnance na jinou práci. Zaměstnavatel je povinen na takový lékařský posudek odpovídajícím způsobem reagovat. V opačném případě by jeho právní jednání mohlo být stíženo vadou, která by mohla vést k neplatnosti právního jednání zaměstnavatele. Zaměstnanec by tak mohl dojít k závažné újmě na zdraví či životě. Na základě toho by se při posuzování navazujících nároků zaměstnance mohl zaměstnavatel dostat do nevýhodné situace, které se dalo relativně snadno předejít. Postup zaměstnavatele by měl logicky spočívat v zjištění možnosti převedení zaměstnance na jinou práci, a pokud takovou možnost zaměstnavatel nemá, mohl by se pokusit uzavřít se zaměstnancem dohodu o rozvázání pracovního poměru, nakonec by zaměstnavatel mohl podat zaměstnanci výpověď. Zaměstnavatel má však povinnost zaměstnance převést na jinou práci, pokud dlouhodobě pozbyl způsobilost konat dosavadní práci vzhledem ke svému zdravotnímu stavu podle lékařského posudku. Pokud by měl zaměstnavatel možnost zaměstnance na jinou práci převést a neučinil to, porušil by tím právní povinnost a výpověď, ke které by přistoupil ihned po obdržení lékařského posudku, by byla relativně neplatná.

Lékařský posudek je možné přezkoumat a v každém lékařském posudku o možnosti přezkumu musí být poučení. Pokud poskytovatel pracovnělékařských služeb návrhu na přezkoumání vyhoví, původní posudek zruší a místo něho vydá nový. V případě, že poskytovatel neshledá návrh na přezkoumání lékařského posudku jako důvodný, předá jej příslušnému správnímu orgánu, který lékařský posudek přezkoumá, konkrétně krajskému úřadu. Příslušný krajský úřad může lékařský posudek potvrdit, zrušit, nebo zrušit a zároveň uložit poskytovateli

¹⁴⁶ § 67 odst. 2 ZP

pracovnílékařských služeb, aby vydal lékařský posudek znovu v souladu se stanoviskem krajského úřadu. Lékařský posudek podle rozhodnutí krajského úřadu je konečný.¹⁴⁷

Následně vyvstává i možnost zaměstnance domáhat se neplatnosti výpovědi ze strany zaměstnavatele na základě nedoporučujícího lékařského posudku o zdravotní způsobilosti zaměstnance, pokud by lékařský posudek nepovažoval za věcně správný.¹⁴⁸ Jednodušší variantou by pro zaměstnance a zaměstnavatele mohlo být uzavření dohody o tom, že daný lékařský posudek nepovažují za správný a že se tak jejich pracovněprávního vztahu daný lékařský posudek nedotkne. Uzavření takové dohody by bylo v souladu s postojem Ústavního soudu, že lékařský posudek se právní sféry zaměstnance přímo nedotýká a závěrů lékařského posudku využívají až samy pracovněprávní subjekty při rozhodování vlastními právními jednáními.¹⁴⁹ Taková dohoda je poměrně kontroverzní, protože vykazuje závažné riziko pro zdraví a život zaměstnance. Navrhovala bych obstarání dalšího nezávazného zdravotního posudku, který by vyjasňoval pochybnosti o správnosti předchozího.

Na druhou stranu rozhodovací činnost soudů přistupuje k lékařským posudkům jako k odbornému stanovisku lékaře, které neoplývá žádnou mocí rozhodovat o právech a povinnostech subjektů práva.¹⁵⁰ A hledí na ně jako na pouhá odborná vyjádření ve formách soukromých listin, která jsou nejen pro soudy a správní orgány nezávazná, ale ani nemají výhodu presumpce správnosti obsahu.¹⁵¹ Z toho důvodu jsou možnosti přezkumu lékařského posudku omezené a ze soudního přezkumu jsou vyloučeny,¹⁵² protože nejde o autoritativní rozhodnutí správního orgánu o právech a povinnostech právních subjektů, i když se významně dotýkají výkonu povolání.¹⁵³

Na tomto místě je třeba poznamenat možný přesah do správního práva trestního, pokud zaměstnavatel nepostupuje při zařazení zaměstnance k práci podle závěru lékařského posudku o zdravotní způsobilosti zaměstnance. Zaměstnavateli by hrozilo naplnění skutkové podstaty přestupku,¹⁵⁴ za který by mu mohla být uložena peněžitá pokuta až do výše 1 milionu Kč¹⁵⁵ krajskou

¹⁴⁷ DRÁPAL, Ljubomír. In BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 312 – 349 (§ 52).

¹⁴⁸ STRÁNSKÝ, Jaroslav, KADLUBIEC, Vojtěch. Závaznost posudku o zdravotní způsobilosti zaměstnance k výkonu práce, *Právní rozhledy*, 2017, č. 8, s. 283.

¹⁴⁹ nález Ústavního soudu ze dne 23. 9. 2008, sp. zn. Pl. ÚS 11/08, bod 35.

¹⁵⁰ Tamtéž.

¹⁵¹ § 565, a contrario § 568 odst. 1 OZ

¹⁵² § 70 zákona č. 150/2002 Sb., zákon soudní řád správní, ve znění pozdějších předpisů

¹⁵³ rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 20. 9. 2007, sp. zn. 4 Ads 81/2005

¹⁵⁴ § 92h odst. 7, písm. d) zákona č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o ochraně veřejného zdraví“)

¹⁵⁵ § 92h odst. 9, písm. c) zákona o ochraně veřejného zdraví

hygienickou stanicí.¹⁵⁶ Je tedy evidentní, že lékařský posudek sice z právního hlediska není absolutně závazný, avšak pro zaměstnavatele je z důvodu opatrnosti paradoxně závaznější.

