

Univerzita Palackého v Olomouci

Právnická fakulta

Lenka Strítěská

Neplatné rozvázání pracovního poměru

Diplomová práce

Olomouc 2015

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

V Olomouci dne

.....

Lenka Stříteská

Obsah

Seznam zkratk.....	5
1 Úvod.....	6
2 Uplatnění nicotnosti a neplatnosti v pracovněprávních vztazích.....	8
2.1 Právní úprava po dni 1. lednu 2014.....	8
2.2 Nicotnost.....	10
2.2.1 Pojem nicotnosti.....	10
2.2.2 Nicotnost v pracovněprávních vztazích.....	10
2.3 Neplatnost.....	11
2.3.1 Pojem neplatnosti.....	11
2.3.2 Neplatnost v pracovněprávních vztazích.....	12
2.4 Shrnutí nicotnosti a neplatnosti pracovněprávního jednání.....	14
3 Skončení pracovního poměru.....	15
3.1 Skončení pracovního poměru obecně.....	15
3.2 Dohoda o rozvázání pracovního poměru.....	15
3.3 Výpověď.....	17
3.3.1 Výpověď obecně.....	17
3.3.2 Výpověď daná zaměstnancem.....	18
3.3.3 Výpověď daná zaměstnavatelem.....	19
3.4 Okamžité zrušení.....	21
3.4.1 Okamžité zrušení obecně.....	21
3.4.2 Okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance.....	22
3.4.3 Okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele.....	22
3.4.4 Okamžité zrušení pracovního poměru zákonným zástupcem nezletilého zaměstnance.....	23
3.5 Zrušení pracovního poměru ve zkušební době.....	24
3.6 Shrnutí skončení pracovního poměru.....	25
4 Neplatné rozvázání pracovního poměru.....	26

4.1	Právní úprava neplatného rozvázání pracovního poměru	26
4.2	Neplatné rozvázání pracovního poměru zaměstnavatelem	27
4.2.1	Neplatné rozvázání pracovního poměru zaměstnavatelem obecně	27
4.2.2	Nároky z neplatného rozvázání pracovního poměru zaměstnavatelem	30
4.2.3	Moderační právo soudu	32
4.2.4	Neplatná dohoda o rozvázání pracovního poměru	34
4.2.5	Uplatnění právní domněnky při neplatném rozvázání pracovního poměru zaměstnavatelem	36
4.3	Neplatné rozvázání pracovního poměru zaměstnancem	37
4.3.1	Neplatné rozvázání pracovního poměru zaměstnancem obecně	37
4.3.2	Náhrada škody způsobená zaměstnavateli při neplatném rozvázání pracovního poměru	38
4.3.3	Uplatnění právní domněnky při neplatném rozvázání pracovního poměru zaměstnancem	39
4.4	Žaloba na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru	40
5	Neplatné rozvázání pracovního poměru v Německu	42
5.1	Právní úprava německého pracovního práva	42
5.2	Úprava neplatnosti v BGB a důvody způsobující neplatnost	42
5.3	Skončení pracovního poměru v Německu	43
5.4	Neplatné rozvázání pracovního poměru	45
5.5	Ochrana před výpovědí	46
6	Srovnání české právní úpravy neplatného rozvázání pracovního poměru s německou právní úpravou	48
7	Závěr	50
	Seznam použitých zdrojů	52
	Abstrakt	56
	Klíčová slova	56

Seznam zkratek

BGB – zákon ze dne 18. srpna 1896, Bürgerliches Gesetzbuch, ve znění pozdějších předpisů

KSchG – zákon ze dne 10. srpna 1951, Kündigungsschutzgesetz, ve znění pozdějších předpisů

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

OZ – zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník

ZP – zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

1 Úvod

Za jeden ze základních atributů plnohodnotného a spokojeného života považují zaměstnání. Jsem přesvědčena, že pracovní poměr je běžnou součástí lidského života, jelikož pomáhá rozvíjet schopnosti člověka, umožňuje mu získávat nové zkušenosti, podporuje mezilidské vztahy a v neposlední řadě významně ovlivňuje životní úroveň každého z nás. Ať už jsme v pozici zaměstnance nebo zaměstnavatele, jedno je jisté – pracovní poměr není neotřesitelný a dříve či později může dojít k jeho zániku. Zanikne-li pracovní poměr na základě některé ze subjektivních právních skutečností, mezi které řadíme dohodu, výpověď, okamžité zrušení a zrušení pracovního poměru ve zkušební době, může nastat situace, že strana, se kterou byl pracovní poměr takto rozvázán, získá důvodné podezření, že zvolený způsob rozvázání pracovního poměru není správný nebo alespoň nesplňuje podmínky, které by splňovat měl. V takové chvíli se nabízí řada otázek typu: Jakými náležitostmi má disponovat uvedený způsob rozvázání pracovního poměru? Které důvody mohou vést k dojmu, že rozvázání pracovního poměru je neplatné? Jak lze v takové situaci postupovat a je možné se nějak bránit? A právě na tyto a mnohé další otázky by měla vyčerpávajícím způsobem odpovědět má diplomová práce, která je věnována problematice neplatného rozvázání pracovního poměru.

Záležitosti týkající se vzniku, změny i zániku pracovního poměru jsou denně předmětem diskuzí v nejrůznějších sférách lidského vlivu, přičemž posléze vzniklé pracovněprávní spory patří k nejfrekventovanějším soudním sporům vůbec. Neplatné rozvázání pracovního poměru proto považují za aktuální téma ke zpracování.

Tato diplomová práce si klade za cíl podrobně analyzovat platnou a účinnou právní úpravu neplatného rozvázání pracovního poměru. K úspěšnému naplnění tohoto cíle je nesmírně důležitá práce s přínosnými prameny, kterými mi byly odborné publikace od známých expertů na pracovní právo v České republice, aktuální právní předpisy, odborné vědecké články a zejména relevantní soudní judikatura. Tyto stěžejní tuzemské prameny doplňuje německá odborná literatura a některé zahraniční internetové zdroje, jejichž zpracování bylo časově náročné vzhledem k překladu odborných právnických textů.

Vlastní obsah práce je systematicky rozčleněn do pěti kapitol. První kapitola patří obecnému pojednání o změnách v právní úpravě, které nabyly účinnosti začátkem ledna 2014 včetně nově zavedeného institutu nicotnosti, který se výrazně promítl do pracovněprávních vztahů. Velká pozornost je věnována pojmu neplatnosti a důvodům neplatnost způsobujících, které ovlivňují pracovněprávní jednání.

Ve druhé kapitole je podrobně vymezena problematika skončení pracovního poměru. Každé ze subjektivních právních skutečností, které mají za následek rozvázání pracovního poměru, je věnována samostatná kapitola, ve které je nastíněna charakteristika příslušného způsobu rozvázání pracovního poměru včetně náležitostí, které musí být splněny k tomu, aby dané právní jednání vykazovalo takové účinky, jaké jsou od něj očekávány.

Třetí kapitolu lze považovat za jádro této diplomové práce. V této kapitole je popsán přesný postup pro zaměstnance i zaměstnavatele, kteří nesouhlasí s rozvázáním pracovního poměru, který vzešel od druhé smluvní strany. Uvádím zde rovněž nároky, kterými zaměstnanec či zaměstnavatel disponuje v případě neplatného rozvázání pracovního poměru a na závěr popisují žalobu na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru, která je jedním z předpokladů pro úspěšné soudní řízení.

Ve čtvrté kapitole se zaměřuji na významnou evropskou zemi sousedící s Českou republikou – Německo. Nejdříve je v této kapitole stručně popsána úprava německého pracovního práva, na kterou navazuje zmínka pojmu neplatnosti a důvodů, které neplatnost způsobují. Další výklad se ubírá směrem ke skončení pracovního poměru, po kterém následuje zásadní téma neplatného rozvázání pracovního poměru. Na závěr je pojednáno o ochraně před výpovědí, která je v Německu upravena speciálním zákonem.

Poslední pátá kapitola spočívá v komparaci české a německé právní úpravy pracovního práva, především neplatného rozvázání pracovního poměru.

Vzhledem k neustálému vývoji pracovního práva si dovoluji tvrdit, že neplatné rozvázání pracovního poměru je perspektivním tématem, kterému bude i v budoucnu věnována patřičná pozornost.

2 Uplatnění nicotnosti a neplatnosti v pracovněprávních vztazích

2.1 Právní úprava po dni 1. lednu 2014

Dne 1. ledna 2014 nabyl účinnosti zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, který zásadním způsobem změnil soukromé právo. Jeho přijetí nenahradilo pouze dřívější občanskoprávní úpravu, ale ovlivnilo i řadu jiných právních předpisů, včetně zákoníku práce, který je nadále v postavení *lex specialis* vůči občanskému zákoníku a má před tímto základním soukromoprávním kodexem přednost.

V souvislosti s rekodifikací soukromého práva došlo k nespočetným změnám, které se promítly rovněž do práva pracovního. Výraznou změnu zaznamenalo především právní jednání, které bylo dříve známo pod pojmem právní úkon, a které je základním právním institutem vycházejícím z autonomie vůle, jakožto jedné z vůdčích soukromoprávních zásad. Právním jednáním subjekty zakládají, mění nebo ruší svá práva a povinnosti.¹ Občanský zákoník neobsahuje definici právního jednání, pouze v ust. § 545 vymezuje, že „právní jednání vyvolává právní následky, které jsou v něm vyjádřeny, jakož i právní následky plynoucí ze zákona, dobrých mravů, zvyklostí a zavedené praxe stran.“

Zákoník práce v ust. § 18, 19 a 20 uvádí některé záležitosti právního jednání, které jsou vyvolány povahou pracovněprávních vztahů. V pracovněprávních vztazích z těchto ustanovení primárně vycházíme, ovšem zároveň přihlížíme k obecné právní úpravě v občanském zákoníku, který upravuje právní jednání komplexně. Pracovněprávní jednání lze definovat jako projev vůle směřující k právním následkům, které jsou v pracovněprávním jednání vyjádřeny nebo které plynou ze zákona, dobrých mravů a zvyklostí. Dle Drápala² nelze v pracovněprávních vztazích hovořit o následcích plynoucích „ze zavedené praxe stran“, neboť to neodpovídá povaze a smyslu pracovněprávních vztahů.

Právní jednání představuje velmi rozsáhlou materii, pro jejíž podrobnější vymezení není v této diplomové práci prostor. Z tohoto důvodu zmíním jen to nezbytné, a to pojmové znaky právního jednání a náležitosti právního jednání.

Pojmové znaky právního jednání jsou předpokladem vzniku právního jednání neboli jeho perfekce. Tyto znaky vymezují právní jednání jako takové a řadíme mezi ně projev vůle jednajícího, zaměřenost projevu vůle na vyvolání právních následků a aprobaci takového projevu vůle ze strany právního řádu.

¹ MELZER, Filip. In: MELZER, Filip, TÉGL, Petr (ed). *Občanský zákoník – velký komentář. Svazek III. § 419 – 654*. Praha: Leges, 2014, s. 465.

² DRÁPAL, Ljubomír. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír (ed). *Zákoník práce: komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 116.

Nejsou-li tyto znaky naplněny, jedná se o zdánlivé právní jednání, které pouze budí dojem právního jednání. Naproti tomu náležitosti právního jednání zkoumáme až u existujícího, již vzniklého právního jednání. Jedná se o určité vlastnosti, které musí existující právní jednání vykazovat, má-li být bezvadné a následně i platné. Zákoník práce výslovně nevymezuje náležitosti pracovněprávních jednání, v souvislosti s vymezením následků případných vad pracovněprávních jednání lze však dovodit, že jsou jimi náležitosti kladené na smluvní stranu základních pracovněprávních vztahů (případně na jiný subjekt pracovněprávních vztahů), na vůli, na projev vůle, na předmět (obsah) pracovněprávního jednání a na formu pracovněprávního jednání.³ Teprve jsou-li tyto náležitosti splněny, může právní jednání vyvolávat zamýšlené právní následky.

Pracovněprávní jednání, které nespĺňuje všechny potřebné náležitosti, nemůže mít právní účinky, které v něm byly vyjádřeny nebo které plynou ze zákona, dobrých mravů či zvyklostí. Absence některé ze základních náležitostí způsobuje, že pracovněprávní jednání je vadné a v konkrétním případě buď zdánlivé (nicotné) nebo neplatné, případně právně neúčinné.⁴

Velký důraz je v souvislosti s právním jednáním kladen na jeho výklad. V zákoníku práce nalezneme pouze jedno ustanovení související s výkladem právního jednání, podle kterého „je-li možné právní jednání vyložit různým způsobem, použije se výklad pro zaměstnance nejpříznivější.“⁵ Současně vycházíme i z občanského zákoníku, který v ustanoveních věnujících se výkladu právního jednání proklamuje, že je nutné dbát na skutečnou vůli toho, kdo právní jednání učinil, čímž potlačuje význam slovního vyjádření ve prospěch skutečné vůle smluvních stran. Jestliže interpretační postup podle občanského zákoníku nevede k odstranění nejasností, musíme vždy postupovat ve prospěch zaměstnance.⁶

Ustanovení § 18 ZP představuje základní interpretační pravidlo kogentního charakteru, ve kterém se velmi silně projevuje zásada zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance a které zdůrazňuje potřebu přiklonit se v hraničních případech na jeho stranu, neboť je slabší smluvní stranou. Příslušné ustanovení nalézá své uplatnění tehdy, nabízí-li se při posuzování právního jednání v pracovním právu různé možnosti výkladu, přičemž výklad pro zaměstnance nejpříznivější má být upřednostněn.⁷

³ DRÁPAL: *Zákoník práce...*, s. 118 – 119.

⁴ BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 6. vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 105.

⁵ § 18 ZP.

⁶ ŠUBRT, Bořivoj. Co přináší novela zákoníku práce od 1. 1. 2014. *Práce a mzda*, 2013, č. 12, s. 15.

⁷ HŮRKA, Petr. Změny v pracovním právu v souvislosti s novým občanským zákoníkem. *Právní rozhledy*, 2014, č. 7, s. 233.

V této kapitole bude pojednáno o zdánlivém pracovněprávním jednání (nicotném pracovněprávním jednání) a neplatném pracovněprávním jednání.

2.2 Nicotnost

2.2.1 Pojem nicotnosti

S účinností nového občanského zákoníku došlo k zavedení institutu zdánlivého právního jednání neboli nicotnosti. Předchozí občanský zákoník z roku 1964 zdánlivé právní jednání neupravoval a vady, které spočívaly v nedostatku některého z pojmových znaků, sankcionoval absolutní neplatností. Nový občanský zákoník tuto koncepci změnil a nicotnost zavedl jako nový typ obecného následku vadného právního jednání, který se uplatňuje vedle absolutní neplatnosti.⁸

Zdánlivé právní jednání je zapříčiněno nedostatkem vůle jednající smluvní strany, projevem vůle, která není míněna vážně, anebo je projevěna nesrozumitelně či neurčitě. Z takto učiněného jednání nemohou vznikat žádné právní důsledky.⁹ Občanský zákoník upravuje důvody způsobující nicotnost v ust. § 551 až 553 a v ust. § 554 dodává, že „k zdánlivému právnímu jednání se nepřihlíží.“

Pro zdánlivé právní jednání je příznačné, že pouze budí dojem právního jednání, ve skutečnosti jím však není pro absenci pojmových znaků právního jednání. V konečném důsledku tak zdánlivé právní jednání nevyvolává zamýšlené právní následky, přičemž tento znak je typický i pro absolutní neplatnost.¹⁰

2.2.2 Nicotnost v pracovněprávních vztazích

V pracovním právu je nicotnost novým institutem, který poněkud pozměnil koncepci pracovněprávních vztahů, neboť v některých případech nahradil dřívější neplatnost a vnesl tak do zákoníku práce změny, které se vyskytují na mnoha jeho místech.

Vedle obecných vad, které mají za následek zdánlivost právního jednání, se nicotnost v pracovním právu objevuje zejména v souvislosti s jednostranným rozvázáním pracovního poměru, konkrétně s nedostatkem písemné formy u výpovědi, okamžitého zrušení a zrušení pracovního poměru ve zkušební době.

⁸ HANDLAR, Jiří. In: LAVICKÝ, Petr (ed). *Občanský zákoník I. Obecná část (§ 1-654). Komentář*. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 1967.

⁹ JOUZA, Ladislav. Nové pojmy občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích. *Bulletin advokacie*, 2014, č. 10, s. 36.

¹⁰ MELZER: *Občanský zákoník...*, s. 572.

