

**UNIVERZITA KARLOVA**

**Právnická fakulta**

Jan Kučera

**Neplatné skončení pracovního poměru  
a související důsledky**

**Diplomová práce**

Vedoucí diplomové práce: JUDr. Jakub Morávek, Ph.D.

Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Datum vypracování: 30. 7. 2017

## **Prohlášení**

Prohlašuji, že předloženou diplomovou práci jsem vypracoval samostatně a že všechny použité zdroje byly řádně uvedeny. Dále prohlašuji, že tato práce nebyla využita k získání jiného nebo stejného titulu.

Jan Kučera

V Praze dne 30. 7. 2017

## **Poděkování**

Děkuji panu JUDr. Jakubu Morávkovi, Ph.D. vedoucímu mé diplomové práce za cenné připomínky a účinnou pomoc při zpracování.

## Obsah

<b>Úvod .....</b>	<b>6</b>
<b>1 Pracovní poměr .....</b>	<b>9</b>
1.1 Pracovní poměr jako soukromoprávní vztah .....	9
1.2 Vznik, změna a zánik pracovního poměru.....	13
1.2.1 Právní jednání jako pracovněprávní skutečnost .....	13
1.2.2 Vymezení pracovněprávního jednání .....	15
1.2.3 Náležitosti pracovněprávního jednání .....	15
<b>2 Následky vad pracovněprávních jednání směřujících k rozvázání pracovního poměru .....</b>	<b>21</b>
2.1 Zdánlivost pracovněprávního jednání.....	22
2.2 Neplatnost pracovněprávního jednání.....	24
2.2.1 Hlavní důvody neplatnosti výpovědi.....	26
2.2.2 Hlavní důvody neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru .....	34
2.2.3 Hlavní důvody neplatnosti zrušení pracovního poměru ve zkušební době ...	36
<b>3 Důsledky neplatného rozvázání pracovního poměru zaměstnavatelem ve vztahu k trvání pracovního poměru a náhradě mzdy nebo platu .....</b>	<b>38</b>
3.1 Důsledek neplatného rozvázání pracovního poměru a zájmu zaměstnance na trvání pracovního poměru.....	40
3.1.1 Oznámení zaměstnance o trvání pracovního poměru.....	41
3.1.2 Žaloba na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru .....	44
3.1.3 Rozhodnutí soudu o žalobě o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru .....	48
3.1.4 Náhrada mzdy nebo platu dle ust. § 69 odst. 1 zákoníku práce .....	49
3.1.5 Vrácení podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci .....	55
3.2 Důsledek neplatného rozvázání pracovního poměru a nezájmu zaměstnance na trvání pracovního poměru.....	57
3.3 Důsledek neplatného rozvázání pracovního poměru zaměstnavatelem a pasivity zaměstnance .....	60
<b>Závěr .....</b>	<b>62</b>
<b>Použité prameny a literatura.....</b>	<b>66</b>
<b>Seznam použitých zkratk .....</b>	<b>70</b>

<b>Resumé.....</b>	<b>71</b>
<b>Summary .....</b>	<b>72</b>
<b>Abstrakt.....</b>	<b>73</b>
<b>Abstract .....</b>	<b>74</b>
<b>Název diplomové práce v anglickém jazyce .....</b>	<b>75</b>
<b>Klíčová slova .....</b>	<b>75</b>
<b>Keywords.....</b>	<b>75</b>

## Úvod

Pracovní poměr patří k nejvýznamnějším právním vztahům, neboť ovlivňuje každodenní život většiny aktivně pracujícího obyvatelstva. Zaměstnanec prostřednictvím pracovního poměru získává potřebné finanční prostředky pro uspokojování potřeb svých, případně potřeb své rodiny. Nejsou to však jen finanční prostředky, co zaměstnanci pracovní poměr přináší. Již Aristotelés ve čtvrtém století před naším letopočtem napsal, že člověk je tvorem společenským. A právě pracovní poměr nám často zajišťuje poznávání nových osob, začlenění do kolektivu a s tím související navázání přátelských vztahů nezbytných pro spokojený život. Rozvázání pracovního poměru tak může pro zaměstnance znamenat významný zásah do jeho života, a to nejen pracovního, ale rovněž osobního. Proto je třeba, aby právní řád poskytoval zaměstnanci možnost, jak se může proti rozvázání pracovního poměru účinně bránit, je-li přesvědčen, že rozvazovací pracovněprávní jednání trpí vadou.