5.4.3 Relativně abstraktní výpovědní důvody

Dále nastupují více abstraktněji vymezené výpovědní důvody. V případech, kdy se výpovědní důvod týká „nesplňování předpokladů stanovenými právními předpisy pro výkon sjednané práce nebo nesplňování bez zavinění zaměstnavatele požadavků pro řádný výkon této práce“,¹⁵⁷ je třeba, aby zaměstnavatel uvedl několikero informací. Na prvním místě je důležité, aby zaměstnavatel podrobně specifikoval, jaký předpoklad či požadavek zaměstnanec nesplňuje. Na druhém místě má zaměstnavatel rozvést neuspokojivé pracovní výsledky zaměstnance. Na třetím místě by měl zaměstnavatel uvést, že splnil povinnost předchozí výzvy zaměstnanci. Na čtvrtém místě by měl poznamenat, že od výzvy neuběhla ještě zákonná 12 měsíční lhůta k vytknutí nedostatků zaměstnanci. Na pátém místě je nutné doložit, že zaměstnavatel zaměstnance kontroloval, avšak zaměstnanec vytykané nedostatky neodstranil. A nakonec je důležité, aby zaměstnavatel odůvodnil příčinnou souvislost vytykaných neplněných požadavků či předpokladů s poukazovanými neuspokojivými pracovními výsledky zaměstnance.

Rozhodovací praxe při posuzování naplnění výpovědního důvodu rozlišuje mezi nesplněnými předpoklady a požadavky. Předpoklady pro výkon práce vyplývají z právních předpisů a představují pro druh práce obecně platné nároky u všech zaměstnavatelů. Na druhou stranu požadavky stanovuje pro své zaměstnance konkrétní zaměstnavatel a vyjadřuje tak své představy a podmínky pro výkon konkrétní pozice. Na rozdíl od předpokladů je u požadavků zaměstnavatele vyžadována oprávněnost těchto požadavků a aby takový požadavek zaměstnavatel pro konkrétní pozici dával dostatečně najevo. Požadavky tak musí být odůvodněny zvláštnostmi, které vyplývají z poměrů u konkrétního zaměstnavatele. A takovým nesplněným požadavkem, který může vést k výpovědi z pracovního poměru zaměstnavatelem, může být i případ, kdy zaměstnanec odmítl podepsat dohodu o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování, i když právní úprava takové předpoklady nestanovuje.¹⁵⁸ Dalším příkladem může být i požadavek zaměstnavatele nosit jednotný stejnokroj či jiný pracovní oděv.¹⁵⁹ Avšak pokud by šlo o takové ošacení, které by bylo součástí osobních ochranných pracovních prostředků, které by jen byly vyjmenovány vnitřním předpisem zaměstnavatele, jednalo by se o předpoklad stanovenými právními předpisy, který plyne ze ZP.¹⁶⁰

¹⁵⁶ § 93 odst. 1 zákona o ochraně veřejného zdraví

¹⁵⁷ § 52 písm. f) ZP

¹⁵⁸ rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11. 5. 2006, sp. zn. 21 Cdo 1731/2005

¹⁵⁹ rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 25. 6. 2015, sp. zn. 21 Cdo 2930/2014

¹⁶⁰ § 106 odst. 4, písm. d) ZP

Podobně je také zapotřebí věnovat pozornost při skutkovém vymezení následujících výpovědních důvodů.¹⁶¹ V případě „existence důvodů, pro které lze zrušit pracovní poměr okamžitě“, je důležité, aby zaměstnavatel skutečně uvedl důvod, pro který zákon umožňuje okamžitě zrušení pracovního poměru a dále aby popsal, jak tento důvod zaměstnanec naplnil. Pokud jde o „závažné porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci“, je nutností vylíčit povinnosti zaměstnance, jakým způsobem je porušil či porušuje, v čem spočívá závažná intenzita jejich porušení, případně také z jakého právního předpisu taková povinnost pro zaměstnance plyne. A u důvodu „soustavného méně závažného porušování povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci“ je podstatné podobně jako u předchozího důvodu popsat povinnosti zaměstnance, způsob porušení, z čeho je usuzováno na hrubou intenzitu porušení, poukázat na soustavnost takového porušování a zároveň uvést splnění povinnosti upozornění zaměstnance na možnost vypovězení pracovního poměru v předcházejících šesti měsících.

Následně ohledně výpovědního důvodu „porušení povinností dodržovat stanovený režim dočasně práce neschopného pojištěnce době prvních 14 kalendářních dnů¹⁶² zvláště hrubým způsobem“¹⁶³ je třeba specifikovat porušení povinností zaměstnance na základě zákona o nemocenském pojištění a uvést, v čem zaměstnavatel shledává intenzitu zvláště hrubého porušení. Obdobně jako orgány sociálního zabezpečení jsou oprávněny provádět kontroly dočasně neschopných zaměstnanců, zda dodržují režim stanovený příslušným lékařem, tak zaměstnavatel je oprávněn provést kontrolu zaměstnance v období prvních 14 kalendářních dnů dočasné pracovní neschopnosti,¹⁶⁴ kdy poskytuje zaměstnanci náhradu mzdy, platu nebo odměny,¹⁶⁵ protože má zájem na tom, aby zaměstnanci takové situace nezneužívali. Pro zaměstnavatele je ze stanoveného režimu nejdůležitější informace o místě pobytu zaměstnance a rozsahu a době umožněných vycházek, o poskytnutí těchto informací může zaměstnavatel žádat ošetřujícího lékaře, dále může dát podnět ke kontrole režimu orgánu nemocenského pojištění.¹⁶⁶

5.5 Specifika při rozvázání pracovního poměru dohodou

Jak jsem již naznačila v první kapitole, rozvázání pracovního poměru dohodou má svá specifika, protože jde o dvoustranné právní jednání. Nedodržení zákonného předpokladu písemné formy může být stiženo neplatností. ZP u rozvázání pracovního poměru dohodou nestanovuje

¹⁶¹ § 52 písm. g) ZP

¹⁶² § 301a ZP

¹⁶³ § 52 písm. h) ZP

¹⁶⁴ § 65 odst. 2, písm. c) zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů

¹⁶⁵ § 192 odst. 1 ZP

¹⁶⁶ § 65 odst. 2, písm. a), b) zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů

výslovně, že by se k takovému právnímu jednání pro nedostatek formy nepřihlíželo, jako tak činí u ostatních způsobů rozvázání pracovního poměru.