Písemná forma je u těchto tří způsobů rozvázání pracovního poměru stanovena obligatorně, a proto má její absence ode dne 1. ledna 2014 za následek tu nejpřísnější sankci, že se k takto učiněné výpovědi, okamžitému zrušení nebo zrušení pracovního poměru ve zkušební době vůbec nepřihlíží a pracovní poměr trvá nadále.¹¹

Velkou odlišností od neplatnosti je, že zdánlivé právní jednání nelze u soudu přímo žalovat a nedopadá na něj ust. § 72 ZP o možnosti žalovat neplatnost rozvázání pracovního poměru, kde je k uplatnění nároku stanovena dvouměsíční lhůta. Pro zaměstnance to znamená nedostatek právní jistoty a v úvahu připadá např. využití určovací žaloby, pro jejíž uplatnění není dána žádná lhůta.¹²

2.3 Neplatnost

2.3.1 Pojem neplatnosti

Občanský zákoník v ust. § 574 stanovuje, že „na právní jednání je třeba spíše hledět jako na platné než jako na neplatné.“ Jedná se o pravidlo, které je projevem zásady *in favorem negotii* (*in favorem contractus*), jejíž podstatou je snaha o zachování právního jednání v těch případech, kdy je to možné. Zákon tím dává najevo, že preferuje platnost před neplatností a požaduje tak, aby se vždy hledaly spíše důvody pro platnost právního jednání než pro jeho neplatnost.¹³

Neplatnost rozlišujeme absolutní a relativní. U relativní neplatnosti jsou její účinky vázány na namítnutí neplatnosti oprávněnou osobou, kterou je ten, kdo je neplatností poškozen. Relativní neplatnost je institut, jehož úkolem je chránit konkrétní osobu, na jejímž rozhodnutí je, zda této ochrany využije a neplatnosti se dovolá, anebo zda zůstane pasivní a možnosti dovolat se relativní neplatnosti nevyužije, v důsledku čehož bude takové právní jednání považováno nadále za platné.¹⁴

Absolutní neplatnost se naopak vyznačuje tím, že nastává *ex lege* (ze zákona) a působí vůči každému (*erga omnes*). U tohoto druhu neplatnosti není rozhodující aktivita dotčeného subjektu, protože k absolutní neplatnosti se přihlíží z úřední povinnosti. Právní jednání, které je absolutně neplatné nepůsobí od počátku žádné právní následky, čímž se rovněž liší od neplatnosti relativní.¹⁵

¹¹ BUKOVJAN, Petr. Nejdůležitější dopady NOZ do oblasti pracovněprávních vztahů. *Bezpečnost a hygiena práce*, 2014, č. 1, s. 4.

¹² ŠUBRT: Co přináší novela..., s. 15.

¹³ HANDLAR: *Občanský zákoník I...*, s. 2056 – 2057.

¹⁴ MELZER *Občanský zákoník...*, s. 696 – 697.

¹⁵ TICHÝ, Luboš. In: ŠVESTKA, Jiří (ed). *Občanský zákoník: komentář. Svazek I (§ 1 až 654)*. Praha: Wolters Kluwer, 2014, s. 1485.

Dle Melzera¹⁶ „má neplatnost právního jednání za následek, že právní řád odpírá právnímu jednání účinky, ke kterým směřuje.“ Neplatné právní jednání tedy vykazuje určité právní následky, nikoli však takové, jaké byly zamýšleny.

2.3.2 Neplatnost v pracovněprávních vztazích

Zákoník práce obsahuje několik ustanovení, která se týkají neplatnosti pracovněprávního jednání. Tato pracovněprávní ustanovení mají přednost před občanskoprávní úpravou vzhledem k tomu, že občanský zákoník je v podpůrném postavení vůči zákoníku práce a platí zde princip subsidiarity. Primárně tedy vycházíme z obecné úpravy zákoníku práce, která je vůči občanskému zákoníku speciální, a až tehdy, jeví-li se, že nebude dostačovat, lze vycházet i z občanského zákoníku.

Neplatnost pracovněprávního jednání obecně znamená, že pracovněprávní jednání sice vzniklo a existuje, ovšem nevyvolává takové právní účinky, jaké by dle úmyslu stran či jedné ze stran pracovněprávního vztahu, vyvolávat mělo. Nenastávají tedy následky právního jednání, tj. vznik, změna nebo zánik daných práv a povinností. Pracovněprávní jednání je neplatné tehdy, jestliže:

- bylo učiněno někým, kdo není způsobilý mít práva a povinnosti v pracovněprávních vztazích,
- bylo učiněno osobou omezenou ve svéprávnosti a toto omezení se vztahuje na uskutečněné pracovněprávní jednání,
- bylo učiněno fyzickou osobou, která jednala v duševní poruše, a tato duševní porucha zapříčinila, že osoba nebyla schopna právně jednat,
- nebylo učiněno svobodně,
- je proti dobrým mravům,
- odporuje zákonu, pokud to smysl a účel zákona vyžaduje,
- předmět takového pracovněprávního jednání není možný,
- nebylo učiněno v zákonem požadované formě,
- bylo učiněno v omylu ve vůli nebo v projevu vůle,
- představuje tzv. lichvu,
- k němu nebyl udělen předepsaný souhlas příslušného orgánu.¹⁷

¹⁶ MELZER: *Občanský zákoník...*, s. 696.

¹⁷ BĚLINA: *Pracovní právo...*, s. 107 – 108.

Důvody, které způsobují neplatnost pracovněprávních jednání, mají převážně základ v občanském zákoníku, který neplatné právní jednání podrobně upravuje. Zákoník práce tyto důvody pouze drobně doplňuje.

Zákoník práce upravuje poslední zmíněný důvod neplatného pracovněprávního jednání, neboť v ust. § 19 odst. 1 ZP stanovuje, že „soud přihlédne i bez návrhu k neplatnosti právního jednání, k němuž nebyl udělen předepsaný souhlas příslušného orgánu, v případech, kdy to stanoví výslovně tento zákon anebo zvláštní zákon.“ Jedná se o čtvrtý důvod absolutní neplatnosti, který doplňuje tři důvody absolutní neplatnosti uvedené v občanském zákoníku, podle něhož je právní jednání absolutně neplatné, jestliže se zjevně přičí dobrým mravům, odporuje zákonu a zjevně narušuje veřejný pořádek nebo zavazuje k plnění od počátku nemožnému.¹⁸

Ust. § 19 odst. 1 ZP se vztahuje např. na situaci vycházející ze zákona č. 236/1995 Sb., o platu a dalších náležitostech spojených s výkonem funkce představitelů státní moci a některých státních orgánů a soudců a poslanců Evropského parlamentu, kdy zaměstnavatel může ukončit pracovní nebo obdobný poměr poslance proti jeho vůli jen tehdy, má-li k takovému kroku předchozí souhlas předsedy komory Parlamentu. V případě, že tato podmínka není dodržena, jedná se o neplatné skončení pracovního nebo obdobného poměru.¹⁹

Pokud zákon požaduje, aby bylo právní jednání s příslušným orgánem pouze projednáno, nejedná se o neplatné právní jednání, pokud k takovému projednání nedojde.²⁰ Absenci projednání určitého právního jednání zákon nespojuje s absolutní neplatností, jako je tomu v případě nedostatku souhlasu příslušného orgánu uvedeného v ust. § 19 odst. 1 ZP.

V ust. § 19 odst. 3 ZP je stanoveno, že „neplatnost právního jednání nemůže být zaměstnanci na újmu, nezpůsobil-li neplatnost výlučně sám.“ Citované ustanovení pramení ze základní zásady pracovního práva upravené v § 1a odst. 1 písm. a) ZP, kterou je zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance.

Zaměstnanec je v pozici slabší smluvní strany a v případě, kdy nezapříčinil neplatnost sám, je nutné brát v úvahu i druhou stranu, která měla vliv na neplatnost právního jednání, a kterou bude v drtivé většině případů představovat zaměstnavatel. Zákon tímto ustanovením podporuje zvýšenou ochranu zaměstnance.

¹⁸ MORÁVEK, Jakub. Několik poznámek nejen k formě právních jednání v pracovněprávních vztazích po rekodifikaci. *Právní rozhledy*, 2014, č. 9, s. 305.

¹⁹ KOTTNAUER, Antonín. *Pracovní právo v praxi: základní pracovněprávní vztahy a rekodifikace*. Praha: Leges, 2014, s. 108.

²⁰ § 19 odst. 2 ZP.

Posledním zmíněným ustanovením, které souvisí s právním jednáním, je ust. § 20 ZP upravující, že „nebylo-li právní jednání učiněno ve formě, kterou vyžaduje tento zákon, a bylo-li již započato s plněním, není možné se neplatnosti tohoto jednání dovolat u těch jednání, jimiž vzniká nebo se mění základní pracovněprávní vztah.“ Z tohoto ustanovení plyne, že bylo-li již s příslušným plněním započato, došlo ke zhojení a právní jednání, které bylo původně považováno za neplatné, se mezitím stalo platným bez dalšího.

Jako příklad lze uvést situaci, kdy zaměstnavatel a zaměstnanec uzavřeli pracovní smlouvu ústně a zaměstnanec na základě takto uzavřené smlouvy začal vykonávat svoji práci. Následně si vše rozmyslel a s odkazem na to, že smlouva byla uzavřena v ústní formě a nikoli ve formě písemné, kterou stanovuje ust. § 34 odst. 2 ZP, pracovní poměr ukončil. Příslušné jednání zaměstnance je protiprávní a zaměstnanec nemůže namítat neplatnost pracovní smlouvy pro absenci písemné formy, jelikož již bylo započato s plněním.²¹

2.4 Shrnutí nicotnosti a neplatnosti pracovněprávního jednání

V této kapitole jsem vymezila pojmy zdánlivé (nicotné) právní jednání a neplatné právní jednání a jejich uplatnění v pracovněprávních vztazích. Uvedla jsem, že nicotnost je novým institutem pracovního práva, u kterého se teprve časem ukáže, zda jeho zavedení do právní úpravy bylo správným rozhodnutím. Zmínila jsem, kdy se nicotnost objevuje v pracovněprávních vztazích v rámci rozvázání pracovního poměru, přičemž další výklad se bude týkat převážně neplatného rozvázání pracovního poměru, které se v praxi vyskytuje častěji. Před stěžejní kapitolou této práce si však ještě dovoluji stručně popsat jednotlivé způsoby rozvázání pracovního poměru, které jsou pro výklad o neplatném rozvázání pracovního poměru velice důležité.

²¹ JOUZA, Ladislav. Uplatňování občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích. *Bulletin advokacie*, 2014, č. 4, s. 41.

3 Skončení pracovního poměru

3.1 Skončení pracovního poměru obecně

Skončení pracovního poměru je problematika, kterou upravuje platná právní úprava v zákoníku práce. Je to bezesporu velice frekventovaná oblast pracovního práva, neboť skončení pracovního poměru se alespoň jednou za život dotkne každého z nás. Vzhledem k ekonomické krizi v posledních letech a velké nezaměstnanosti v ČR má mnoho lidí se skončením pracovního poměru vlastní zkušenost a pro některé z nich představuje dokonce událost, se kterou se setkávají relativně často.

Zákoník práce podrobně upravuje možné způsoby skončení pracovního poměru. V teorii a praxi můžeme rozlišovat, zda skončení pracovního poměru nastalo na základě subjektivní právní skutečnosti, objektivní právní skutečnosti, anebo na základě úředního rozhodnutí.

Pro účely této diplomové práce je důležité pojednat o skončení pracovního poměru na základě subjektivních právních skutečností, jelikož jsou základem pro výklad o neplatném rozvázání pracovního poměru. Subjektivní právní skutečnosti neboli právní jednání subjektů pracovněprávního vztahu lze dělit na dvoustranná právní jednání, mezi něž řadíme pouze dohodu o rozvázání pracovního poměru a jednostranná právní jednání, jejichž výčet je širší, neboť sem spadá výpověď, okamžité zrušení pracovního poměru a zrušení pracovního poměru ve zkušební době.²² Každému z těchto jednotlivých způsobů skončení pracovního poměru je věnován samostatný výklad.

3.2 Dohoda o rozvázání pracovního poměru

Dohoda o rozvázání pracovního poměru je nejliberálnější ze způsobů skončení pracovního poměru. Ostatně tomu napovídá již samotný název, ze kterého můžeme usuzovat, že skončení pracovního poměru má být podrobena dohodě mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Jak už tomu ale v právu bývá, i v tomto případě nalezneme výjimky ze zásady dispozitivnosti. Zákon totiž určuje obligatorní náležitosti, které jsou předpokladem pro platnost dohody o rozvázání pracovního poměru. Konkrétně se jedná o tři zákonné požadavky, a to uvedení sjednaného dne skončení pracovního poměru v dohodě, písemnou formu dohody a obdržení jednoho vyhotovení dohody každou ze stran.²³

²² GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita, 2012, s. 285 – 286.

²³ § 49 odst. 1 až 3 ZP.

V ostatních záležitostech týkajících se dohody je právní úprava dispozitivní a záleží především na vůli stran, zda se dohodnou rozvázat pracovní poměr a zda je právě tento druh rozvázání pracovního poměru pro ně plně vyhovující. Žádnou ze stran nelze nutit k tomu, aby byl pracovní poměr skončen tímto způsobem, tudíž uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru musí vycházet ze svobodné vůle zaměstnavatele i zaměstnance, z jejich samostatně učiněného rozhodnutí.

Pokud si blíže rozebereme jednotlivé obligatorní náležitosti předepsané pro platnost dohody o rozvázání pracovního poměru, na prvním místě zákon stanovuje uvedení sjednaného dne skončení pracovního poměru. Jak vyplývá z judikatury Nejvyššího soudu²⁴ „sjednaným dnem skončení pracovního poměru ve smyslu § 49 odst. 1 ZP může být den podpisu dohody o rozvázání pracovního poměru nebo některý ze dnů následujících po účinnosti dohody, nikoli ale den předcházející podpisu této dohody.“ Tento den musí být navíc vždy určen tak, aby nevznikla žádná pochybnost o tom, kterým dnem měl pracovní poměr skončit. Návrh na skončení pracovního poměru může být iniciován jak ze strany zaměstnavatele, tak ze strany zaměstnance. Dohoda se považuje za platně uzavřenou tehdy, pokud druhý účastník projevil s návrhem souhlas ve lhůtě k tomu určené a jestliže daný návrh obsahoval alespoň podstatné náležitosti dohody.²⁵

Při uzavírání dohody se značně uplatňují obecná ustanovení občanského zákoníku vztahující se k základnímu soukromoprávnímu institutu, kterým je smlouva. Dle dikce § 1732 odst. 1 OZ je „právní jednání směřující k uzavření smlouvy nabídkou, pokud obsahuje podstatné náležitosti smlouvy tak, aby smlouva mohla být uzavřena jeho jednoduchým a nepodmíněným přijetím, a pokud z něho plyne vůle navrhovatele být smlouvou vázán, bude-li nabídka přijata.“ V případě dohody o rozvázání pracovního poměru platí to samé, zaměstnavatel či zaměstnanec činí právní jednání, kterým dává druhé straně najevo svoji vůli ukončit pracovní poměr dohodou. K tomu, aby byla dohoda platně uzavřena, je zapotřebí souhlasu druhé strany. Teprve je-li souhlas udělen, lze hovořit o uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru. Pokud by adresát nabídky projevil vůli obsahující dodatky, výhrady, omezení nebo jiné změny, pak by se takové právní jednání považovalo za kontraofertu a role stran by se vyměnily.²⁶ Nutno říci, že by se tak stalo pouze v případě podstatných změn, nikoli změn irelevantních, které nemění nabídku zásadním způsobem.

²⁴ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6. března 2013, sp. zn. 21 Cdo 2039/2012.

²⁵ BĚLINA: *Pracovní právo...*, s. 192.

²⁶ § 1740 odst. 2 OZ.

Aplikovatelná jsou i ta ustanovení občanského zákoníku, která upravují časový úsek přijetí nabídky. Obsahuje-li nabídka lhůtu k přijetí, je zřejmé, že k přijetí nabídky má dojít v uvedené lhůtě, kterou určila strana činící nabídku. Pokud však lhůta stanovena není, je třeba podpůrně aplikovat ustanovení zákona. Je-li přítomně osobě předložena nabídka v písemné formě, což je ostatně forma předepsaná pro dohodu o rozvázání pracovního poměru, musí být nabídka přijata bezodkladně, ledaže něco jiného plyne z jejího obsahu nebo z okolností, za nichž se stala. Byla-li nabídka učiněna vůči nepřítomné osobě a lhůta k přijetí nabídky nebyla uvedena, lze nabídku přijmout v době přiměřené povaze navrhované smlouvy a rychlosti prostředků, jež navrhovatel použil pro zaslání nabídky.²⁷ Pracovní poměr skončí vždy dnem, který si strany ujednaly.