O neplatnost dohody se může jednat také v případě, že se zaměstnanec dovolá neplatnosti písemné dohody kvůli užití *vis compulsiva*. Může se jednat o užití psychického nátlaku na zaměstnance, aby podepsal dohodu místo výpovědi ze strany zaměstnance za méně výhodných podmínek, např. z některého důvodu porušení povinností.¹⁶⁷ Nicméně třeba posuzovat podobná upozornění zaměstnavatelů racionálně, jak to ve svém rozsudku vysvětlil Nejvyšší soud:

„Nejedná se o bezprávnou vyhrůžku a nelze ani považovat za zneužití výkonu práva na újmu zaměstnance okolnost, jestliže zaměstnavatel svůj návrh na rozvázání pracovního poměru dohodou odůvodní tím, že podle jeho názoru jsou zde důvody (v daném případě požívání alkoholu v pracovní době), pro které by mohl se zaměstnancem pracovní poměr zrušit okamžitě.“¹⁶⁸

Dohoda o rozvázání pracovního poměru nemusí obsahovat obdobu výpovědních důvodů. Dokonce je možné se dohodnout na rozvázání pracovního poměru i v případech, kdyby tomu jinak bránil zákonný zákaz. Uzavřít dohodu o rozvázání pracovního poměru je možné i v ochranné době, kdy je jinak zaměstnanec částečně chráněn proti výpovědi ze strany zaměstnavatele. Přestože není nutné, aby dohoda obsahovala výpovědní důvod, je zejména pro zaměstnance vhodné, aby trval na uvedení důvodů, pro které se zaměstnanec a zaměstnavatel rozhodli pracovní poměr rozvázat., protože i v případě rozvázání pracovního poměru dohodou má zaměstnanec v některých případech právo na odstupné.¹⁶⁹ Pokud by šlo například o typickou situaci, kdy zaměstnanci náleží odstupné, důvod „organizačních změn“, který by však v dohodě nebyl uveden, nesl by zaměstnanec při nárokování odstupného u soudu důkazní břemeno ohledně zjištění existence daného důvodu a příčinné souvislosti důvodu s rozhodnutím stran uzavřít dohodu o rozvázání pracovního poměru. Zaměstnanec by tak musel u soudu tvrdit a prokázat, že byl pracovní poměr rozvázán z důvodu organizačních změn zaměstnavatele a že existuje příčinná souvislost právě mezi těmito organizačními změnami a rozvázáním pracovního poměru dohodou.¹⁷⁰

Uzavření konkludentní dohody o rozvázání pracovního poměru je další mimořádnou formou, se kterou se lze setkat. Nejde o platný způsob rozvázání pracovního poměru dohodou. Za předpokladu uzavření konkludentní dohody, se dle mého názoru jedná o relativní neplatnost, neboť do doby, než se jedna ze stran, nejčastěji zaměstnanec, rozhodne tento nedostatek dle § 71 ZP napadnout, hledí se na dohodu jako na platnou.¹⁷¹ Pokud strany chtějí rozvázat pracovní poměr

¹⁶⁷ JOUZA, Ladislav. *Neplatné skončení pracovního poměru* [online]. Bulletin-advokacie.cz, 25. 5. 2015 [cit. 23. 6. 2017]. Dostupné na <<http://www.bulletin-advokacie.cz/neplatne-skonceni-pracovniho-pomeru?browser=full>>.

¹⁶⁸ rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11. 4. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1332/2001

¹⁶⁹ JOUZA, Ladislav. Skončení pracovního poměru v judikatuře, *Bulletin advokacie*, 2016, č. 9, s. 31.

¹⁷⁰ rozsudek Krajského soudu v Ostravě ze dne 12. 4. 1995, sp. zn. 16 Co 44/95

¹⁷¹ rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26. 3. 2008, sp. zn. 21 Cdo 1801/2007

a ve skutečnosti je jejich rozvazovací jednání zdánlivé, ale strany přesto respektují vůli pracovní poměr rozvázat, nahlíží se na i tuto situaci jako na uzavření konkludentní dohody o rozvázání pracovního poměru. A dále se může jednat o případ, kdy vůbec nejde o snahu rozvázat pracovním poměr jiným způsobem, ale strany se mlčky shodnou na rozvázání pracovního poměru a nemají proti tomu žádné námitky.¹⁷²

Uzavření konkludentní dohody o rozvázání pracovního poměru připustil i Nejvyšší soud v situaci, kdy byl zaměstnanec jmenován do jiné funkce u zaměstnavatele, kterou začal v souladu se jmenováním nově vykonávat bez předchozího platného rozvázání pracovního poměru.¹⁷³