Druhou obligatorní náležitostí je povinná písemná forma, s jejímž nedodržením je spojena neplatnost dohody o rozvázání pracovního poměru. Není-li dohoda uzavřena písemně a nedojde-li ani vzhledem ke shodně projevené vůli smluvních stran ke zhojení neboli konvalidaci, nemůže být rozvázání pracovního poměru platné.²⁸

3.3 Výpověď

3.3.1 Výpověď obecně

Výpověď z pracovního poměru je právní jednání, které se v praxi často vyskytuje ve sféře zaměstnavatele i zaměstnance a jež vede k ukončení pracovního poměru mezi těmito subjekty uplynutím výpovědní doby.

Zákon obligatorně stanovuje pro výpověď písemnou formu, se kterou je spojeno taktéž řádné doručení výpovědi příslušnému subjektu právního vztahu.²⁹ Podmínka písemné formy je shodná jak pro výpověď, kterou dal zaměstnavatel svému zaměstnanci, tak pro výpověď učiněnou ze strany zaměstnance. Druhá náležitost, kterou zákon požaduje pro platnou výpověď z pracovního poměru, se týká pouze výpovědi, kterou dává zaměstnavatel svému zaměstnanci. Zaměstnavatel je oprávněn dát zaměstnanci výpověď z pracovního poměru pouze tehdy, má-li k tomu zákonný důvod. Dle dikce § 50 odst. 4 ZP „musí zaměstnavatel důvod ve výpovědi skutkově vymezit tak, aby jej nebylo možno zaměnit s jiným důvodem.“

S podáním výpovědi je rovněž spjata výpovědní doba, která představuje časový úsek, jehož uplynutím dochází ke skončení pracovního poměru. Výpovědní doba je stejná pro zaměstnavatele i zaměstnance a není možné, aby byla pro jednu ze stran kratší či delší.

²⁷ § 1734 a § 1735 OZ.

²⁸ KOTTNAUER: *Pracovní právo v praxi...*, s. 190.

²⁹ § 50 odst. 1 ZP.

Je však možné standardní výpovědní dobu prodloužit, nicméně s takovým prodloužením musí souhlasit obě strany, jelikož výpovědní doba smí být prodloužena jen písemnou smlouvou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.³⁰ Nedodržení písemné formy způsobuje absolutní neplatnost tohoto právního jednání; je však dána možnost, aby smluvní strany s účinky od počátku (*ex tunc*) tuto vadu odstranily a pak potvrdily svoji vůli.³¹ Minimální délka výpovědní doby činí dva měsíce, existuje však zákonná výjimka, kdy může být výpovědní doba zkrácena v důsledku výpovědi podané zaměstnancem v souvislosti s přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo přechodem výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů. V tomto případě skončí výpovědní doba nejpozději dnem předcházejícím dni převodu zaměstnavatele nebo jeho části.³²

Dle ust. § 51 odst. 2 ZP „začíná výpovědní doba prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi a končí uplynutím posledního dne příslušného kalendářního měsíce, s výjimkami vyplývajícími ze zákona.“

Obecný výklad týkající se výpovědi je základem pro další pojednání o tomto způsobu skončení pracovního poměru, kde je již rozlišováno mezi výpovědí, kterou dal zaměstnavatel svému zaměstnanci a výpovědí ze strany zaměstnance.

3.3.2 Výpověď daná zaměstnancem

Zaměstnavatel a zaměstnanec jsou subjekty s odlišným právním postavením. Zaměstnanec je slabší smluvní stranou stojící v podřízeném postavení vůči svému zaměstnavateli. Z tohoto důvodu je mu zákonem poskytována vyšší míra ochrany, která se promítá i do právní úpravy výpovědi z pracovního poměru. Zaměstnavatel i zaměstnanec disponují možností využít institutu výpovědi a rozvázat tak pracovní poměr s druhou smluvní stranou, nicméně zaměstnanec je v tomto ohledu zvýhodněn tím způsobem, že na rozdíl od zaměstnavatele stojícího v nadřazeném postavení, není povinen uvádět, z jakého důvodu výpověď dává.

V podstatě je tedy dostačující, jestliže zaměstnanec doručí zaměstnavateli písemnou výpověď, ve které bude napsáno „dávám výpověď“ a tuto listinu vlastnoručně podepíše, přičemž pracovní poměr skončí uplynutím výpovědní doby.³³

³⁰ § 51 odst. 1 ZP.

³¹ KOTTNAUER: *Pracovní právo v praxi...*, s. 196.

³² HŮRKA, Petr. In: HŮRKA, Petr (ed). *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku s podrobným komentářem k I. 1. 2014*. 3. vydání. Olomouc: Anag, 2014, s. 191.

³³ GALVAS, Milan. *Pracovní právo – 300 otázek a odpovědí*. Brno: Computer Press, a.s., 2007, s. 51.

Zaměstnanec je chráněn i v situaci, kdy dochází k přechodu práv a povinností z pracovněprávního vztahu (popřípadě k přechodu výkonu těchto práv) na jiného zaměstnavatele. Jestliže zaměstnanec nechce přejít k novému zaměstnavateli, má právo podat výpověď v souvislosti s tímto přechodem práv a povinností. Pracovní poměr pak skončí nejpozději dnem, který předchází nabytí účinnosti přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Dochází tak k již výše zmíněnému zkrácení výpovědní doby, neboť zaměstnanec nemůže být nucen k pokračování výkonu zaměstnání u nového zaměstnavatele.³⁴ Tímto zákoník práce realizuje zásadu zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance a respektuje zaměstnancovo přání nepřejít k přejímajícímu zaměstnavateli, pokud si to nepřeje.³⁵

3.3.3 Výpověď daná zaměstnavatelem

Ochrana slabší smluvní strany je ústavněprávním principem, který se uplatňuje zejména v pracovním právu, což potvrdil ve svém nálezu i Ústavní soud a zdůraznil, že úkolem pracovního práva je mimo jiné chránit zaměstnance před jakýmkoli formami nátlaku a svévole ze strany zaměstnavatele, pokud jde o ukončení pracovního poměru. Cílem je zabránit neopodstatněnému rozvázání pracovního poměru se zaměstnancem, což je projevem ochranné funkce pracovního práva a principu ochrany stability pracovního poměru.³⁶

Z tohoto důvodu zaměstnavatel nedisponuje některými privilegii jako zaměstnanec, přičemž typickým příkladem je omezení zaměstnavatele v možnosti dát zaměstnanci výpověď, neboť tak může učinit jen ze zákonných důvodů. Taxativní výčet těchto důvodů, na základě kterých může zaměstnavatel se zaměstnancem rozvázat pracovní poměr, upravuje zákoník práce v ust. § 52. Jedná se o kogentní ustanovení, od kterého se nelze odchýlit a smluvně sjednat jiné výpovědní důvody. Taková výpověď by byla neplatná.³⁷ Tyto důvody můžeme rozdělit následovně:

- organizační důvody, např. rušení či přemístění zaměstnavatele nebo jeho části, nadbytečnost zaměstnance [§ 52 písm. a) – c) ZP],
- dlouhodobé zdravotní důvody na straně zaměstnance [§ 52 písm. d), e) ZP],
- nesplňování stanovených předpokladů nebo požadavků pro výkon práce ze strany zaměstnance [§ 52 písm. f) ZP],

³⁴ BĚLINA: *Pracovní právo...*, s. 194.

³⁵ HŮRKA: *Zákoník práce...*, s. 192.

³⁶ Nález Ústavního soudu ze dne 9. prosince 2014, sp. zn. II. ÚS 1774/2014.

³⁷ HŮRKA, Petr a kol. *Aktuální pracovněprávní judikatura s podrobným komentářem*. Olomouc: Anag, 2012, s. 51.

- důvody pro okamžité zrušení pracovního poměru nebo závažné či soustavné méně závažné porušování povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci [§ 52 písm. g) ZP],
- z důvodu porušení zvláště hrubým způsobem povinností dodržovat stanovený režim dočasně práce neschopného pojištěnce [§ 52 písm. h) ZP].³⁸

V životě však existují situace, kdy přestože je jeden z výše uvedených výpovědních důvodů naplněn, není možné, aby zaměstnavatel se zaměstnancem pracovní poměr rozvázal. Převažuje totiž zájem na ochraně zaměstnance, který se ocitnul v tzv. ochranné době. Zaměstnavatel nesmí dát zaměstnanci výpověď:

- v době, kdy je zaměstnanec uznán dočasně práce neschopným (zákon však pamatuje na výjimky z tohoto případu),
- při povolání k vojenskému cvičení,
- v době, kdy je zaměstnanec dlouhodobě plně uvolněn pro výkon veřejné funkce,
- v době, kdy je zaměstnankyně těhotná nebo kdy čerpá mateřskou dovolenou nebo kdy zaměstnankyně nebo zaměstnanec čerpají rodičovskou dovolenou,
- v době, kdy je zaměstnanec pracující v noci uznán dočasně nezpůsobilým pro noční práci.³⁹

Jestliže dal zaměstnavatel zaměstnanci výpověď v ochranné době, je takové rozvázání pracovního poměru důvodem neplatnosti výpovědi.⁴⁰

Zákaz výpovědi však neplatí bezvýjimečně, protože zákoník práce pamatuje i na případy, kdy z objektivních důvodů není možné trvat na ochraně zaměstnance. Typicky se jedná o určité organizační důvody, anebo o situaci, kdy by taková ochrana nebyla správná vzhledem k jednání zaměstnance, který svým nevhodným chováním a následným porušením povinnosti zavedl příčinu k ukončení pracovního poměru.⁴¹

Zaměstnavatel je silnější smluvní stranou, která není v rovném postavení se svými zaměstnanci, a proto je žádoucí, aby právní úprava nastavila určitá omezení, na základě kterých zaměstnavatel nebude oprávněn se zaměstnancem rozvázat pracovní poměr výpovědí. Tato omezení mají zamezit zneužívání uvedeného způsobu rozvázání pracovního poměru v neprospěch zaměstnanců.

³⁸ § 52 ZP a BĚLINA: *Pracovní právo...*, s. 194.

³⁹ § 53 odst. 1 ZP.

⁴⁰ JANEČKOVÁ, Eva. *Nejčastější pochybení zaměstnavatelů při plnění povinností dle zákoníku práce*. Praha: Wolters Kluwer, 2014, s. 52.

⁴¹ VYSOKAJOVÁ, Margerita. In: VYSOKAJOVÁ, Margerita (ed). *Zákoník práce: komentář*. 4. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2013, s. 119.

V určitých životních situacích je nezbytné, aby byla zaměstnancům garantována ochrana a jistota, že o svou práci nepřijdou v době, kdy se např. budou starat o rodinu, anebo vzhledem ke svému zdravotnímu stavu nebudou moct dočasně vykonávat svoji práci.

3.4 Okamžité zrušení

3.4.1 Okamžité zrušení obecně

Okamžité zrušení pracovního poměru je zvláštní způsob rozvázání pracovního poměru spočívající v tom, že pracovní poměr skončí skutečně okamžitě, tj. okamžikem doručení tohoto jednostranného právního jednání druhé straně.⁴²

Jelikož se jedná o způsob rozvázání pracovního poměru, který není příliš typický a jde spíše o krajní prostředek ukončení pracovního poměru v pracovním právu, je potřeba dodržet striktní požadavky zákona, kterými jsou písemná forma a skutkové vymezení důvodu tak, aby jej nebylo možné zaměnit s důvodem jiným.⁴³

Okamžité zrušení pracovního poměru představuje závažný zásah do pracovněprávního vztahu a je spojeno se zásadními důsledky jak pro zaměstnavatele, tak pro zaměstnance. Vzhledem k tomu, že na rozdíl od výpovědi zde není žádná výpovědní lhůta, způsobuje tento druh skončení pracovního poměru velmi nepříznivé postavení pro zaměstnavatele i zaměstnance. Zaměstnavatel přichází o svého zaměstnance, kterého je někdy těžké nahradit novou pracovní silou v co nejbližší době. Zaměstnanec naproti tomu ztrácí pracovní místo, přičemž tato skutečnost pro něj může být se zřetelem na zvýšenou nezaměstnanost v České republice velkým problémem. Důsledkem okamžitého zrušení pracovního poměru je nezáviděníhodné postavení pro obě strany, a proto se domnívám, že tento způsob rozvázání pracovního poměru by měl být využíván zcela výjimečně.

Samozřejmě není možné rozvázat pracovní poměr jen tak, bez jakýchkoliv důvodů, ale jen z důvodů uvedených v zákoně, které se liší dle toho, zda se jedná o okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance nebo o okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele. Novinkou ode dne 1. ledna 2014 je okamžité zrušení pracovního poměru zákonným zástupcem nezletilého zaměstnance.

⁴² GALVAS: *Pracovní právo...*, s. 314.

⁴³ HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání. Princip flexibilitoty v českém pracovním právu*. Praha: Auditorium, 2009, s. 104.

3.4.2 Okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance

Zaměstnanec může zrušit pracovní poměr okamžitě, má-li k tomu tak závažný důvod, že po něm nelze požadovat, aby u zaměstnavatele setrval a pracoval ještě po dobu trvání výpovědní doby.⁴⁴

Důvody pro okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance jsou tyto:

- zaměstnanec nemůže ze zdravotních důvodů dále konat práci bez vážného ohrožení svého zdraví a zaměstnavatel mu neumožnil v době 15 dnů ode dne předložení lékařského posudku výkon jiné pro něho vhodné práce, nebo
- zaměstnavatel nevyplatil zaměstnanci mzdu nebo plat či náhradu mzdy nebo platu, anebo jakoukoli jejich část do 15 dnů po uplynutí období splatnosti.⁴⁵

Dle dikce ust. § 59 ZP „může zaměstnanec okamžitě zrušit pracovní poměr pouze do dvou měsíců ode dne, kdy se o důvodu k okamžitému zrušení dověděl, nejpozději do jednoho roku ode dne, kdy tento důvod vznikl.“ Jedná se o lhůty prekluzivní (propadné), jejichž marné uplynutí způsobuje zánik zaměstnancova práva zrušit pracovní poměr tímto způsobem.⁴⁶

3.4.3 Okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele

Zaměstnavatel může okamžitě zrušit pracovní poměr se zaměstnancem, je-li naplněn některý z těchto důvodů:

- zaměstnanec byl pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než jeden rok, nebo byl pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu nejméně 6 měsíců,
- zaměstnanec porušil povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem.⁴⁷

I když je dán jeden z těchto důvodů, nelze okamžitě zrušit pracovní poměr s těhotnou zaměstnankyní, zaměstnankyní na mateřské dovolené a zaměstnancem nebo zaměstnankyní, kteří čerpají rodičovskou dovolenou.⁴⁸

Z judikatury Nejvyššího soudu vyplývá, že „okamžité zrušení pracovního poměru dané zaměstnavatelem musí být zaměstnanci doručeno do jeho vlastních rukou.“⁴⁹

⁴⁴ KOTTNAUER: *Pracovní právo v praxi...*, s. 231.

⁴⁵ § 56 odst. 1 ZP.

⁴⁶ VYSOKAJOVÁ: *Zákoník práce...*, s. 135.

⁴⁷ § 55 odst. 1 ZP.

⁴⁸ § 55 odst. 2 ZP.

⁴⁹ Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 20. února 2013, sp. zn. 21 Cdo 4188/2011.

Doručení může provést zaměstnavatel osobně, elektronicky či prostřednictvím provozovatele poštovních služeb.⁵⁰ Za primární se považuje doručení zaměstnanci na pracovišti. Právní účinky okamžitého zrušení pracovního poměru nastávají účinným doručením.

Zaměstnavatel je rovněž jako zaměstnanec omezen prekluzivními lhůtami, které činí dva měsíce ode dne, kdy se zaměstnavatel o důvodu dozvěděl, případně jeden rok od vzniku tohoto důvodu.⁵¹

Okamžité zrušení pracovního poměru je závažným rozhodnutím zaměstnavatele. Mnohdy však zaměstnavatel nemá na výběr, protože jen stěží lze důvěřovat zaměstnanci, který se dopustil např. trestného činu v souvislosti s plněním pracovních úkolů. Jiným podnětem, který vede zaměstnavatele k tomuto rozhodnutí, může být situace, kdy v důsledku nevhodného chování ze strany zaměstnance dojde k poškození pověsti zaměstnavatele. Vzhledem k tomu, že pro zaměstnavatele mohou tyto případy znamenat zásadní dopad na jeho pracovní i osobní život, je nepochybně rozumné, aby disponoval možností okamžitě zrušit pracovní poměr se zaměstnancem.

3.4.4 Okamžité zrušení pracovního poměru zákonným zástupcem nezletilého zaměstnance

V souvislosti s přijetím nového občanského zákoníku došlo k rozšíření okruhu osob, které mohou okamžitě zrušit pracovní poměr. Dříve toto oprávnění náleželo pouze zaměstnavateli a zaměstnanci za splnění uvedených důvodů, nově tímto oprávněním disponuje také zákonný zástupce nezletilého zaměstnance.

Občanský zákoník umožňuje nezletilé osobě, která dovršila patnáct let a ukončila povinnou školní docházku, aby se zavázala k výkonu závislé práce.⁵² Zákoník práce musel navázat na ust. § 35 OZ, které se týká výkonu závislé práce nezletilého, a proto v ust. § 56a odst. 1 upravil, že „zákonný zástupce nezletilého zaměstnance, který nedosáhl věku šestnácti let, může okamžitě zrušit pracovní poměr nezletilého zaměstnance, pokud je to nutné v zájmu vzdělání, vývoje nebo zdraví tohoto zaměstnance. K platnosti okamžitého zrušení pracovního poměru nezletilého zaměstnance se vyžaduje přivolení soudu.“

Tato nová právní úprava akcentuje zvýšení rodičovské odpovědnosti, dokud dítě nenabude plné svéprávnosti.⁵³

⁵⁰ Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 20. února 2013, sp. zn. 21 Cdo 4188/2011.

⁵¹ VYSOKAJOVÁ: *Zákoník práce...*, s. 131.

⁵² § 35 odst. 1 OZ.

⁵³ JOUZA: *Uplatňování občanského zákoníku...*, s. 41.

Sama skutečnost, že je nezletilý oprávněn zavázat se k výkonu závislé práce, ještě neznamená jeho dostatečnou odolnost, aby se v případě potřeby mohl bránit hospodářskému vykořisťování, včetně zaměstnávání pracemi, které jsou pro něj nebezpečné nebo jinak nevhodné. Z tohoto důvodu náleží zákonnému zástupci takto zásadní právo, které má sloužit především k ochraně jeho nezletilého potomka. Aby se však předešlo praktickým problémům platnosti okamžitého zrušení pracovního poměru, je zapotřebí přivolení soudu.⁵⁴

Okamžité zrušení pracovního poměru zákonným zástupcem nezletilého zaměstnance je velice diskutovanou změnou, jejíž pozice je v právní úpravě nejistá. Zastávám názor, že uvedený způsob rozvázání pracovního poměru je rozporuplný a v určitých směrech se může mít účinkem. Respektuji, že zákonný zástupce má právo nesouhlasit se zaměstnáním svého nezletilého dítěte, které nedosáhlo věku 16 let, v případě, že dané zaměstnání nepříznivě ovlivňuje jeho vzdělání, vývoj nebo zdraví. Osobně ale nejsem této možnosti nakloněna z důvodu, že je tento způsob rozvázání pracovního poměru podmíněn přivolením ze strany soudu. Mohlo by totiž dojít k situaci, kdy by nezletilý zaměstnanec dosáhl věku 16 let dříve, než by bylo soudem rozhodnuto, zda souhlasí nebo nesouhlasí s jeho zaměstnáním. Z tohoto důvodu se mi jeví tento nový druh okamžitého zrušení pracovního poměru jako nepraktický.

Ostatně již teď je jisté, že postavení ust. § 56a ZP je ohrožené vzhledem k uvažované novelizaci ust. § 35 OZ. Budeme si tedy muset počkat, zda v souvislosti se změnou občanskoprávního ustanovení, nedojde ke zrušení toho pracovněprávního.

3.5 Zrušení pracovního poměru ve zkušební době

Zrušení pracovního poměru ve zkušební době umožňuje zaměstnavateli nebo zaměstnanci rozvázat pracovní poměr s druhou stranou v případě nespokojenosti v počátcích pracovněprávního vztahu.

Tento způsob zrušení pracovního poměru se uplatní pouze tehdy, je-li platně sjednána zkušební doba. Ta slouží obvykle k tomu, aby si zaměstnavatel i zaměstnanec vyzkoušeli nový vzájemný vztah a v případě, že jim nevyhovuje, měli možnost rozvázat pracovní poměr snadnějším způsobem. Specifičnost tohoto způsobu rozvázání pracovního poměru spočívá v tom, že pracovní poměr lze rozvázat okamžitě a bez udání důvodu.⁵⁵

⁵⁴ JOUZA: Uplatňování občanského zákoníku..., s. 41.

⁵⁵ HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. 2. vydání. Plzeň: Aleš Čeněk, 2015, s. 202.

Zrušení pracovního poměru ve zkušební době je dočasným, avšak výrazným způsobem skončení pracovního poměru, neboť umožňuje rozvázat pracovní poměr bez ohledu na sociální událost, kterou je např. těhotenství, mateřství či rodičovství.⁵⁶

Zákoník práce vyžaduje pro tento typ skončení pracovního poměru písemnou formu a dle dikce ust. § 66 odst. 2 ZP „skončí pracovní poměr dnem doručení zrušení, není-li v něm uveden den pozdější.“

3.6 Shrnutí skončení pracovního poměru

Na závěr této kapitoly bych ráda shrnula, že česká právní úprava disponuje čtyřmi základními druhy skončení pracovního poměru, které nastávají na základě subjektivních právních skutečností.

Jako nejpříznivější se zdá být dohoda. Zákon její uzavření nepodmiňuje žádnými důvody, což neplatilo za dřívější právní úpravy. Nicméně se nedá říci, že by pro zaměstnance byla vždy výhodná, přičemž klasickým příkladem je situace, kdy se zaměstnanec po uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru přihlásí na úřad práce, který mu na základě skutečnosti, že se zaměstnavatelem tuto dohodu uzavřel, přizná nižší podporu v nezaměstnanosti.

Dalším způsobem, kterým lze rozvázat pracovní poměr je výpověď, která se pro zaměstnavatele jeví jako často uplatnitelná tehdy, je-li naplněn některý z výpovědních důvodů. Zaměstnanec žádnými výpovědními důvody limitován není, což však neplatí u dalšího z možných způsobů rozvázání pracovního poměru – okamžitého zrušení pracovního poměru, které může jak zaměstnavatel, tak zaměstnanec zvolit pouze za situace, kdy byl naplněn některý ze zákonných důvodů.

Posledním ze čtyř uvedených způsobů rozvázání pracovního poměru je zrušení pracovního poměru ve zkušební době, u kterého není podobně jako u dohody žádná ze stran limitována zákonnými důvody.

Osobně se domnívám, že uvedené způsoby rozvázání pracovního poměru jsou v praxi dostačující. Nelze však vyloučit budoucí novelizace, v rámci kterých by se dalo uvažovat např. o rozšíření zákonných důvodů umožňujících okamžitě zrušit pracovní poměr.

⁵⁶ HŮRKA: *Zákoník práce...*, s. 224.

4 Neplatné rozvázání pracovního poměru

4.1 Právní úprava neplatného rozvázání pracovního poměru

„Neplatné rozvázání pracovního poměru“ je název 9. dílu, který je upraven v části II., hlavě IV. zákoníku práce. Obsahem tohoto dílu jsou čtyři zákonná ustanovení (ust. § 69 – 72 ZP) věnující se neplatnému rozvázání pracovního poměru, konkrétně zákonným požadavkům, které je zapotřebí splnit, má-li být neplatnému rozvázání pracovního poměru, ať už ze strany zaměstnavatele nebo zaměstnance, zabráněno, a také nárokům vyplývajícím z neplatného rozvázání pracovního poměru.

Ustanovení týkající se neplatného rozvázání pracovního poměru musíme současně vykládat s dříve zmíněnými ustanoveními zákoníku práce a některými ustanoveními občanského zákoníku. Jednak neplatné rozvázání pracovního poměru souvisí s jedním ze čtyř popsaných způsobů skončení pracovního poměru (výpovědí, okamžitým zrušením, zrušením ve zkušební době nebo dohodou), a jednak vychází z obecných ustanovení o neplatném pracovněprávním jednání a důvodech této neplatnosti.

Neplatné rozvázání pracovního poměru představuje právní následek vadného pracovněprávního jednání, které směřuje k rozvázání pracovního poměru. Dle původní podoby zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, který nabyl účinnosti dne 1. ledna 2007, nastávalo neplatné rozvázání pracovního poměru v důsledku rozporu se zákonem co do obsahu nebo předepsané formy a v případě výpovědi a okamžitého zrušení byla neplatnost zapříčiněna také jejich nedoručením druhé straně pracovního poměru, samozřejmě za předpokladu, že neplatné rozvázání pracovního poměru bylo určeno pravomocným rozhodnutím soudu. Od roku 2012 došlo ke koncepční změně, jelikož byla přijata zásada, že „dokud nebyl právní úkon doručen, neexistuje.“ Tímto přestal být nedostatek řádného doručení některého z jednostranných způsobů rozvázání pracovního poměru spojován s neplatností a nově se vycházelo a dodnes vychází z toho, že bez řádného doručení nemůže dojít k zamýšleným právním účinkům.⁵⁷

Strana, se kterou byl rozvázán pracovní poměr a které bylo řádně doručeno písemné vyhotovení výpovědi, okamžitého zrušení nebo zrušení ve zkušební době, musí podat k soudu žalobu na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru, shledá-li důvod způsobující neplatnost rozvázání pracovního poměru.⁵⁸

⁵⁷ DRÁPAL: *Zákoník práce...*, s. 436.

⁵⁸ DRÁPAL: *Zákoník práce...*, s. 437 – 438.

Jestliže došlo k zahájení soudního řízení, nastává mezi stranami nejistota a právě v období, které začíná dnem následujícím po dni, v němž mělo dojít ke skončení pracovního poměru, a které končí dnem, kdy soud vydá pravomocné rozhodnutí ve sporu, se pracovněprávní vztahy mezi stranami řídí ust. § 69 – 72 ZP, která jsou ustanoveními speciálními.⁵⁹ Rozhodnutí, zda je rozvázání pracovního poměru platné nebo neplatné, náleží do kompetence soudu, který je oprávněn a současně povinen tento spor projednat a následně jej rozhodnout.

Jak jsem již uváděla v kapitole *Uplatnění nicotnosti a neplatnosti v pracovněprávních vztazích*, v důsledku rekodifikace soukromého práva došlo k rozšíření druhů vad pracovněprávních jednání, čímž některé dřívější důvody, které vedly k neplatnému rozvázání pracovního poměru (např. nedostatek písemné formy u výpovědi z pracovního poměru), způsobují nově zdánlivost pracovněprávního jednání. Neplatné rozvázání pracovního poměru je však i po zavedení institutu nicotnosti častou příčinou soudních sporů a lze předpokládat, že v praxi nedojde k výraznějšímu úbytku případů týkajících se neplatného rozvázání pracovního poměru.

4.2 Neplatné rozvázání pracovního poměru zaměstnavatelem

4.2.1 Neplatné rozvázání pracovního poměru zaměstnavatelem obecně

Pracovní poměr je vztah založený pracovní smlouvou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, ve které se zaměstnanec zavazuje k výkonu smlouvené práce a zaměstnavatel naopak k tomu, že zaměstnanec bude za vykonanou práci náležitě odměněn. Pracovněprávní vztah se ne vždy vyznačuje dlouhodobou stabilitou, neboť mohou nastat důvody, které vedou zaměstnavatele k rozhodnutí rozvázat se zaměstnancem pracovní poměr. Zaměstnavatel však velice často zvolí neregulérní způsob rozvázání pracovního poměru, čímž později, nezůstane-li zaměstnanec nečinný, dojde ke sporu mezi těmito subjekty pracovněprávního vztahu o platnost takového rozvázání pracovního poměru.

Zaměstnavatel může se zaměstnancem rozvázat pracovní poměr jednostranně výpovědí, okamžitým zrušením nebo zrušením ve zkušební době. Považuje-li zaměstnanec způsob ukončení pracovního poměru za neplatný, je na jeho zvážení, zda bude tuto situaci řešit a trvat na pokračování pracovního poměru u zaměstnavatele, anebo bude zaměstnavatelovo rozhodnutí akceptovat, přestože je přesvědčen o jeho neplatnosti.

⁵⁹ DRÁPAL: *Zákoník práce...*, s. 437 – 438.

Zaměstnanec mohou vést rozličné důvody k rozhodnutí nepokračovat ve výkonu práce u dosavadního zaměstnavatele, přičemž jedním z hlavních důvodů může být soudní spor, který by musel zaměstnanec iniciovat, pakliže by chtěl uspět se svým tvrzením, že rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele je neplatné. Vidina soudního řízení, se kterým jsou mimo jiné spojeny i značné náklady, vede zaměstnance často ke smíření se s pro něj nespravedlivým skončením pracovního poměru.

Nehodlá-li však zaměstnanec přistoupit na zaměstnavatelův verdikt ohledně rozvázání pracovního poměru, má v podstatě dvě možnosti, přičemž obě spočívají v zahájení soudního řízení. První možnost je, že zaměstnanec sice napadne platnost rozvázání pracovního poměru, ale nepožaduje po zaměstnavateli, aby jej nadále zaměstnával. V případě, že zaměstnanec u soudu uspěje, má nárok na náhradu mzdy jen za dobu, která odpovídá řádné výpovědní době, což je praktické zejména tehdy, rozvázal-li s ním zaměstnavatel pracovní poměr okamžitě nebo ve zkušební době. Druhou možností je, že vedle zahájení soudního řízení zaměstnanec zároveň zaměstnavateli oznámí, že trvá na dalším zaměstnávání. Dá-li soud zaměstnanci ohledně neplatného rozvázání pracovního poměru zapravdu, náleží mu poté náhrada mzdy, o níž je pojednáno dále.⁶⁰

Zmínila jsem se již o určitém oznámení a také žalobě na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru. V podstatě se jedná o jakési předpoklady, které musí zaměstnanec splnit, aby vůbec mohl pomýšlet na úspěch ve věci. Jestliže chce zaměstnanec dosáhnout toho, aby jej zaměstnavatel i nadále zaměstnával, musí bez zbytečného odkladu učinit písemné oznámení, které je jednostranným právním jednáním adresovaným zaměstnavateli.⁶¹ Tohoto písemného oznámení není však pokaždé zapotřebí, neboť existují možnosti, kterými jej lze účinně nahradit. Dokazuje to např. rozsudek,⁶² ve kterém Nejvyšší soud uvedl, že oznámení, ve kterém zaměstnanec trvá na tom, aby jej zaměstnavatel po neplatném rozvázání pracovního poměru dále zaměstnával, může nahrazovat žaloba, ve které zaměstnanec uplatnil vedle neplatnosti rozvázání pracovního poměru i požadavek na náhradu mzdy dle ust. § 69 odst. 1 ZP, a také žaloba, ve které zaměstnanec požaduje kromě určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru též určení, že pracovní poměr mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem trvá i po dni, ke kterému měl podle neplatného rozvázání pracovního poměru skončit.

⁶⁰ HŮRKA: *Aktuální pracovněprávní judikatura...*, s. 111.

⁶¹ VYSOKAJOVÁ: *Zákoník práce...*, s. 156.

⁶² Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 30. března 2004, sp. zn. 21 Cdo 2343/2003.

Aby mohlo písemné oznámení, ve kterém zaměstnanec sděluje zaměstnavateli, že trvá na dalším pokračování pracovního poměru, vyvolávat zamýšlené právní účinky, musí mu být nejprve řádně doručeno. Zákoník práce upravuje v ust. § 337 doručování písemností určených zaměstnavateli zaměstnancem. V prvním odstavci tohoto ustanovení nalezneme základní pravidlo, podle kterého „zaměstnanec doručuje písemnost určenou zaměstnavateli zpravidla osobním předáním v místě sídla zaměstnavatele.“ Takto doručovaná písemnost má právní relevanci v okamžiku, kdy ji zaměstnavatel převzal.⁶³ Pro zaměstnance se může tento způsob doručení jevit jako nejpříjemnější z důvodu jistoty, že se zaměstnavatel s jeho sdělením seznámí a bude mu věnovat patřičnou pozornost.

Namísto osobního doručení může zaměstnanec zvolit doručení elektronické, ale to pouze za podmínky, že s tím zaměstnavatel souhlasí. V případě elektronického doručování zákon vyžaduje, aby byla písemnost podepsána uznávaným elektronickým podpisem zaměstnance a rovněž, aby ji zaměstnavatel potvrdil datovou zprávou podepsanou jeho uznávaným elektronickým podpisem nebo označenou zaměstnavatelovou elektronickou značkou. Písemnost se považuje za doručenu dnem, kdy její převzetí zaměstnavatel takto potvrdil.⁶⁴

Je-li písemné oznámení nahrazeno žalobou adresovanou soudu, aplikujeme podpůrné procesní ustanovení, podle kterého je žaloba jakožto hmotněprávní jednání učiněné vůči soudu účinná vůči zaměstnavateli od okamžiku, kdy se o ní v řízení dozvěděl.⁶⁵

Zákon vedle písemné formy oznámení požaduje, aby zaměstnanec k tak závažnému rozhodnutí ze strany zaměstnavatele, jakým je rozvázání pracovního poměru (dle názoru zaměstnance neplatné), zaujal co nejdříve určité stanovisko. Tímto stanoviskem je právě ono písemné oznámení, které by měl v případě, že nezůstane pasivní, učinit zaměstnanec dle ust. § 69 odst. 1 ZP „bez zbytečného odkladu.“ Nejvyšší soud v jednom ze svých rozsudků⁶⁶ vyslovil závěr, že zaměstnanec může písemné oznámení učinit kdykoliv poté, co s ním zaměstnavatel neplatně rozvázal pracovní poměr, nejpozději však do rozhodnutí soudu, kterým bylo řízení o žalobě zaměstnance na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru pravomocně skončeno a kterým byla určena neplatnost rozvázání pracovního poměru.