Často je možné se setkat s konkludentní dohodou v případě souběhu funkcí člena statutárního orgánu zaměstnavatele a zaměstnance. Souběh funkce člena statutárního orgánu a zaměstnance prošel dlouhým zákonným a judikатурním vývojem. Absolutního zákaz souběhu funkcí byl poprvé dovozen na základě rozhodnutí Vrchního soudu v Praze.¹⁷⁴ Vrchní soud ve svém rozhodnutí nezakázal všechny souběhy funkcí a pracovních poměrů, ale pouze takové, u kterých se překrývalo obchodní vedení. Tento stav trval až do začátku roku 2012, kdy bylo do obchodního zákoníku včleněno ustanovení, které umožnilo statutárnímu orgánu pověřit obchodním vedením společnosti zcela nebo zčásti jiného.¹⁷⁵ Pověřená osoba mohla tyto činnosti vykonávat v pracovněprávním vztahu a zároveň mohla být také statutárním orgánem společnosti, případně jeho členem. Tento, pro dotčené osoby, pokojný stav trval až do dne účinnosti rekodifikace soukromého práva. Po rekodifikaci zákon o obchodních korporacích souběh funkcí předpokládal, resp. jej i aproboval v ustanovení § 61 odst. 3., kdy stanoví, že se první odstavec týkající se odměňování použije i na „určení mzdy i na jiné plnění zaměstnanci, který je současně i členem statutárního orgánu společnosti, nebo osobě jemu blízké“.¹⁷⁶

Rozhodovací praxe soudů byla konzistentní až do zlomového nálezu Ústavního soudu,¹⁷⁷ který dosavadní rozhodující praxi částečně zmírnil tím, že stanovil pravidlo pro postup obecných soudů. Ústavní soud zdůraznil, že samotný souběh nebyl nikdy v České republice zákonem zakázán a že tento zákaz byl dotvořen až činnostmi obecných soudů, které se takto částečně pasovaly do funkce primárního normotvůrce. Takové dotváření práva, v tomto případě v rozporu se zásadou *pacta sunt servanda*, Ústavní soud nevyloučil, ale je třeba jej podrobit přísnému posouzení a nelze každý souběh prohlásit za neplatný. Ústavní soud dovodil, že: „při absenci výslovného zákazu člena

¹⁷² STRÁNSKÝ, Jaroslav. Nicotnost právního jednání a rozvázání pracovního poměru, *Bulletin advokacie*, 2016, č. 5, s. 22.

¹⁷³ rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14. 11. 2013, sp. zn. 21 Cdo 3250/2012

¹⁷⁴ rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 21. 4. 1993, sp. zn. 6 Cdo 108/92

¹⁷⁵ § 66d zákona č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník (dále jen „obchodní zákoník“), ve znění zákona č. 351/2011 Sb.

¹⁷⁶ zákon č. 90/2012 Sb., o obchodních společnostech a družstvech (zákon o obchodních korporacích), ve znění pozdějších předpisů

¹⁷⁷ nález Ústavního soudu ze dne 13. 9. 2016, sp. zn. I. ÚS 190/15

statutárního orgánu obchodní korporace vykonávat činnost, která přísluší statutárnímu orgánu, v pracovněprávním vztahu, v ZP je tak ústavně konformním výkladem pouze výklad, který respektuje zásadu *pacta sunt servanda*¹⁷⁸. Podle mého názoru byl Ústavní soud nucen se touto problematikou zabývat právě z důvodu, že obecné soudy se začaly s tímto problémem vypořádávat pouze povrchně a v rozhodnutích nebyla dostatečně brána v úvahu specifika konkrétních případů. Ústavní soud zároveň nevyločil, že po náležitém odůvodnění a poměrování bude souběh funkcí zakázán, ale požaduje po obecných soudech náležité zdůvodnění jejich postoje, a to *ad hoc* pro každý případ.

Samotné rozhodnutí je nutné vnímat z širšího pohledu. Z jakého důvodu je vyloučeno, aby se smlouva o výkonu funkce mezi osobou ve funkci statutárního orgánu řídila ZP? ZP tento zákaz neobsahuje a s ohledem na zásadu autonomie vůle v soukromoprávních vztazích by měla být zkoumána vůle stran. Plošné zneplatňování smluv při souběhu má i nepochybný přesah do veřejného práva, a to zejména do oblasti sociálního zabezpečení (nemocenské a sociální pojištění). Toto rozhodnutí nelze vnímat jako paušální povolení všech druhů souběhů, ale je spíše vodítkem pro obecné soudy, jak tento sporný stav pro zaměstnance a členy statutárních orgánů nastavit spravedlivěji.

S ohledem na výše zmíněný nález Ústavního soudu je dle mého názoru dále možná situace, kdy dojde ke konkludentnímu rozvázání pracovního poměru. V případě, kdy by byl zaměstnanec jmenován na pozici jednatele, která by byla s dosavadní pozicí nekompatibilní, a tak by jeho dosavadní pracovní náplň byla zahrnuta i ve výkonu funkce jednatele, došlo by ke konkludentní dohodě o ukončení pracovního poměru ke dni jmenování, pokud by nedošlo k jiné domluvě, například v podobě platné dohody o rozvázání pracovního poměru. Za předpokladu, že by neplatnost rozvázání pracovního poměru nebyla včas uplatněna u soudu, jednalo by se o platné rozvázání pracovního poměru.

Dále byl posuzován jako uzavření konkludentní dohody o rozvázání pracovního poměru případ, kdy zaměstnanec nesouhlasil s písemným uzavřením dohody o rozvázání pracovního poměru, avšak následně se v souladu s dohodou choval. Zaměstnanec odmítl dohodu podepsat, i když byl uznán invalidním, ale nepožadoval přidělování práce, nedostavoval se do zaměstnání, nepožadoval náhradu mzdy a žádal na úřadu práce o zprostředkování zaměstnání, a tak Nejvyšší soud potvrdil, že nebyly pochybnosti o tom, že dohodu akceptoval.¹⁷⁸

¹⁷⁸ rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11. 10. 2004, sp. zn. 21 Cdo 1299/2004