Zaměstnanec je oprávněn až do vydání tohoto rozhodnutí přehodnotit své stanovisko ohledně dalšího zaměstnávání u zaměstnavatele.

⁶³ § 337 odst. 1 a 3 ZP.

⁶⁴ § 337 odst. 2 a 4 ZP.

⁶⁵ § 41 odst. 3 OSŘ.

⁶⁶ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11. října 2001, sp. zn. 21 Cdo 2905/2000.

Ostatně to ve svém rozsudku⁶⁷ potvrdil i Nejvyšší soud, který podpořil svobodné rozhodnutí zaměstnance, když zdůraznil, že je čistě na zaměstnanci, zda trvá nebo netrvá na tom, aby ho zaměstnavatel dále zaměstnával. Změní-li však zaměstnanec názor a na dalším zaměstnávání přestane trvat, musí své nové rozhodnutí oznámit nejpozději do doby, než vydá soud rozhodnutí.

Pro možnou budoucí náhradu mzdy (platu) je určující vůle, kterou zaměstnanec projevil, že chce u zaměstnavatele nadále setrvat v pracovním poměru.

4.2.2 Nároky z neplatného rozvázání pracovního poměru zaměstnavatelem

Zaměstnanec, který písemně oznámil zaměstnavateli, že trvá na dalším zaměstnávání z jeho strany, musí vyčkat dalšího postupu zaměstnavatele, jelikož ten v podstatě předurčuje další vývoj jejich pracovněprávního vztahu.

Zaměstnavatel může jít cestou, kdy až do vydání soudního rozhodnutí bude přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy, neboť si je vědom toho, že postavení mezi nimi je nejisté a konečné rozřešení je v moci soudu. V takovém případě musí vyzvat zaměstnance k nástupu do práce a práci, která je předmětem pracovní smlouvy, mu skutečně přidělovat. Zaměstnanci, kterému je během probíhajícího sporu umožněno vykonávat dosavadní práci, náleží obvyklá mzda sjednaná v pracovní smlouvě.⁶⁸

Zaměstnanec, který této možnosti nevyužije a do práce se nedostaví, aniž by se předem řádně omluvil a svoji absenci vysvětlil, porušuje povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci (dříve se takové jednání označovalo jako porušení pracovní kázně).⁶⁹ Jednou ze základních povinností zaměstnance je totiž vykonávat osobně práci podle pracovní smlouvy v předem určené pracovní době a dodržovat i jiné povinnosti vyplývající z pracovního poměru.⁷⁰ V důsledku porušení této povinnosti je zaměstnavatel oprávněn se zaměstnancem rozvázat pracovní poměr výpovědí dle ust. § 52 písm. g) nebo s ním zrušit pracovní poměr okamžitě dle ust. § 55 odst. 1 písm. b) ZP.

Z hlediska nároku na náhradu mzdy (platu) je rozhodná situace, kdy zaměstnavatel neumožní zaměstnanci vykonávat práci podle pracovní smlouvy.

⁶⁷ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29. listopadu 2000, sp. zn. 21 Cdo 227/2000.

⁶⁸ GALVAS: *Pracovní právo...*, s. 324.

⁶⁹ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18. března 2004, sp. zn. 21 Cdo 1950/2003.

⁷⁰ § 38 odst. 1 písm. b) ZP.

Je-li totiž následně soudem rozhodnuto, že rozvázání pracovního poměru bylo skutečně neplatné, je zaměstnanec oprávněn tuto náhradu po zaměstnavateli požadovat. Zaměstnanci náleží náhrada mzdy ode dne, ve kterém bylo zaměstnavateli doručeno písemné oznámení o tom, že zaměstnanec trvá na dalším zaměstnávání, až do opětovného nástupu do práce, nebo do doby, kdy bude pracovní poměr platně rozvázán.⁷¹

Náhradou mzdy se má zaměstnanci dostat jisté reparační za to, že mu zaměstnavatel neumožnil pokračovat v práci po dobu probíhajícího sporu, čímž přišel o svůj stálý příjem. Z tohoto důvodu má tedy náhrada mzdy charakter ekvivalentu mzdy a slouží tak ke zmírnění následků, které zaměstnanec v důsledku neplatného rozvázání pracovního poměru utrpěl.

Zaměstnanec má nárok na tuto náhradu pouze tehdy, byl-li sám připraven, ochoten a schopen konat práci podle pracovní smlouvy. Existuje několik situací, kdy zaměstnanci právo na náhradu mzdy (platu) nepřísluší, ať už z důvodu jeho dočasné pracovní neschopnosti, mateřské nebo rodičovské dovolené, či byl-li mu po neplatném rozvázání pracovního poměru přiznán starobní důchod apod.⁷² Během trvání pracovního poměru se mohou na straně zaměstnance objevit některé překážky v práci, ať už spojené s radostnou událostí (mateřská a rodičovská dovolená) nebo s jinou, méně příjemnou situací v životě (např. dočasná pracovní neschopnost atd.). Zaměstnanec obvykle po dobu trvání takové překážky nepracuje, to ale neznamená, že by byl bez jakýchkoliv finančních prostředků. V průběhu některé z těchto událostí je zaměstnanec zpravidla příjemcem dávky (např. nemocenské, mateřské, rodičovské apod.), která mu kompenzuje dobu, po kterou nemůže vykonávat své zaměstnání. Je tedy logické, že za období, ve kterém nebylo možné, aby nastoupil do zaměstnání, mu nemůže být přiznána náhrada mzdy (platu).

Nárok na náhradu mzdy nebo platu uplatňuje zaměstnanec obvykle rovnou v žalobě na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru. Je-li mu následně soudem přiznána, její výše odpovídá průměrnému výdělků. Soud může zaměstnanci přisoudit pouze náhradu, která je již splatná v době vydání rozsudku, to znamená, že není možné, aby byla zaměstnanci přiznána náhrada mzdy nebo platu v podobě opětvujícího se plnění do budoucna.⁷³

Dle rozsudku Nejvyššího soudu⁷⁴ nepodléhá náhrada mzdy z neplatného rozvázání pracovního poměru žádné „valorizaci“.

⁷¹ HŮRKA: *Aktuální pracovníprávní judikatura...*, s. 111.

⁷² DOLEŽÍLEK, Jiří. *Přehled judikatury ve věcech pracovníprávních. Vznik, změny a skončení pracovního poměru*. 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2010, s. 248.

⁷³ KOTTNAUER: *Pracovní právo v praxi...*, s. 278.

⁷⁴ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 9. prosince 2010, sp. zn. 21 Cdo 4886/2009.

Nejvyšší soud vyslovil tento svůj závěr na základě sporu, ve kterém se zaměstnanec domáhal valorizace svého průměrného výdělku s odůvodněním, že se výrazně změnily poměry, na základě kterých došlo k nárůstu průměrných mezd. Podle zákoníku práce je valorizace zcela výjimečnou záležitostí, která je připuštěna pouze pro účely náhrady ztráty na výdělku po skončení pracovní neschopnosti. Je tedy vyloučeno, aby byla valorizována náhrada mzdy z neplatného rozvázání pracovního poměru, nicméně je možné, aby zaměstnanec tytéž nároky uplatnil z titulu náhrady škody ve formě ušlého zisku dle ust. § 265 ZP.⁷⁵

Z problematiky týkající se nároků z neplatného rozvázání pracovního poměru vyplývá, že zaměstnanec, se kterým zaměstnavatel neplatně rozvázal pracovní poměr, má právo na náhradu mzdy nebo platu za období probíhajícího soudního řízení, ve kterém mu zaměstnavatel neumožnil pokračovat ve výkonu práce. Zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance se prolíná do celé oblasti pracovního práva a výjimkou tedy není ani případ neplatného rozvázání pracovního poměru. Zaměstnanci, který byl takto znevýhodněn po dobu soudního řízení, a který zcela oprávněně žalobou napadl způsob rozvázání pracovního poměru, má náhrada mzdy (platu) alespoň částečně vykompenzovat újmu, která mu nastalou situací vznikla.

4.2.3 Moderační právo soudu

Nárok na náhradu mzdy (platu) doplňuje institut moderačního práva soudu, který byl ode dne 1. ledna 2012 opětovně zaveden do právní úpravy a který naposledy upravoval starý zákoník práce do roku 2006.⁷⁶

Moderační právo soudu představuje oprávnění, kterým soud disponuje v případě, kdy se na něj zaměstnavatel, který ve sporu o platnost rozvázání pracovního poměru neuspěl, obrátí s žádostí, aby byla přiměřeně snížena jeho povinnost k náhradě mzdy nebo platu, jestliže celková doba, za kterou by měl zaměstnanci poskytnout tuto náhradu, přesahuje šest měsíců. Jedná se o pokrok od dřívější právní úpravy, kdy byl zaměstnavatel povinen poskytnout náhradu mzdy či platu ve výši průměrného výdělku za celou dobu, po kterou zaměstnanci nepřiděloval práci.⁷⁷

⁷⁵ HŮRKA: *Aktuální pracovněprávní judikatura...*, s. 116.

⁷⁶ JAKUBKA, Jaroslav. In: ANDRAŠČÍKOVÁ, Mária (ed). *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2012*. 6. vydání. Olomouc: Anag, 2012, s. 152.

⁷⁷ VYSOKAJOVÁ, Margerita. Změny pracovněprávních předpisů od 1. 1. 2012, 1. část. *Právní fórum*, 2012, č. 3, s. 106.

Tato koncepce však doznala změny, a soud byl opětovně nadán kompetencí snížit náhradu mzdy (platu), jelikož v případě sporů trvajících několik let je někdy nežádoucí, aby byl zaměstnavatel povinen k úhradě celkové částky, která se často pohybuje v astronomických výškách.⁷⁸

Zaměstnavatel je jediný oprávněný subjekt, který se může dožadovat snížení náhrady mzdy (platu). K tomu mu slouží žaloba, jakožto základní dispoziční úkon, prostřednictvím které iniciuje tzv. sporné řízení. V žalobě musí zaměstnavatel vymezit, v jakém rozsahu požaduje snížení náhrady mzdy (platu), protože soud je takto uplatněným rozsahem vázán.⁷⁹

Základním východiskem, které má vliv na to, zda soud připustí snížení náhrady mzdy nebo platu, je dle dikce ust. § 69 odst. 2 ZP skutečnost „zda byl zaměstnanec mezitím jinde zaměstnán, jakou práci tam konal a jakého výdělku dosáhl nebo z jakého důvodu se do práce nezapojil.“ Jelikož se jedná o sporné řízení, musí zaměstnavatel unést břemeno tvrzení a břemeno důkazní, chce-li dosáhnout snížení náhrady mzdy či platu. Zaměstnavatel je procesně odpovědný za to, že se soud dozví veškeré relevantní skutečnosti a že mu tyto skutečnosti budou zároveň podloženy všemi potřebnými důkazy.

Nejvyšší soud se zabýval otázkou náhrady mzdy (platu) nespočetněkrát, přičemž v jednom ze svých rozsudků⁸⁰ zdůraznil, že přistoupit ke snížení náhrady mzdy lze jenom tehdy, je-li možné z okolností případu dovodit, že zaměstnanec měl objektivní možnost zapojit se do práce u jiného zaměstnavatele za podmínek v zásadě rovnocenných nebo i výhodnějších, než měl u dřívějšího zaměstnavatele, ale zaměstnanec této příležitosti bez vážnějších důvodů nevyužil.

V jiném rozsudku⁸¹ Nejvyšší soud vyslovil, že za významné považuje především to, zda se zaměstnanec zapojil nebo mohl zapojit do práce v místě, které lze považovat za rovnocenné či dokonce výhodnější než dosavadní místo výkonu práce, zda vykonával nebo mohl vykonávat práci odpovídající té, která byla sjednána v pracovní smlouvě, či alespoň práci rovnocennou nebo naopak výhodnější, a jakou mzdu zaměstnanec za vykonanou práci obdržel nebo obdržet mohl.

⁷⁸ VYSOKAJOVÁ: Změny pracovněprávních předpisů..., s. 106.

⁷⁹ DRÁPAL: *Zákoník práce*..., s. 444.

⁸⁰ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 22. října 2013, sp. zn. 21 Cdo 3862/2012.

⁸¹ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 4. dubna 2012, sp. zn. 21 Cdo 22/2011.

Pokud soud dospěje k závěru, že zaměstnanec skutečně mohl získat práci srovnatelnou s původním zaměstnáním, co se týče místa, druhu práce i mzdy, je oprávněn přistoupit ke snížení náhrady mzdy (platu). V konkrétním případě postačí, jestliže zaměstnavatel, který je obtížen procesními břemeny, poukáže na to, že v daném regionu existovala volná pracovní místa spočívající ve stejné nebo podobné pracovní náplni.⁸²

Oprávnění soudu spočívající ve snížení náhrady mzdy (platu) není spojováno pouze s faktem, kdy zaměstnanec mohl vykonávat obdobné zaměstnání, ale také s podnikatelskou činností, kterou začal zaměstnanec po neplatném rozvázání pracovního poměru vykonávat,⁸³ a kterou mnohdy uskutečňuje za podmínek v zásadě rovnocenných nebo daleko výhodnějších, než měl dle původní pracovní smlouvy.

Moderační právo soudu se v podstatě odvíjí od zaměstnavatelovy snahy, kterou by měl vyvinout k tomu, aby soudu prokázal, že zaměstnanec využil výhodné naskytnuvší se nabídky pracovního místa nebo naopak této nabídky využít mohl, ale bez vážnějšího důvodu tak neučinil.

Na rozdíl od úpravy moderačního práva v zákoně č. 65/1965 Sb., zákoníku práce, podle něhož měl soud na výběr mezi přiměřeným snížením náhrady mzdy či jejím nepřiznáním⁸⁴, zná současný zákoník práce pouze možnost snížení náhrady mzdy (platu). V platné právní úpravě pracovního práva se tak vyskytuje tzv. částečné moderační právo soudu.

4.2.4 Neplatná dohoda o rozvázání pracovního poměru

Pracovní poměr mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem lze rozvázat i dvoustranným právním jednáním – dohodou. Dohoda, ke které strany dospěly po vzájemném projednání, může často budit dojem, že se vůle zaměstnavatele i zaměstnance shodují na tom, aby byl jejich pracovní poměr rozvázán, nicméně ne vždy je tomu tak i doopravdy. Typickým příkladem z praxe je situace, kdy zaměstnavatel vyvinul na zaměstnance nátlak, ať už fyzického nebo psychického rázu, kterému zaměstnanec podlehl a na dohodu přistoupil.

Zajímavým případem se zabýval Nejvyšší soud jako soud dovolací.⁸⁵ Jednalo se o spor mezi zaměstnancem a obchodní společností, ve které zaměstnanec pracoval několik let.

⁸² HŮRKA: *Aktuální pracovněprávní judikatura...*, s. 115.

⁸³ Stanovisko Nejvyššího soudu ze dne 9. června 2004, sp. zn. NS Cpjn 4/2004 (Rc 85/2004/V).

⁸⁴ § 61 odst. 2 zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění zákona č. 413/2005 Sb., účinném ke dni 18. října 2005.

⁸⁵ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 25. října 2012, sp. zn. 21 Cdo 4929/2010.

Jednoho dne byl zaměstnanec předvolán do sídla této společnosti za účelem projednání „hrubého porušení pracovní kázně“, kterého se měl dopustit tím, že ke svým soukromým účelům použil služební vozidlo. Při této příležitosti byla zaměstnanci předložena dohoda o skončení pracovního poměru se sdělením, že v případě, že ji nepodepíše, bude mu doručeno okamžité zrušení pracovního poměru. Na základě této skutečnosti zaměstnanec uvedenou dohodu podepsal.

Dle jeho slov mu totiž bylo oznámeno, že „jednání nebude skončeno, dokud předloženou dohodu nepodepíše“, a že „jeho jméno bude u případných jiných zaměstnavatelů a úřadu práce poškozeno takovým způsobem, že to znemožní jeho další zaměstnání“. Zaměstnanec trval na tom, že se zmíněného porušení pracovní kázně nedopustil, jelikož služební vozidlo použil pro soukromé účely ve „zcela výjimečné krajní situaci“, přičemž později požádal o vystavení faktury a navíc mu bylo dokonce smluvně umožněno použít vozidlo pro soukromé účely. Zaměstnanec se tedy domáhal určení neplatnosti dohody o rozvázání pracovního poměru se zdůvodněním, že předmětnou dohodu podepsal pod nátlakem ze strany zaměstnavatelky. Své jednání zaměstnanec nepovažoval za svobodné, a proto se obrátil se žalobou na soud. Žalovaná obchodní společnost se samozřejmě bránila tvrzením, že žalobce uzavřel dohodu o rozvázání pracovního poměru svobodně a že skutečně došlo k hrubému porušení pracovní kázně, neboť služební vozidlo použil několikrát pro své soukromé účely.