5.6 Další možné důvody neplatného rozvázání pracovního poměru v judikatuře

Neplatnost rozvázání pracovního poměru může být zapříčiněna také porušením kogentních zákonných ustanovení. Taková ustanovení cílí v ZP zejména na ochranu pracovněprávního subjektu a jejich porušení by byla v rozporu s veřejným pořádkem. Typicky je v takovém ustanovení vysloven zákonný zákaz určitého jednání za určitých okolností a porušení takového zákazu by jistě bylo stíženo neplatností. Neplatné by tak bylo například rozvázání pracovního poměru z diskriminačních důvodů nebo okamžité zrušení pracovního poměru či výpověď daná zaměstnanci, který je v ochranné době.¹⁷⁹

Právní jednání jistě také nesmí být obtíženo podmínkou, která by vedla druhou stranu pracovněprávního vztahu k nejistotě v tom, zda a kdy pracovní poměr skončí. Nejvyšší soud posuzoval následující situaci. Zaměstnavatel předal zaměstnanci dokument, který obsahoval okamžité zrušení pracovního poměru pro zvlášť hrubým způsobem soustavné porušování povinností, které plynou z právních předpisů, tyto povinnosti v dokumentu zaměstnavatel také konkretizoval. Dále však zaměstnavatel v dokumentu uvedl, že pokud by soud došel k závěru, že porušování povinností není dostatečné intenzity pro okamžité zrušení pracovního poměru, dává tímto zaměstnanci výpověď dle § 52 písm. d) ZP z výše uvedených důvodů. Nejvyšší soud konstatoval, že taková výpověď je neplatným právním jednáním, protože nelze vázat počátek účinků takové výpovědi na událost, o které je nejisté, zda a kdy by nastala. Účinky výpovědi mohou nastat pouze doručením výpovědi, což je rozhodující pro počítání výpovědní doby nebo prekluzivní lhůty pro podání žaloby o určení její neplatnosti.¹⁸⁰

¹⁷⁹ § 53, § 55 odst. 2 ZP

¹⁸⁰ rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 2. 2. 2015, sp. zn. 21 Cdo 1161/2013

Závěr

V diplomové práci jsem se v první kapitole zabývala právním jednáním, jeho právní úpravou a odbornou literaturou. Především jsem se zaměřila na analýzu neplatnosti a nicotnosti jako následků vad právního jednání. Snažila jsem se rozebrat druhy neplatnosti na absolutní a relativní a zmínila jsem koncept přímé a nepřímé relativní neplatnosti. Dále jsem se snažila odlišit neplatné právní jednání od nicotného a poukázat na jejich příčiny a následky. Kladla jsem důraz na specifické aspekty ZP v přístupu k právnímu jednání a pojmání neplatnosti, a to zejména ohledně rozvázání pracovního poměru. Zjistila jsem, že ZP se při pojmání neplatnosti u rozvázání pracovního poměru přiklání ke koncepci nepřímé relativní neplatnosti uplatňované u soudu v prekluzivní lhůtě.

Ve druhé kapitole jsem se zabývala neplatným rozvázáním pracovního poměru. Zaměřila jsem se na problematiku oznámení o trvání na dalším zaměstnávání, protože se jedná o stěžejní podmínku pro zaměstnance nebo zaměstnavatele pro vznik nároků souvisejících s neplatným rozvázáním pracovního poměru. Zákonný předpoklad oznámení o trvání na dalším zaměstnávání je oblast, která s sebou nese komplikace, pokud subjekt své stanovisko mění nebo není dostatečně obeznámen s právními důsledky oznámení pro další nároky, které s neplatným rozvázáním pracovního poměru souvisejí. Zjistila jsem, že od doby oznámení vzniká zaměstnanci nárok na náhradu mzdy či platu a zaměstnavateli na náhradu škody, pokud soud konstatuje neplatnost rozvázání pracovního poměru, a zároveň zaměstnavatel odmítá přidělovat zaměstnanci práci či zaměstnanec odmítá práci vykonávat. Oznámení je možné měnit až do doby vyhlášení rozhodnutí, přičemž pro náhradu je relevantní verze oznámení učiněného nejpozději. Oznámení musí mít předepsanou písemnou formu, jinak je absolutně neplatné, a musí být řádně doručeno, jinak není právně účinné.

Ve třetí kapitole jsem zmiňovala typické nároky zaměstnance a zaměstnavatele, které s neplatným rozvázáním pracovního poměru souvisejí. U zaměstnance je primární a statisticky nejčastěji uplatňovaný nárok na náhradu mzdy či platu, u zaměstnavatele je hlavním nárokem náhrada škody nebo jiné újmy způsobené mu zaměstnancem, oboje za předpokladu oznámení o trvání na dalším zaměstnávání. U posuzování nároků na náhradu škody nebo jiné újmy se postupuje podle zvláštních ustanovení o náhradě majetkové a nemajetkové újmy v ZP a podpůrně podle OZ. Další nároky přímo u úpravy neplatného rozvázání zakotveny nejsou.

Hlavními nároky souvisejícími s neplatným rozvázáním pracovního poměru je pro zaměstnance náhrada mzdy nebo platu a pro zaměstnavatele náhrada škody nebo újmy způsobené zaměstnancem. Přičemž nároky zaměstnanců na náhradu mzdy nebo platu jsou dle statistik nesrovnatelně častější než jakékoli další soudně uplatňované nároky. Jen pro informaci uvádím, že

nároky zaměstnanců na náhradu mzdy či platu a náhradu mzdy nebo platu jsou v posledních letech pět až sedmkrát častější než veškeré nároky zaměstnavatelů na náhradu škody způsobenou zaměstnanci.¹⁸¹