Zaměstnanci vyhověl až odvolací soud, který na základě znaleckého posudku od psychologa a psychiatra dospěl k závěru, že zaměstnanec dohodu podepsal v přechodné duševní poruše spočívající v panickém úzkostném stavu. Dle odvolacího soudu tedy zaměstnanec neuzavřel dohodu svobodně a z tohoto důvodu shledal dohodu o rozvázání pracovního poměru neplatnou.

Žalovaná obchodní společnost však využila svého práva a podala dovolání k Nejvyššímu soudu, ve kterém mimo jiné poukazovala především na skutečnost, že odvolací soud upřednostnil závěry znalce psychiatra namísto závěrů znalce psychologa, přičemž dle žalované obchodní společnosti byl posudek znalce psychiatra přinejmenším „velice subjektivní“.

Nejvyšší soud dospěl k závěru, že soudy, v jejichž kompetenci bylo projednání celé záležitosti, nezaměřily dokazování týkající se přechodné duševní poruchy zaměstnance tím správným směrem a dostatečnou pozornost nevěnovaly ani nedovolenému používání služebního vozidla.

Nejvyšší soud nakonec vrátil celou věc soudu nižší instance, nicméně i tak lze z jeho rozsudku vyvodit určitá pravidla, jak má zaměstnavatel postupovat v případě uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru se zaměstnancem. Zaměstnavatel by měl být při jednání o uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru trpělivý a měl by zaměstnanci ponechat dostatečný prostor na rozmyšlenou. Samozřejmě je, aby zaměstnavatel na zaměstnance nečinil nátlak a nehrozil mu např. jiným způsobem rozvázání pracovního poměru, jestliže k němu nemá důvod, který by byl schopen v případě sporu věrohodně prokázat.⁸⁶

Ze skutečnosti, že je dohoda o rozvázání pracovního poměru výsledkem dvoustranného právního jednání, tedy nelze automaticky vyvozovat závěr, že je platná. Nasvědčuje tomu i ust. § 71 ZP, které říká, že „při neplatné dohodě o rozvázání pracovního poměru se postupuje při posuzování práva zaměstnance na náhradu ušlé mzdy nebo platu obdobně jako při neplatné výpovědi dané zaměstnanci zaměstnavatelem.“ Zákon tedy počítá i s neplatně uzavřenými dohodami mezi stranami a pro tyto případy má jasné řešení ohledně toho, jak postupovat v případě náhrady mzdy (platu).

4.2.5 Uplatnění právní domněnky při neplatném rozvázání pracovního poměru zaměstnavatelem

Právní domněnka neboli presumpce je konstrukce upravená příslušnými právními normami, která vyvolává právní následky bez ohledu na to, zda určitá skutečnost reálně existuje či nikoli. Existence určité právní skutečnosti se tak pouze předpokládá, v konkrétním případě prokázána není. Rozlišují se právní domněnky vyvratitelné, které lze zvrátit prokázáním opaku, a nevyvratitelné, u nichž se důkaz opaku nepřipouští.⁸⁷

U neplatného rozvázání pracovního poměru nachází své uplatnění nevyvratitelná právní domněnka v situaci, kdy zaměstnavatel neplatně rozvázal pracovní poměr se zaměstnancem a ten netrvá na tom, aby ho zaměstnavatel dále zaměstnával. V takovém případě platí, pokud se zaměstnanec se zaměstnavatelem nedohodnou písemně na jiném dnu skončení, že pracovní poměr zaměstnance skončil dohodou ke dni, kdy měl pracovní poměr skončit neplatnou výpovědí, neplatným okamžitým zrušením nebo neplatným zrušením ve zkušební době. V případě okamžitého zrušení a zrušení ve zkušební době má zaměstnanec nárok na náhradu mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku za dobu výpovědní doby.⁸⁸

⁸⁶ RANDLOVÁ, Nataša. *Rozvázání pracovního poměru pod nátlakem* [online]. lovec-hlav.cz, 20. října 2014 [cit. 18. dubna 2015]. Dostupné na <<http://lovec-hlav.cz/pracovni-pravo/rozvazani-pracovniho-pomeru-pod-natlakem/>>.

⁸⁷ JANKŮ, Martin a kol. *Nové občanské právo v kostce*. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 49.

⁸⁸ BĚLINA: *Pracovní právo...*, s. 199.

Náhrada dle ust. § 69 odst. 3 ZP nemá povahu ekvivalentu mzdy (platu), ale je satisfakcí pro zaměstnance, z čehož vyplývá, že mu náleží také tehdy, není-li připraven, schopen a ani ochoten vykonávat práci podle pracovní smlouvy.⁸⁹ Tímto se odlišuje od náhrady mzdy (platu) podle ust. § 69 odst. 1 ZP.

4.3 Neplatné rozvázání pracovního poměru zaměstnancem

4.3.1 Neplatné rozvázání pracovního poměru zaměstnancem obecně

Neplatné rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnance je obdobou neplatného rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele. Ze samotného názvu je patrné, že odlišnost tkví v subjektu, který neplatně rozvázal pracovní poměr, ovšem požadavky na uplatnění neplatnosti jsou jak pro zaměstnavatele, tak pro zaměstnance takřka totožné.

Zaměstnanec může stejně jako zaměstnavatel rozvázat pracovní poměr neplatnou výpovědí, okamžitým zrušením nebo zrušením ve zkušební době. Ohledně výpovědi je však třeba říci, že se již považuje za překonanou, vzhledem k tomu, že zaměstnanec není povinen ji jakkoli zdůvodňovat.⁹⁰

Zaměstnavatel, kterému bylo doručeno písemné rozvázání pracovního poměru, a který se domnívá, že je neplatné, může zaměstnanci oznámit, že trvá na tom, aby u něj zaměstnanec nadále vykonával práci podle pracovní smlouvy. Jestliže zaměstnanec takové oznámení nerespektuje, musí se zaměstnavatel obrátit se žalobou na soud, v jehož kompetenci je celou záležitost projednat a rozhodnout, zda je rozvázání pracovního poměru zaměstnancem platné nebo ne.⁹¹

Oznámení zaměstnavatele musí být učiněno v písemné formě a řádně doručeno druhé straně. Jelikož se jedná o písemnost, která se týká skončení pracovního poměru, je třeba, aby ji zaměstnavatel doručil zaměstnanci do vlastních rukou. Zaměstnavatel může volit mezi několika možnými způsoby doručení, nabízí se např. doručení písemnosti zaměstnanci na pracovišti, v místě bydliště zaměstnance či na jiném místě, kde je možné jej zastihnout atd.⁹²

Písemné oznámení není ani u zaměstnavatele jediným možným způsobem, kterým lze dát najevo, že trvá na tom, aby u něj zaměstnanec dále pracoval.

⁸⁹ DRÁPAL: *Zákoník práce...*, s. 445 – 446.

⁹⁰ KOTTNAUER: *Pracovní právo v praxi...*, s. 280.

⁹¹ HŮRKA: *Pracovní právo...*, s. 211.

⁹² § 334 odst. 1 a 2 ZP.

Vedle písemného oznámení může tuto vůli projevit typicky žalobou, v níž se bude domáhat nejen určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru, ale také určení, že pracovní poměr trvá i po dni, ke kterému měl podle neplatného rozvázání pracovního poměru skončit. Své rozhodnutí ohledně dalšího výkonu práce zaměstnance může zaměstnavatel až do vydání rozsudku změnit ještě několikrát, důležité je rozhodnutí, které oznámil zaměstnanci v poslední možný den.⁹³

Je na zaměstnancově volbě, zda zaměstnavateli, který po něm požaduje pokračování ve výkonu práce, vyhoví nebo ne. Až do rozhodnutí soudu je postavení mezi stranami nejisté, neboť ani jedna strana nemá stoprocentní jistotu v tom, jak soud rozhodne. Proto je možné, že zaměstnanec uposlechne zaměstnavatelovy výzvy a pokračuje v práci až do verdiktu soudu. Zaměstnanec, který této výzvě nevyhoví, neporušuje své povinnosti dle ust. § 38 odst. 1 písm. b) ZP, tudíž není možné, aby s ním zaměstnavatel z důvodu jeho nečinnosti rozvázal pracovní poměr. Jestliže ale jednání zaměstnance způsobí zaměstnavateli škodu, je povinen ji nahradit.⁹⁴

Podnikatelská činnost zaměstnavatele, ať už více či méně prosperující, může neplatným rozvázáním pracovního poměru utrpět škodu. Je proto spravedlivé, aby zaměstnavatel, který se ocitnul v tomto nepříznivém postavení, disponoval možností dovolat se náhrady škody proti zaměstnanci, který mu ji způsobil.

4.3.2 Náhrada škody způsobená zaměstnavateli při neplatném rozvázání pracovního poměru

Zaměstnavatel, který uspěl u soudu se žalobou na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru, má nárok na náhradu škody, jestliže mu vznikla proto, že zaměstnanec nedbal na jeho výzvu, a práci, kterou měl konat, nekonal.

Právo na náhradu škody přísluší zaměstnavateli ode dne, kdy zaměstnanci doručil oznámení, které následně nebylo vyslyšeno. Zaměstnavatel, který takto ztratí stálou pracovní sílu, je vystaven vyšším nákladům, které typicky vynaloží na mzdu (plat) či zaplacení přesčasové práce jinému zaměstnanci.⁹⁵ Jestliže zaměstnanec zastával pozici, ke které bylo zapotřebí specifických znalostí či zkušeností, je logické, že ztráta zaměstnance ze dne na den je pro zaměstnavatele vážným problémem, který musí řešit.

⁹³ DRÁPAL: *Zákoník práce...*, s. 457.

⁹⁴ Tamtéž, s. 458.

⁹⁵ KOTTNAUER, Antonín. In: KOTTNAUER, Antonín (ed). *Zákoník práce – komentář s judikaturou. Podle stavu k 1. lednu 2012, včetně novely účinné k 1. dubnu 2012*. Praha: Leges, 2012, s. 302.

V takových případech je někdy obzvláště složité nahradit zaměstnance novou pracovní silou a může trvat i týdnů než za něj najde zaměstnavatel adekvátní náhradu.

Dle ust. § 250 odst. 1 ZP „odpovídá zaměstnanec zaměstnavateli za škodu, kterou mu způsobil zaviněným porušením povinností při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním.“ Tyto předpoklady musí být splněny k tomu, aby mohl zaměstnavatel po zaměstnanci požadovat náhradu škody. Zaměstnavateli tedy musí vždy vzniknout škoda, bez ní nelze hovořit o tom, že by měl zaměstnavatel právo na jakoukoli reparaci. Hradí se nejen škoda skutečná, ale i ušlý zisk, kterého mohl zaměstnavatel dosáhnout např. výnosnou zakázkou, která kvůli zaviněnému jednání zaměstnance neproběhla. Dle Drápala⁹⁶ musí být mezi škodou a porušením povinností zaměstnance vztah příčinné souvislosti a musí být prokázáno zaměstnancovo zavinění.

Na závěr pojednání o náhradě škody, kterou způsobil zaměstnanec zaměstnavateli při neplatném rozvázání pracovního poměru, je třeba říci, že v případě dohody o rozvázání pracovního poměru se sice zaměstnavatel může domáhat určení její neplatnosti postupem dle ust. § 70 ZP, avšak není oprávněn požadovat po zaměstnanci náhradu škody, která mu neplatnou dohodou vznikla.⁹⁷

4.3.3 Uplatnění právní domněnky při neplatném rozvázání pracovního poměru zaměstnancem

Nevyvatitelná právní domněnka se objevuje i u neplatného rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnance. Upravuje ji ust. § 70 odst. 2 ZP v situaci, kdy zaměstnavatel netrvá na tom, aby u něj zaměstnanec dále pracoval. Nedojde-li mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem k písemné dohodě ohledně jiného dne skončení pracovního poměru, platí, že pracovní poměr byl ukončen dohodou ke dni, kdy měl skončit neplatnou výpovědí, neplatným okamžitým zrušením nebo neplatným zrušením ve zkušební době. Zaměstnavatel, který po zaměstnanci nepožaduje pokračování v pracovním poměru, po něm nemůže žádat ani náhradu škody.⁹⁸

⁹⁶ DRÁPAL: *Zákoník práce...*, s. 459.

⁹⁷ § 71 ZP.

⁹⁸ § 70 odst. 2 a 3 ZP.

4.4 Žaloba na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru

Právo na soudní a jinou ochranu je zakotveno v Listině základních práv a svobod⁹⁹, dle které „se může každý domáhat stanoveným postupem svého práva u nezávislého a nestranného soudu a ve stanovených případech u jiného orgánu.“ Jak jsem již v předchozím výkladu uvedla, má-li zaměstnavatel nebo zaměstnanec za to, že s ním byl neplatně rozvázán pracovní poměr, musí se obrátit na soud se žalobou na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru, protože soud je jediným kompetentním orgánem nadaným pravomocí věc projednat a rozhodnout.

Žaloba na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru musí mít náležitosti uvedené v občanském soudním řádu, tzn., že z ní musí být patrné, kterému soudu je určena, kdo ji činí, které věci se týká a co sleduje, taktéž musí být podepsána a datována a je nutné předložit soudu potřebný počet stejnopisů. Tyto obecné náležitosti, které musí žaloba vykazovat, potom doplňují další náležitosti, spočívající v identifikaci žalobce a žalovaného, popř. jejich zástupců, vyličení rozhodujících skutečností, označení důkazů, kterých se žalobce dovolává a také musí být ze žaloby patrné, čeho se žalobce domáhá.¹⁰⁰ K projednání žaloby je věcně příslušný okresní soud¹⁰¹, přičemž místní příslušnost se řídí pravidly upravenými v občanském soudním řádu.

Zaměstnanec nebo zaměstnavatel může podat žalobu na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru ve lhůtě dvou měsíců, která běží ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit výpovědí, okamžitým zrušením, zrušením ve zkušební době nebo dohodou.¹⁰² Jedná se o lhůtu prekluzivní, neboli propadnou, jejíž marné uplynutí má za následek zánik práva dožadovat se přezkoumání platnosti rozvázání pracovního poměru.¹⁰³ Současně se jedná o lhůtu hmotněprávní, tzn., že předmětná žaloba na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru musí být soudu doručena nejpozději v poslední den uvedené dvouměsíční lhůty.

Zákoník práce neobsahuje vlastní právní úpravu počítání času, a proto použijeme ustanovení podpůrného právního předpisu, kterým je občanský zákoník. Z občanskoprávních ustanovení vyplývá, že konec lhůty určené podle měsíců připadá na den, který se číslem shoduje se dnem, na který připadá skutečnost, od níž se tato lhůta počítá. Jestliže tento den v posledním měsíci není, připadne konec lhůty na poslední den měsíce.¹⁰⁴

⁹⁹ Čl. 36 odst. 1 ústavního zákona č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod, ve znění ústavního zákona č. 162/1998 Sb.

¹⁰⁰ § 42 odst. 4 a § 79 odst. 1 OSŘ.

¹⁰¹ DRÁPAL: *Zákoník práce...*, s. 467.

¹⁰² § 72 ZP.

¹⁰³ VYSOKAJOVÁ: *Zákoník práce...*, s. 167.

¹⁰⁴ § 605 odst. 2 OZ.

V případě rozvázání pracovního poměru výpovědí je dle rozsudku¹⁰⁵ Nejvyššího soudu počátek běhu lhůty shodný s uplynutím výpovědní doby posledního dne příslušného kalendářního měsíce. Naproti tomu u dohody o rozvázání pracovního poměru, která byla žalobou napadena, je začátek běhu lhůty dle usnesení Nejvyššího soudu¹⁰⁶ shodný s tím dnem, který byl sjednán jako den skončení pracovního poměru.

Zaměstnavatel nebo zaměstnanec, který nevyužil možnosti napadnout žalobou jednotlivý způsob rozvázání pracovního poměru, anebo tak neučinil v uvedené lhůtě, se musí smířit s faktem, že přestože je právní jednání o rozvázání pracovního poměru prokazatelně stiženo vadou způsobující jeho neplatnost, pracovní poměr skončil a platnost rozvázání pracovního poměru již nemůže být přezkoumávána soudem.¹⁰⁷ Strana, která nevyužila svého práva a nepodala žalobu u věcně a místně příslušného soudu v prekluzivní lhůtě, se později nemůže dovolávat určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru, neboť pracovní poměr se po uplynutí uvedené lhůty považuje za platně rozvázaný.