Nárok zaměstnance na náhradu mzdy či platu za nevyčerpanou dovolenou je v současné době dle rozhodovací praxe soudů nejasný. Podle mého názoru by měl mít zaměstnanec nárok na náhradu za nevyčerpanou v případě, kdy pracovní poměr zanikl, a to i když tomu předcházelo rozhodnutí o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru a zaměstnanci byla přisouzena náhrada mzdy nebo platu. Rozhodovací praxe se často přiznání nároku za nevyčerpanou dovolenou vyhýbá, protože se obává, že by se tak zaměstnanci dostalo dvojí náhrady mzdy či platu za stejné období, kdy pro zaměstnavatele nepracoval. Ale já jsem toho názoru, že náhrada mzdy nebo platu přísluší u nevyčerpané dovolené z jiného důvodu. Nárok na náhradu mzdy nebo platu u neplatného rozvázání pracovního poměru vyplývá z porušení právních povinností zaměstnavatele, konkrétně povinnosti zaměstnanci umožnit zaměstnávání a přidělovat mu práci dle pracovní smlouvy. V případě nevyčerpaní dovolené zaměstnanec pro zaměstnavatele vykoná větší množství prací a zaměstnavatel má ze zaměstnancova konání práce větší užitek. Zaměstnanec má nárok na dovolenou, kdy nemusí pracovat pro zaměstnavatele, ale mzdu či plat získá stejně. Proto mi přijde nespravedlivé, aby v případě, že zaměstnavatel neplatně rozváže pracovní poměr se zaměstnancem a poruší právní povinnosti, měl neoprávněnou výhodu v tom, že zaměstnanci jeho nevyčerpané volno navíc neproplatí. Můj závěr respektuje i zásadu zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance a zásady přednosti výkladu pro zaměstnance příznivějšího, je-li možný několikovýklad.

Ve čtvrté kapitole jsem se zabývala žalobou o určení rozvázání pracovního poměru. Jedná se o zvláštní žalobu na určení právní skutečnosti. Specifika žaloby a rozhodnutí, ke kterému směřuje, jsem rozebrala zejména za pomoci odborné literatury, neboť ZP stanovuje pouze hmotněprávní předpoklady žaloby a lhůtu k jejímu uplatnění.

V poslední kapitole své práce jsem rozebírala nejčastější důvody neplatného rozvázání pracovního poměru a zjišťovala jsem okolnosti, které zejména vedou k neplatnosti, případně nicotnosti, nebo způsobují, že právní jednání je právně neúčinné. Rozlišovala jsem následky vad při rozvazování pracovního poměru do typových skupin. Z větší části jsem se soustředila na situaci,

¹⁸¹ Odbor dohledu Ministerstva spravedlnosti ČR. *Přehled o pravomocných rozhodnutích soudů v občanskoprávních věcech podle druhů sporů* [online]. Cslav.justice.cz, 4. 3. 2016 [cit. 14. 11. 2017]. Dostupné na <http://cslav.justice.cz/InfoData/servlet/FileServlet?tabulka=ccav_dokument_sestavysloupec=obsah_dokument_u_html&where=id_dokumentu=1036857&typSloupc=html&fileName=null>.

Odbor dohledu Ministerstva spravedlnosti ČR. *Přehled o pravomocných rozhodnutích soudů v občanskoprávních věcech podle druhů sporů* [online]. Cslav.justice.cz, 13. 11. 2017 [cit. 25. 11. 2017]. Dostupné na <http://cslav.justice.cz/InfoData/servlet/FileServlet?tabulka=ccav_dokument_sestavysloupec=obsah_dokument_u_html&where=id_dokumentu=1261518&typSloupc=html&fileName=null>.

kdy pracovní poměr je rozvazován výpovědí ze strany zaměstnavatele. V rozhodovací praxi soudů je dle mého názoru nejčastěji řešeno rozvázání pracovního poměru pro pochybení zaměstnavatele z důvodu přísnějších požadavků na zaměstnavatele při rozvazování pracovního poměru. Neplatné výpovědi ze strany zaměstnance jsou mnohem méně časté, neboť není vyžadováno uvedení výpovědního důvodu. Pro případy neplatné výpovědi ze strany zaměstnavatele také existuje rozsáhlá judikatura, která často osvětluje, jak má zaměstnavatel při podávání výpovědi postupovat, aby správně výpověď odůvodnil. Zaměstnavatel může pochybit, pokud nedokáže vyjádřit vážnou vůli rozvázat pracovní poměr, neučiní tak v předepsané písemné formě, nedoručí řádně písemnost zaměstnanci do vlastních rukou, neuvede výpovědní důvod, vybere nesprávný výpovědní důvod, uvede výpovědní důvod zaměnitelný s jiným, skutkově výpovědní důvod nesprávně vymezí nebo nedostatečně odůvodní, nebo pokud podáním výpovědi poruší zákonné ustanovení, od kterého se nelze odchýlit. Takové vady vedou často k neplatnému rozvázání pracovního poměru, ale v některých případech jde o právní jednání nicotné, nebo není perfektní, a tak je právní jednání zatím právně neúčinné.

V diplomové práci jsem se zaměřila na neplatné rozvázání pracovního poměru a zjišťování možných důvodů jeho neplatnosti. Analyzovala jsem povahu neplatnosti v ZP, právní úpravu a judikaturu týkající se neplatného rozvázání pracovního poměru a souvisejících nároků. Kriticky jsem se vyjádřila k rozhodovací praxi soudů ohledně nároku na náhradu mzdy či platu za nevyčerpanou dovolenou. A vyzdvihla jsem specifika žaloby o určení neplatnosti pracovního poměru a důležitost oznámení o trvání na dalším zaměstnávání.

Seznam použitých zdrojů

Odborné články z časopisů

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

DOLEŽÍLEK, Jiří. K platnosti výpovědi z pracovního poměru z hlediska ustanovení § 44 odst. 2 zákoníku práce, *Právní rozhledy*, 1996, č. 5, s. 193.

DRÁPAL, Ljubomír. Platí zásada „na právní jednání je třeba spíše hledět jako na platné než jako na neplatné“ v pracovněprávních vztazích?, *Právní rozhledy*, 2017, č. 3, s. 93.

DVOŘÁK, Bohumil. O žalobách na určení neplatnosti výpovědi, *Právní rozhledy*, 2012, č. 18, s. 632.

HROMADA, Miroslav. Zdánlivé a neplatné ukončení pracovního poměru, *Soudní rozhledy*, 2015, č. 2, s. 47.

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

JOUZA, Ladislav. Skončení pracovního poměru v judikatuře, *Bulletin advokacie*, 2016, č. 9, s. 31.

MELZER, Filip. Dispozitivní a kogentní normy v novém občanském zákoníku, *Právní rozhledy*, 2013, č. 7, s. 253.

MORÁVEK, Jakub. K prodloužení lhůty pro žalobu na určení neplatnosti skončení pracovního poměru, *Právní rozhledy*, 2014, č. 18, s. 620.

PICHRT, Jan. Alternativní způsoby řešení sporů v pracovněprávních vztazích – minulost, současnost a budoucnost, *Právní rozhledy*, 2013, č. 21, s. 725.

ŘEHÁČEK, Oldřich. Ke střetu zájmu zaměstnance na dalším zaměstnávání po neplatném rozvázání pracovního poměru a nového pracovněprávního vztahu v soudní judikatuře, *Bulletin advokacie*, 2009, č. 7-8, s. 58.

SPÁČIL, Jiří. Některé sporné otázky relativní neplatnosti v novém občanském zákoníku, *Právní rozhledy*, 2014, č. 5, s. 172.

STRÁNSKÝ, Jaroslav, KADLUBIEC, Vojtěch. Závaznost posudku o zdravotní způsobilosti zaměstnance k výkonu práce, *Právní rozhledy*, 2017, č. 8, s. 283.

STRÁNSKÝ, Jaroslav. Nicotnost právního jednání a rozvázání pracovního poměru, *Bulletin advokacie*, 2016, č. 5, s. 22.

ŠIMEČKOVÁ, Eva. Skončení pracovního poměru, *Soudce*, 2012, č. 7-8, str. 23.

Monografie a komentáře

BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. 1610 s.

- BĚLOHLÁVEK, Alexander. J. *Zákon o rozhodčím řízení a o výkonu rozhodčích nálezů – komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012. 1776 s.
- HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo v bodech s příklady*. 4. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2014. 145 s.
- HŮRKA, Petr a kol. *Zákoník práce a související ustanovení nového občanského zákoníku s podrobným komentářem k 1. 1. 2014*. 3. vydání. Olomouc: ANAG, 2014. 1063 s.
- LAVICKÝ, Petr a kol. *Občanský zákoník I. Obecná část (§ 1–654). Komentář*. Praha: C. H. Beck, 2014. 2400 s.
- MELZER, Filip a kol. *Občanský zákoník. Velký komentář. Svazek III. § 419-654*. Praha: Leges, 2014. 1264 s.
- MELZER, Filip. *Právní jednání a jeho výklad*. Brno: Václav Klemm – Vydavatelství a nakladatelství, 2009. 218 s.
- SVOBODA, Karel a kol. *Občanský soudní řád. Komentář*. Praha: C. H. Beck, 2013. 1422 s.
- TICHÝ, Mojmír a kol. *Poradce 6-7/2012 - zákoník práce, úplné znění zákona s komentářem*. Český Těšín: Poradce s.r.o., 2012. 432 s.

Internetové zdroje

- FETTER Richard. *Dohoda o rozvázání pracovního poměru* [online]. Bulletin-advokacie.cz, 20. 2. 2017 [cit. 3. 11. 2017]. Dostupné na <<http://www.bulletin-advokacie.cz/dohoda-o-roz vazani-pracovniho-pomeru?browser=mobi>>.
- JOUZA, Ladislav. *Neplatné skončení pracovního poměru* [online]. Bulletin-advokacie.cz, 25. 5. 2015 [cit. 23. 6. 2017]. Dostupné na <<http://www.bulletin-advokacie.cz/neplatne-skonceni-pracovniho-pomeru?browser=full>>.
- Odbor dohledu Ministerstva spravedlnosti ČR. *Přehled o pravomocných rozhodnutích soudů v občanskoprávních věcech podle druhů sporů* [online]. Cslav.justice.cz, 4. 3. 2016 [cit. 14. 11. 2017]. Dostupné na <http://cslav.justice.cz/InfoData/servlet/FileServlet?tabulka=ccav_dokument_sestavy&sloupec=obsah_dokumentu_html&where=id_dokumentu=1036857&typSloupce=html&fileName=null>.
- Odbor dohledu Ministerstva spravedlnosti ČR. *Přehled o pravomocných rozhodnutích soudů v občanskoprávních věcech podle druhů sporů* [online]. Cslav.justice.cz, 13. 11. 2017 [cit. 25. 11. 2017]. Dostupné na <http://cslav.justice.cz/InfoData/servlet/FileServlet?tabulka=ccav_dokument_sestavy&sloupec=obsah_dokumentu_html&where=id_dokumentu=1261518&typSloupce=html&fileName=null>.

Odbor dohledu Ministerstva spravedlnosti ČR. *Statistický přehled soudních agend. Druhá část. Rok 2014. Ministerstvo Spravedlnosti České republiky* [online]. Cslav.justice.cz, 2015 [cit. 14. 6. 2017]. Dostupné na <<http://cslav.justice.cz/InfoData/statisticke-rocenky.html>>.

Parlament ČR, Poslanecká sněmovna. *Vládní návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce ve znění pozdějších předpisů a další související zákony* [online]. Sněmovní tisk č. 903, 2016 [cit. 15. 11. 2017]. Dostupné na <<http://www.psp.cz/doc/00/11/01/00110176.pdf>>.

ŠIMEK, Martin. *Žaloba o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru a možnost narovnání v průběhu soudního řízení* [online]. Elaw.cz, 2. 6. 2011 [cit. 4. 7. 2017]. Dostupné na <<http://www.elaw.cz/clanek/zaloba-o-ureni-neplatnosti-rozvazani-pracovniho-pomeru-a-moznost-narovnani>>.