¹⁰⁵ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14. května 2002, sp. zn. Cdo 1436/2001.

¹⁰⁶ Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 16. července 2003, sp. zn. 21 Cdo 258/2003.

¹⁰⁷ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 19. března 1997, sp. zn. 2 Cdon 475/96.

5 Neplatné rozvázání pracovního poměru v Německu

5.1 Právní úprava německého pracovního práva

Právní úprava pracovního práva je v Německu roztržštěná a obsažená ve více právních předpisech, a to i navzdory tomu, že již Výmarská ústava počítala s tím, že pracovní právo bude upraveno jediným právním předpisem – zákoníkem práce. V Německu nalezneme početnou právní úpravu týkající se pracovního práva, nicméně i přesto lze říci, že se zde z velké části jedná o právo tvořené soudy.¹⁰⁸ Úpravou pracovního práva se mimo jiné zabývají tyto právní předpisy: Ústava, občanský zákoník, zákon upravující minimální mzdu, zákon o ochraně před výpovědí a další.

Pracovní právo musí brát ohled především na základní zákony práva občanského, tedy zejména na německý občanský zákoník (BGB).¹⁰⁹ Velice důležitá jsou jeho pravidla stanovená v § 611 an. (Titul 8), která se zabývají úpravou tzv. služební smlouvy, jakožto jedním ze smluvních typů.¹¹⁰ Služební smlouvou se jedna ze smluvních stran zavazuje zaplatit odměnu za určitou službu, přičemž tato odměna náleží druhé smluvní straně až po vykonání příslušné služby. Typickým příkladem této smlouvy je právě smlouva pracovní.

5.2 Úprava neplatnosti v BGB a důvody způsobující neplatnost

Německá právní úprava pracuje s pojmem neúčinnost (Unwirksamkeit), pod který spadá absolutní (Nichtigkeit) a relativní (Anfechtbarkeit) neplatnost. Stejně jako v naší právní úpravě, představuje absolutně neplatné právní jednání takové jednání, které od počátku neexistuje. Této neplatnosti se může dovolat každý a soud je povinen k ní přihlížet ex offio. Relativní neplatnost se v německé právní úpravě označuje jako „neplatnost s možností ji namítnout.“ V případě relativní neplatnosti smlouva vznikne a je platná až do doby, než oprávněná osoba namítne její neplatnost. Je-li následně této námitce vyhověno, smlouva se stává od počátku neplatnou.¹¹¹

Důvody pro neplatnost se liší v závislosti na tom, zda způsobují neplatnost absolutní nebo relativní.

¹⁰⁸ STERN, Klaus a kol. *Einführung in das deutsche recht*. 3. vydání. München: Deutscher Taschenbuch Verlag, 1990, s. 138.

¹⁰⁹ BGB.

¹¹⁰ STERN: *Einführung in das deutsche recht...*, s. 139.

¹¹¹ GIRMANOVÁ, Jana. *Deutsche Rechtssprache*. Praha: Leges, 2012, s. 168.

Právní jednání je absolutně neplatné v případě nedostatku způsobilosti k právnímu jednání (§ 105 BGB), nedostatku zákonem stanovené formy pro určité právní jednání (§ 125 BGB) a také tehdy, jedná-li se o právní jednání učiněné s nedostatkem vážné vůle (§ 118 BGB). Dalším důvodem absolutní neplatnosti je zdánlivé právní jednání (§ 117 BGB) či právní jednání porušující nějaký zákonný zákaz (§ 134 BGB), právní jednání, které je v rozporu s dobrými mravy a také lichva (§ 138 BGB).

Relativně neplatné je naopak takové právní jednání, které bylo učiněno v důsledku omylu (§ 119 BGB) či špatného přenosu projevu vůle prostřednictvím posla (§ 120 BGB). V těchto případech musí být namítána neplatnost bez zbytečného odkladu poté, co se dozvíme o důvodu, pro který je možno neplatnost namítat, přičemž nejpozději tak lze učinit ve lhůtě deseti let.¹¹² O relativně neplatné jednání se jedná také v případě bezprávné výhrůžky a úmyslného uvedení v omyl (§ 123 BGB). V těchto dvou případech je však nutné uplatnit námitku relativní neplatnosti v subjektivní lhůtě jednoho roku. Objektivní lhůta potom činí opět deset let.¹¹³

5.3 Skončení pracovního poměru v Německu

Pracovní poměr může v Německu skončit:

- uplynutím doby v případě, že byla pracovní smlouva sjednána na dobu určitou,
- naplněním podmínky pro zrušení smlouvy (typickým příkladem je např. odchod do důchodu),
- dohodou, která musí být uzavřena v písemné formě,
- výpovědí, přičemž v Německu se rozlišuje mezi výpovědí řádnou, mimořádnou a výpovědí spojenou s nabídkou nové pracovní smlouvy, pro kterou platí stejné podmínky jako pro výpověď řádnou,
- rozhodnutím soudu,
- smrtí zaměstnance.

Jestliže dojde k uzavření dohody mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, je zapotřebí zmínit, že v takovém případě se na zaměstnance nevztahuje zákon o ochraně před výpovědí a není tedy možné, aby zaměstnanec podal žalobu na neplatnost takové dohody. Pokud by byl však zaměstnanec k dohodě přinucen, může namítat neplatnost dle obecných ustanovení o právním jednání dle BGB.¹¹⁴

¹¹² § 121 BGB.

¹¹³ § 124 BGB.

¹¹⁴ Dostupné na <http://de.wikipedia.org/wiki/Beendigung_des_Arbeitsverhältnisses>.

Jak už jsem výše uvedla, v Německu je rozlišována výpověď řádná, mimořádná a výpověď spojená s nabídkou nové pracovní smlouvy. Zajímavostí také je, že za situace, kdy v podniku působí podniková nebo personální rada zaměstnanců, je nutné, aby byla výpověď s příslušnou radou projednána.

Řádná výpověď se v mnohém podobá výpovědi, kterou zná česká právní úprava. Rozvázat pracovní poměr řádnou výpovědí může jak zaměstnavatel, tak zaměstnanec, je však nutné dodržet obligatorní písemnou formu. Důvody, které vedou jednu ze stran k rozvázání pracovního poměru se stranou druhou, mohou být různorodé. Zaměstnanec je oproti zaměstnavateli zvýhodněn, neboť může pracovní poměr ukončit z jakéhokoliv důvodu. Chce-li však rozvázat pracovní poměr se zaměstnancem zaměstnavatel, je zapotřebí, aby byl splněn některý z důvodů pro výpověď, přičemž tyto důvody upravuje zákon o ochraně před výpovědí. Zákon o ochraně před výpovědí rozlišuje důvody provozních potřeb podniku (např. hospodářská situace zaměstnavatele), důvody spočívající v chování na straně zaměstnance (např. opakované neplnění pracovních povinností zaměstnancem), a důvody zdravotní (např. nezpůsobilost zaměstnance vykonávat dále svoji práci). Zákon však nevyžaduje, aby byly tyto výpovědní důvody výslovně jmenovány ve výpovědi.¹¹⁵ Specifická je rovněž délka výpovědní doby, neboť se rozlišuje mezi výpovědí učiněnou ze strany zaměstnance a výpovědí učiněnou ze strany zaměstnavatele. Jestliže se rozhodl ukončit pracovní poměr zaměstnanec, činí výpovědní doba čtyři týdny. Naopak u výpovědi, kterou dal zaměstnavatel svému zaměstnanci, se délka výpovědní doby odvíjí od délky trvání pracovního poměru mezi těmito dvěma stranami. Z tohoto důvodu může délka výpovědní doby dosahovat jednoho až sedmi měsíců. Zvláštní právní úpravu nalezneme u pracovních smluv uzavřených na dobu delší než pět let, protože zde činí výpovědní doba šest měsíců.¹¹⁶

Druhým typem výpovědi je výpověď mimořádná, kterou je pracovní poměr ukončen okamžitě. O mimořádné výpovědi se někdy hovoří jako o prostředku ultima ratio, tedy takovém prostředku, který se má uplatnit až v krajním případě. Mimořádnou výpovědí může rozvázat pracovní poměr zaměstnavatel i zaměstnanec, vždy však pouze ze závažných důvodů, přičemž takový důvod je dán v situaci, kdy zde existují takové okolnosti, za nichž by se výpovědní doba jevila jako nerozumná. Přitom je nutno brát ohled na okolnosti daného případu, zvažovat zájmy smluvních stran a dbát principu proporcionality.¹¹⁷

¹¹⁵ Dostupné na <<http://kuendigungsanwalt.de/kuendigung-fristgemaess-ordentlich.html>>.

¹¹⁶ § 622 odst. 2 BGB.

¹¹⁷ Dostupné na <<http://kuendigungsanwalt.de/kuendigung-fristlos-ausserordentlich.html>>.

Pouze soudu přísluší posuzování konkrétní situace a je tedy na jeho úvaze, zda shledá důležitý důvod pro rozvázání pracovního poměru mimořádnou výpovědí nebo nikoli.¹¹⁸

Lhůta pro podání této výpovědi činí dva týdny od chvíle, kdy se oprávněná osoba dozví o okolnostech zakládajících její právo podat výpověď, tedy o důležitém důvodu na základě kterého lze pracovní poměr rozvázat mimořádnou výpovědí. Jestliže o to strana, které je adresována mimořádná výpověď, požádá, je nutné jí bez zbytečného odkladu sdělit důvody výpovědi, přičemž pro takové sdělení je vyžadována písemná forma.

5.4 Neplatné rozvázání pracovního poměru

Neplatné rozvázání pracovního poměru není samostatně upraveno v rámci Titulu 8 BGB, který se zabývá úpravou služební smlouvy, a proto je třeba vycházet z obecné úpravy neplatnosti. Jediným případem, který je zvlášť upraven v rámci této části BGB je ust. § 613a odst. 4, podle kterého je vyloučeno dát zaměstnanci výpověď pouze z důvodu přechodu či převodu podniku. Taková výpověď by byla neúčinná.

Rozvázání pracovního poměru samozřejmě může být neplatné, a to buď absolutně, nebo relativně. V takovém případě je zapotřebí postupovat podle obecných pravidel stanovených pro neplatnost.

Absolutní neplatnost pracovní smlouvy způsobují tyto důvody:

- porušení zákonného zákazu dle ust. § 134 BGB – uplatnění tohoto ustanovení je v pracovním právu velké, neboť úpravou pracovního práva se zabývá několik právních předpisů, v nichž je upravena celá řada zákonných zákazů. To plyne i z práva Evropské unie, která se snaží co možná nejvíce chránit zaměstnance. U skončení pracovního poměru lze jako příklad zmínit nedodržení písemné formy u výpovědi.¹¹⁹
- porušení dobrých mravů dle ust. § 138 BGB – typickým příkladem pro použití tohoto ustanovení je nesoulad mezi plněním a protiplněním, se kterým se můžeme setkat i v případě pracovní smlouvy. V rámci výpovědi se může jednat např. o situaci, kdy zaměstnanec dostal výpověď z důvodu, že odmítl snášet sexuální návrhy svého zaměstnavatele.¹²⁰

¹¹⁸ Dostupné na <<http://kuendigungsanwalt.de/kuendigung-fristlos-ausserordentlich.html>>.

¹¹⁹ § 623 BGB.

¹²⁰ Dostupné na <https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/a711-arbeitsrecht.pdf?__blob=publicationFile>.

Relativní neplatnost pracovní smlouvy způsobují tyto důvody:

- omyl, přičemž je rozlišováno mezi omylem v projevu vůle, omylem v obsahu právního jednání a omylem ve vlastnostech zaměstnance. Omyl v projevu vůle spočívá v tom, že osoba, která učinila konkrétní projev vůle (v našem případě rozvázala pracovní poměr), takové právní jednání vůbec nechtěla učinit. U omylu v obsahu právního jednání se osoba, která činí daný projev vůle, mylí ohledně právního významu svého projevu vůle. Poslední z uvedených omylů se týká vlastností zaměstnance, které jsou důležité pro daný smluvní vztah. Takovou vlastností může být např. zdravotní stav zaměstnance v případě, kdy je zaměstnanec nikoli jen na dočasnou dobu neschopný vykonávat práci, která je obsahem pracovní smlouvy. Mezi tyto vlastnosti naopak nelze řadit např. produktivitu zaměstnance nebo těhotenství zaměstnankyně, jelikož se jedná pouze o stav dočasný.
- špatný přenos projevu vůle.
- bezprávná výhrůžka a úmyslné uvedení v omyl, neboť je logické, že zaměstnanec nemůže být k výpovědi zaměstnavatelem nucen.¹²¹

Pro námitku relativní neplatnosti nevyžaduje zákon žádnou zvláštní formu. Oproti obecné úpravě relativní neplatnosti je však nutné tuto námitku uplatnit ve lhůtě tří týdnů od doručení výpovědi, a to u příslušného speciálního pracovního soudu.¹²²

5.5 Ochrana před výpovědí

Německý zákonodárce přijal zvláštní zákon na ochranu před výpovědí – Kündigungsschutzgesetz, který se vztahuje také na ochranu při výpovědi pracovní smlouvy. Tento zákon obsahuje jednak obecnou ochranu a jednak i ustanovení o zvláštní ochraně vztahující se např. na ochranu těhotných matek a matek do čtyř měsíců po porodu nebo na ochranu těžce zdravotně postižených apod.

Klíčové je ust. § 1 odst. 1, dle kterého nelze dát sociálně neodůvodněnou výpověď zaměstnanci, který je v daném podniku zaměstnán déle než šest měsíců. Důvodem k rozvázání pracovního poměru se zaměstnancem jsou pouze provozní potřeby podniku, důvody spočívající v chování na straně zaměstnance a důvody spočívající v osobě zaměstnance. Jiné výpovědní důvody vedou automaticky k neúčinnosti takové výpovědi.¹²³

¹²¹ DIETERICH, Thomas a kol. *Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht*. 3. vydání. München: C. H. Beck, 2003, s. 1420.

¹²² § 4 KSchG.

¹²³ STERN: *Einführung in das deutsche recht...*, s. 153.

Jestliže nechceme, aby byla výpověď z pracovního poměru stížena absolutní nebo relativní neplatností, je nezbytné dbát na tyto výpovědní důvody.

Obrana proti sociálně neodůvodněné výpovědi spočívá v žalobě na neplatnost výpovědi z pracovního poměru, se kterou se musí oprávněná strana obrátit na pracovní soud ve lhůtě tří týdnů. Tato strana by měla ve své argumentaci především zdůraznit, že předmětná výpověď je sociálně neodůvodněná, tzn., že nesplňuje žádný z výpovědních důvodů.¹²⁴

Dojde-li soud k závěru, že výpověď z pracovního poměru je skutečně neplatná, zruší ji a zaměstnanec má právo vrátit se do práce. Za určitých podmínek má zaměstnanec rovněž nárok na to, aby mu byl zaplacen ušlý plat za dobu, kdy v důsledku této výpovědi nemohl vykonávat práci.

Přestože soud dojde k závěru o neplatnosti výpovědi z pracovního poměru, existují situace, kdy nelze předpokládat, že by pracovní poměr mohl dále trvat. Může se tak stát z jakýchkoliv důvodů nebo i na návrh zaměstnance. V takových případech soud pracovní poměr zruší a zaměstnanci poskytne odškodné, které může činit až dvanáctinásobek jeho měsíčního platu.¹²⁵ Stejný návrh může vycházet i od zaměstnavatele, přičemž tento návrh je možné učinit až do posledního ústního jednání před odvolacím soudem.¹²⁶

Zákon o ochraně před výpovědí se však nevztahuje na výpověď mimořádnou (§ 13 odst. 1 věta první KSchG), pro kterou musí být vždy dán důležitý důvod. Nicméně tento zákon upravuje, že žaloba k soudu na určení, zda takový důležitý důvod existuje, musí být podána ve lhůtě tří týdnů. Stejně jako u řádné výpovědi, je i zde možnost na návrh zrušit pracovní poměr v případě, že není dán důležitý důvod, pokud nelze důvodně předpokládat, že by tento pracovní poměr mohl nadále trvat. A obdobně by i zde náleželo takovému zaměstnanci odškodné.¹²⁷

¹²⁴ VON HEIKE, Simon, FUNK-BAKER, Gisela. Einführung in das deutsche Recht und die deutsche Rechtssprache. München : C. H. Beck, 2002, s. 108.

¹²⁵ § 10 KSchG.

¹²⁶ § 9 KSchG.

¹²⁷ VON HEIKE, FUNK-BAKER: *Einführung in das deutsche Recht...*, s. 154.