Judikatura

nález Ústavního soudu ze dne 11. 7. 2017, sp. zn. I.ÚS 1440/14, bod 6.

nález Ústavního soudu ze dne 13. 9. 2016, sp. zn. I. ÚS 190/15

nález Ústavního soudu ze dne 17. 12. 1997, sp. zn. Pl. ÚS 33/97

nález Ústavního soudu ze dne 23. 9. 2008, sp. zn. Pl. ÚS 11/08, bod 35.

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

rozsudek Krajského soudu v Ostravě ze dne 12. 4. 1995, sp. zn. 16 Co 44/95

rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11. 10. 2001, sp. zn. 21 Cdo 2905/2000

rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11. 10. 2004, sp. zn. 21 Cdo 1299/2004

rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11. 4. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1332/2001

rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11. 5. 2006, sp. zn. 21 Cdo 1731/2005

rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 12. 9. 2001, sp. zn. 21 Cdo 2999/2000

rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14. 10. 1996, sp. zn. 3 Cdon 946/96

rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14. 11. 2013, sp. zn. 21 Cdo 3250/2012

rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 2. 2. 2015, sp. zn. 21 Cdo 1161/2013

rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 2. 3. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1770/2001

rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 2. 4. 2009, sp. zn. 21 Cdo 1023/2008

rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. 9. 2001, sp. zp. 21 Cdo 2708/2000

rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 25. 6. 2015, sp. zn. 21 Cdo 2930/2014

rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 25. 7. 2017, sp. zn. 21 Cdo 554/2017

rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26. 3. 2008, sp. zn. 21 Cdo 1801/2007

rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 28. 11. 2008, sp. zn. 21 Cdo 4914/2007

rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29. 10. 1997, sp. zn. 2 Cdon 1155/96

rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29. 6. 1998, sp. zn. 2 Cdon 1797/97
rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29. 8. 2001, sp. zn. 21 Cdo 1618/2000
rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 3. 1. 2006, sp. zn. 21 Cdo 563/2005
rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 30. 3. 2004, sp. zn. 21 Cdo 2343/2003
rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 31. 10. 2007, sp. zn. 33 Odo 561/2006
rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6. 3. 2013, spis. zn. 21 Cdo 2039/2012
rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 9. 3. 2006, sp. zn. 21 Cdo 1218/2005
rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 11. 12. 2014, sp. zn. 3 Ads 88/2014
rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 20. 9. 2007, sp. zn. 4 Ads 81/2005
rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 21. 4. 1993, sp. zn. 6 Cdo 108/92
usnesení Nejvyššího soudu ze dne 6. 9. 2011, sp. zn. 21 Cdo 2494/2010
usnesení Nejvyššího soudu ze dne 7. 6. 2011, sp. zn. 21 Cdo 1064/2010
usnesení Nejvyššího správního soudu ze dne 27. 5. 2010, sp. zn. 1 As 70/2008
usnesení Ústavního soudu ze dne 30. 6. 2015, sp. zn. IV. ÚS 1283/14

Právní předpisy

ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky, ve znění pozdějších předpisů
zákon č. 150/2002 Sb., soudní řád správní, ve znění pozdějších předpisů
zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů
zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů
zákon č. 216/1994 Sb., o rozhodčím řízení a o výkonu rozhodčích nálezů, ve znění pozdějších předpisů
zákon č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů
zákon č. 258/2016 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím zákona o spotřebitelském úvěru
zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění účinném k 1. 1. 2007
zákon č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů
zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů
zákon č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník, ve znění zákona č. 351/2011 Sb.
zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění účinném k 31. 12. 2006
zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů

zákon č. 90/2012 Sb., o obchodních společnostech a družstvech (zákon o obchodních korporacích), ve znění pozdějších předpisů

zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů

Abstrakt

Diplomová práce se zabývá neplatným rozvázáním pracovního poměru na základě kritického zhodnocení právní úpravy zákoníku práce a související judikatury. Tento institut slouží k zatímní úpravě poměrů zaměstnance a zaměstnavatele do soudního rozhodnutí o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru či skončení pracovního poměru jiným způsobem.

Diplomová práce se skládá z pěti kapitol. První kapitola zjišťuje odlišnosti právního jednání podle zákoníku práce. Druhá a třetí kapitola analyzují právní úpravu a judikaturu neplatného rozvázání pracovního poměru a souvisejících nároků zaměstnance a zaměstnavatele. Čtvrtá kapitola vyzdvihuje specifika žaloby o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru. A poslední kapitola zejména rozebírá příčiny neplatného rozvázání pracovního poměru v rozhodovací praxi soudů.

Abstract

The diploma thesis is about void termination of employment. It is based on critical evaluation of the legal regulation of the Czech Labour Code and the related case law. The purpose of the institute is to adjust the legal relationship of the employee and the employer in the interim period until a court decision to determine void termination of employment is made or the employment is terminated in another way.

The diploma thesis consists of five chapters. The first chapter identifies the differences of juridical acts under the Czech Labour Code. The second and the third chapters analyse the legal framework and the case law of the void termination of employment and of the related claims of the employee and the employer. The fourth chapter highlights the specifics of the legal action for annulment of the termination of employment. Finally, the last chapter analyses the causes of the void termination of employment in the Czech case law.

Klíčová slova / Key words

Klíčová slova: neplatné rozvázání pracovního poměru, žaloba o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru, neplatnost, nicotnost, nároky zaměstnance, nároky zaměstnavatele, náhrada mzdy či platu, náhrada škody

Key words: void termination of employment, legal action for annulment of the termination of employment, void, nullity, claims of employee, claims of employer, compensatory wage or salary, damages