6 Srovnání české právní úpravy neplatného rozvázání pracovního poměru s německou právní úpravou

Srovnáme-li českou a německou právní úpravu, je třeba nejprve začít srovnáním základních právních předpisů vztahujících se k pracovnímu právu. Základním českým právním předpisem upravujícím pracovní právo je zákoník práce. Není ale jediným právním předpisem, který je spjatý s pracovním právem, jelikož existuje mnoho dalších právních předpisů s vazbami do pracovního práva, počínaje zákony (např. zákon o zaměstnanosti) až po nejrůznější nařízení či vyhlášky. Jedním ze základních právních předpisů, se kterým je v rámci pracovního práva rovněž pracováno, je občanský zákoník fungující jako tzv. podpůrný právní předpis v situaci, kdy zákoník práce určitou záležitost neupravuje. Německá právní úprava, na rozdíl od té české, nedisponuje základním pracovněprávním předpisem – zákoníkem práce. Podstatná část německého pracovního práva vychází z německého občanského zákoníku, který poté doplňují zvláštní právní předpisy. Jedním z nich je tzv. Kündigungsschutzgesetz, který byl přijat za účelem ochrany před výpovědí a který se samozřejmě vztahuje i na ochranu při výpovědi pracovní smlouvy.

Způsoby rozvázání pracovního poměru, které se uplatňují v České republice v souvislosti s neplatným rozvázáním pracovního poměru, se do jisté míry podobají těm německým. Odlišnost nalezneme u výpovědi z pracovního poměru, poněvadž v Německu se rozlišuje mezi výpovědí řádnou, mimořádnou a výpovědí s novou pracovní smlouvou. Podíváme-li se však podrobněji na výpověď mimořádnou, uvidíme jistou shodu s okamžitým zrušením pracovního poměru, které je typické pro českou právní úpravu. Obecně lze říci, že česká i německá právní úprava skončení pracovního poměru se vyznačuje podobnými rysy a rozdíly, které mezi nimi můžeme najít, spočívají především v důvodech podmiňujících ukončení pracovního poměru.

V české právní úpravě používáme obecný pojem neplatnost, pod který řadíme neplatnost absolutní a relativní. Naproti tomu německá právní úprava pracuje s pojmem „neúčinnost“, který představuje souhrnný název pro absolutní a relativní neplatnost. Charakteristika české a německé absolutní i relativní neplatnosti je v zásadě shodná a příliš se neliší. Jak česká, tak německá právní úprava vychází z obecných důvodů neplatnosti upravených v občanském zákoníku, které nalézají své uplatnění i v rámci pracovního práva. Jestliže je s některou ze stran neplatně rozvázán pracovní poměr, je zapotřebí, aby se tato strana bránila příslušnou žalobou na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru. V České republice činí lhůta k podání žaloby dva měsíce ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit jedním ze způsobů rozvázání pracovního poměru.

V Německu je pro uplatnění žaloby na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru stanovena lhůta tří týdnů, tedy podstatně kratší doba než v České republice.

Zajímavým zjištěním je, že na rozdíl od české právní úpravy, v té německé není možné uvedenou žalobou napadnout dohodu o rozvázání pracovního poměru. Na tuto dohodu se nevztahuje speciální zákon na ochranu před výpovědí, to ale neznamená, že se nelze proti očividně neplatné dohodě bránit. Samozřejmě je dotčené straně umožněno, aby se domáhala neplatnosti takové dohody, nicméně musí tak učinit podle obecných ustanovení o právním jednání dle BGB.

Na základě srovnání problematiky neplatného rozvázání pracovního poměru v České republice a Německu, si dovoluji tvrdit, že i přes zmiňované odlišnosti, je podobnost těchto právních úprav patrná.

7 Závěr

V diplomové práci jsem se zabývala neplatným rozvázáním pracovního poměru a instituty, které s ním úzce souvisí. Mým cílem bylo vysvětlit danou tematiku srozumitelným způsobem z teoretického hlediska, které jsem doplnila o významná rozhodnutí tuzemských soudů.

Zákoník práce do jisté míry ovlivnila nedávno uskutečněná rekodifikace soukromého práva, která se v určitém směru dotkla také neplatného rozvázání pracovního poměru. Z tohoto důvodu jsem do své práce zařadila kapitoly, které nejenže zdůrazňují podstatné změny, které zákoník práce zaznamenal v souvislosti s přijetím nového občanského zákoníku, ale navíc umožňují lepší pochopení celé problematiky neplatného rozvázání pracovního poměru.

V prvních dvou kapitolách jsem se proto zmínila o nové koncepci právního jednání a stěžejních pojmech s právním jednáním souvisejících, a podrobně jsem se věnovala také způsobům, kterými lze pracovní poměr rozvázat.

Vzhledem k tématu práce bylo zapotřebí reflektovat zavedení zdánlivého právního jednání do pracovněprávní úpravy, které se výrazně uplatňuje u jednostranného rozvázání pracovního poměru za předpokladu, že není učiněno v předepsané písemné formě. Namísto dřívějšího následku, který spočíval v neplatnosti výpovědi, okamžitého zrušení či zrušení pracovního poměru ve zkušební době, se v aktuální právní úpravě uplatňuje přísnější postih v podobě nicotnosti. Zdánlivé právní jednání ve svém důsledku posiluje ochranu poškozené smluvní strany a zaručuje jí jistotu, že na pracovní poměr bude nadále nahlíženo jako na platně trvajícím.

V pracovněprávních vztazích může být zdánlivostí i neplatností dotčen jak zaměstnanec, tak zaměstnavatel. S ohledem na zásadu zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance lze usuzovat, že zranitelnější smluvní stranou je obvykle zaměstnanec, jehož postavení je často zneužíváno ve prospěch zaměstnavatele. Pokládám za důležité uvedenou zásadu podporovat a z tohoto důvodu jsem také uvítala přijetí ust. § 18 ZP, které klade důraz na výklad, který je pro zaměstnance co nejpříznivější, nastane-li situace, že je možné právní jednání vyložit několika způsoby.

Těžištěm diplomové práce byla kapitola třetí, ve které jsem věnovala pozornost neplatnému rozvázání pracovního poměru a nárokům z něj vyplývajícím.

Aktuální právní úpravu neplatného rozvázání pracovního poměru hodnotím kladně a domnívám se, že dotčené smluvní straně pochopitelným způsobem líčí, jak postupovat v situaci, kdy je s ní pracovní poměr neplatně rozvázán.

Právní úprava zohledňuje, že neplatným rozvázáním pracovního poměru může být postižen také zaměstnavatel, a přestože jsem výše vyjádřila svoji domněnku, že je nutné dbát na ochranu zaměstnance, zastávám názor, že existují rovněž případy, kdy se má dostat pochopení také zaměstnavateli, který je bezpochyby silnější smluvní stranou. Vstřícným krokem vůči zaměstnavatelům tak pro mne bylo navrácení se k institutu moderačního práva soudu, které již čtvrtým rokem opětovně upravuje zákoník práce v rámci neplatného rozvázání pracovního poměru.

Dovoluji si tvrdit, že právní úprava neplatného rozvázání pracovního poměru je stejně ohleduplná vůči zaměstnanci i zaměstnavateli, se kterým druhá smluvní strana pracovní poměr neplatně rozvázala. Za projev této ohleduplnosti považuji například dostatečný časový prostor k zamyšlení se nad tím, zda příslušný způsob rozvázání pracovního poměru napadnout žalobou na určení neplatnosti, nebo nikoli.

Lze konstatovat, že v praxi se lze více setkat s případy, kdy žalobu na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru podává zaměstnanec. Tuto skutečnost pokládám za naprosto standardní jev s ohledem na zaměstnance, pro kterého ztráta zaměstnání leckdy znamená závažný existenční problém. Zaměstnavateli obvykle nečiní potíže nalézt odpovídající náhradu za zaměstnance, který s ním rozvázal pracovní poměr. Proto jistě není překvapením, že byť se rozvázání pracovního poměru se zaměstnavatelem jeví mnohdy jako neplatné, nejeden zaměstnavatel přejde tento fakt bez povšimnutí.

V kapitole čtvrté a páté jsem nastínila německou právní úpravu neplatného rozvázání pracovního poměru a srovnala ji s právní úpravou, kterou máme v České republice. Navzdory tomu, že jsou obě právní úpravy v určitých otázkách odlišné, působí na mne ustáleným dojmem.

Závěrem bych uvedla, že na téma diplomové práce bylo nahlíženo z objektivního pohledu a rovněž s očekáváním, že výsledné zpracování dané problematiky bude zachycovat ucelený přehled o neplatném rozvázání pracovního poměru.

Seznam použitých zdrojů

Monografie česká

- ANDRAŠČÍKOVÁ, Mária a kol. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2012*. 6. vydání. Olomouc: Anag, 2012. 1239 s. ISBN: 978-80-7263-713-3.
- BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 6. vydání. Praha: C. H. Beck, 2014. 464 s. ISBN: 978-80-7400-283-0.
- BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. 1613 s. ISBN: 978-80-7400-290-8.
- DOLEŽÍLEK, Jiří. *Přehled judikatury ve věcech pracovněprávních. Vznik, změny a skončení pracovního poměru*. 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2010, 356 s. ISBN: 978-80-7357-554-0.
- GALVAS, Milan. *Pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita, 2012. 752 s. ISBN: 978-80-210-5852-1.
- GALVAS, Milan. *Pracovní právo: 300 otázek a odpovědí*. Brno: Computer Press, 2007. 178 s. ISBN: 978-80-251-1872-6.
- GIRMANOVÁ, Jana. *Deutsche Rechtssprache*. 1. vydání. Praha: Leges, 2012. 269 s. ISBN: 978-80-87576-20-5.
- HŮRKA, Petr. *Aktuální pracovněprávní judikatura s podrobným komentářem*. Olomouc: Anag, 2012. 247 s. ISBN: 978-80-7263-785-0.
- HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: princip flexijistoty v českém pracovním právu*. Praha: Auditorium, 2009. 189 s. ISBN: 978-80-87284-04-9.
- HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2. vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. 575 s. ISBN: 978-80-7380-540-1.
- HŮRKA, Petr a kol. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku s podrobným komentářem k 1. 1. 2014*. 3. vydání. Olomouc: Anag, 2014. 1063 s. ISBN: 978-80-7263-857-4.
- JANEČKOVÁ, Eva. *Nejčastější pochybení zaměstnavatelů při plnění povinností dle zákoníku práce*. Praha: Wolters Kluwer, 2014. 199 s. ISBN: 978-80-7478-518-4.
- JANKŮ, Martin a kol. *Nové občanské právo v kostce. Stručný úvod*. Praha: C. H. Beck, 2014. 310 s. ISBN: 978-80-7400-516-9.

- KOTTNAUER, Antonín. *Pracovní právo v praxi: základní pracovněprávní vztahy a rekodifikace*. Praha: Leges, 2014. 368 s. ISBN: 978-80-7502-038-3.
- KOTTNAUER, Antonín a kol. *Zákoník práce. Komentář s judikaturou podle stavu k 1. lednu 2012, včetně novely účinné k 1. dubnu 2012*. Praha: Leges, 2012. 1087 s. ISBN: 978-80-87576-08-3.
- LAVICKÝ, Petr a kol. *Občanský zákoník I.: obecná část (§ 1 - 654): komentář*. Praha: C. H. Beck, 2014. 2380 s. ISBN: 978-80-7400-529-9.
- MELZER, Filip, TÉGL, Petr a kol. *Občanský zákoník: velký komentář. Svazek III, § 419 – 654 a související společná a přechodná ustanovení*. Praha: Leges, 2014. 1234 s. ISBN: 978-80-7502-003-1.
- ŠVESTKA, Jiří a kol. *Občanský zákoník: komentář. Svazek I., (§ 1 až 654)*. Praha: Wolters Kluwer, 2014. 1667 s. ISBN: 978-80-7478-370-8.
- VYSOKAJOVÁ, Margerita a kol. *Zákoník práce: komentář*. 4. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2013. 772 s. ISBN: 978-80-7478-033-2.

Monografie zahraniční

- DIETERICH, Thomas a kol. *Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht*. 3. vydání. München: C. H. Beck, 2003. 2849 s. ISBN: 3-406-46824-1.
- STERN, Klaus a kol. *Einführung in das deutsche recht*. 3. vydání. München: Deutscher Taschenbuch Verlag, 1990. 418 s. ISBN: 3-423-05040-3.
- VON HEIKE, Simon, FUNK-BAKER, Gisela. *Einführung in das deutsche Recht und die deutsche Rechtssprache*. 2. vydání. München: C. H. Beck, 2002. 282 s.

Odborné časopisy české

- BUKOVJAN, Petr. Nejdůležitější dopady NOZ do oblasti pracovněprávních vztahů. *Bezpečnost a hygiena práce*, 2014, č. 1, s. 4.
- HŮRKA, Petr. Změny v pracovním právu v souvislosti s novým občanským zákoníkem. *Právní rozhledy*, 2014, č. 7, s. 233.
- JOUZA, Ladislav. Nové pojmy občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích. *Bulletin advokacie*, 2014, č. 10, s. 36.
- JOUZA, Ladislav. Uplatňování občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích. *Bulletin advokacie*, 2014, č. 4, s. 41.
- MORÁVEK, Jakub. Několik poznámek nejen k formě právních jednání v pracovněprávních vztazích po rekodifikaci. *Právní rozhledy*, 2014, č. 9, s. 305.

- ŠUBRT, Bořivoj. Co přináší novela zákoníku práce od 1. 1. 2014. *Práce a mzda*, 2013, č. 12, s. 15.
- VYSOKAJOVÁ, Margerita. Změny pracovněprávních předpisů od 1. 1. 2012, 1. část. *Právní fórum*, 2012, č. 3, s. 106.

Internetové zdroje české

- RANDLOVÁ, Nataša. *Rozvázání pracovního poměru pod nátlakem* [online]. lovec-hlav.cz, 20. října 2014 [cit. 19. dubna 2015]. Dostupné na <<http://lovec-hlav.cz/pracovni-pravo/rozvazani-pracovniho-pomeru-pod-natlakem/>>.

Internetové zdroje zahraniční

- Dostupné na <http://de.wikipedia.org/wiki/Beendigung_des_Arbeitsverhältnisses>.
- Dostupné na <<http://kuendigungsanwalt.de/kuendigung-fristgemaess-ordentlich.html>>.
- Dostupné na <<http://kuendigungsanwalt.de/kuendigung-fristlos-ausserordentlich.html>>.
- Dostupné na <https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/a711-arbeitsrecht.pdf?__blob=publicationFile>.

Právní předpisy ČR

- Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění zákona č. 413/2005 Sb., účinném ke dni 18. října 2005.
- Zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů.
- Ústavní zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod, ve znění ústavního zákona č. 162/1998 Sb.
- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník.

Právní předpisy zahraniční

- Zákon ze dne 10. srpna 1951, Kündigungsschutzgesetz (KSchG), ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon ze dne 18. srpna 1896, Bürgerliches Gesetzbuch (BGB), ve znění pozdějších předpisů.

Judikatura

- Nález Ústavního soudu ze dne 9. prosince 2014, sp. zn. II. ÚS 1774/2014.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 19. března 1997, sp. zn. 2 Cdon 475/96.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29. listopadu 2000, sp. zn. 21 Cdo 227/2000.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11. října 2001, sp. zn. 21 Cdo 2905/2000.

- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14. května 2002, sp. zn. Cdo 1436/2001.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18. března 2004, sp. zn. 21 Cdo 1950/2003.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 30. března 2004, sp. zn. 21 Cdo 2343/2003.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 9. prosince 2010, sp. zn. 21 Cdo 4886/2009.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 4. dubna 2012, sp. zn. 21 Cdo 22/2011.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 25. října 2012, sp. zn. 21 Cdo 4929/2010.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6. března 2013, sp. zn. 21 Cdo 2039/2012.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 22. října 2013, sp. zn. 21 Cdo 3862/2012.
- Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 16. července 2003, sp. zn. 21 Cdo 258/2003.
- Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 20. února 2013, sp. zn. 21 Cdo 4188/2011.
- Stanovisko Nejvyššího soudu ze dne 9. června 2004, sp. zn. NS Cpjn 4/2004 (Rc 85/2004/V).

Abstrakt

Tato práce se zabývá neplatným rozvázáním pracovního poměru. Příslušná problematika je zde popisována komplexním způsobem z hlediska aktuální právní úpravy.

Vlastní obsah práce je rozdělen do pěti kapitol, přičemž podstatnou je kapitola třetí, ve které je charakterizováno neplatné rozvázání pracovního poměru.

Cílem této práce je analyzovat platnou právní úpravu neplatného rozvázání pracovního poměru a poukázat na významnou soudní judikaturu.

Abstract

This thesis focuses on the void termination of employment. Corresponding issue is described from point of view of current legislation in the complex way.

The content of this study is divided into five chapters. The most important is the third one where the void termination of employment is defined.

The target of this study is to analyse the current legislation of the void termination of employment and point out the relevant practice of the courts.

Klíčová slova

zaměstnanec, zaměstnavatel, pracovní poměr, neplatnost, neplatné rozvázání pracovního poměru

Keywords

employee, employer, employment, void, void termination of employment