Dnešní doba je pro získání nového pracovního místa maximálně příznivá, neboť podle aktuálních údajů Úřadu práce České republiky klesl k 30. 6. 2017 podíl nezaměstnaných osob ve věku 15 až 64 let na 4 % a počet hlášených volných pracovních míst vzrostl ke stejnému datu na 183 500.<sup>1</sup> Aktuální podíl nezaměstnaných osob v České republice je tak v rámci zemí Evropské unie suverénně nejnižší. S ohledem na výše uvedené by se tak mohlo zdát, že téma neplatného skončení pracovního poměru není v současné době příliš aktuální, neboť zaměstnanec si raději sjedná nový pracovní poměr u jiného zaměstnavatele, než aby podstupoval nástrahy soudního řízení s nejistým výsledkem. Ve skutečnosti tomu však tak není.

Téma neplatného skončení pracovního poměru si svoji aktuálnost nadále zachovává. Ne vždy totiž nabídka pracovních pozic musí odpovídat kvalifikaci a možnostem uchazeče o zaměstnání, zejména s ohledem na vzdálenost mezi místem, kde se uchazeč o zaměstnání zdržuje, a místem možného výkonu práce. Rovněž nabízené podmínky mohou být ve srovnání s podmínkami u dosavadního zaměstnavatele horší, ať už z hlediska výše mzdy nebo platu, flexibility pracovní doby, možnosti využívání práce z domova, délky dovolené či jiných benefitů. Pro zaměstnance se tak stále může jevit jako výhodnější dovolat se neplatnosti rozvázání pracovního poměru u soudu, a to i přes možnou časovou a finanční náročnost. Mnohdy je však motivací zaměstnance k podání

---

<sup>1</sup> Údaje Úřadu práce České republiky o nezaměstnanosti – dostupné dne 23. 7. 2017 z: <https://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/mes>

žaloby na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru pouze vidina možného přiznání nároku na náhradu mzdy nebo platu, aniž by na dalším trvání pracovního poměru měl skutečný zájem.

Zákoník práce upravuje jak neplatné skončení pracovního poměru zaměstnavatelem, tak neplatné skončení pracovního poměru zaměstnancem. S ohledem na stanovený rozsah pro diplomové práce se tato diplomová práce omezuje pouze na právní úpravu a důsledky neplatného skončení pracovního poměru zaměstnavatelem, ke kterému může dojít výpovědí, okamžitým zrušením pracovního poměru nebo zrušením pracovního poměru ve zkušební době.

Diplomová práce se člení na tři hlavní kapitoly, přičemž první kapitola je věnována charakteristice pracovního poměru a pracovněprávního jednání jako právní skutečnosti, kterou se pracovní poměr zakládá, mění nebo ruší. Pracovní poměr, přestože je řazen mezi soukromoprávní vztahy, se v mnohém od typických soukromoprávních vztahů liší. To souvisí s historickým důvodem vzniku samotného pracovního práva, kterým byla ochrana zaměstnance. Ochranná funkce nadále zůstává jednou z nejdůležitějších funkcí pracovního práva a projevuje se rovněž i v oblasti skončení pracovního poměru, v důsledku čehož může rozvazovací pracovněprávní jednání zaměstnavatele trpět vadou.

Druhá kapitola se nejprve obecně zabývá následky vadných právních jednání, neboť v této oblasti došlo vlivem rekodifikace soukromého práva provedené zákonem č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, k podstatné změně spočívající v zavedení institutu zdánlivého právního jednání, které je nutné odlišovat od neplatného právního jednání. Tato změna má zásadní význam pro formulaci žaloby, kterou se zaměstnanec brání proti vadnému rozvazovacímu pracovněprávnímu jednání zaměstnavatele. Dále jsou v rámci druhé kapitoly rozebrány konkrétní důvody vedoucí k neplatnosti výpovědi, okamžitého zrušení pracovního poměru a zrušení pracovního poměru ve zkušební době.

Ve třetí kapitole je proveden rozbor důsledků, které mohou vzniknout za situace, že výpověď, okamžité zrušení pracovního poměru nebo zrušení pracovního poměru ve zkušební době učiněné zaměstnavatelem trpí vadou, pro kterou může soud konstatovat neplatnost takového pracovněprávního jednání. Podstatná část třetí kapitoly je věnována situaci, kdy zaměstnanec projeví zájem o trvání pracovního poměru. V takovém případě totiž náleží zaměstnanci náhrada mzdy nebo platu, jejíž celkovou výši však ovlivňuje mnoho faktorů.

Cílem diplomové práce je přiblížit čtenáři problematiku právní úpravy neplatného skončení pracovního poměru zaměstnavatelem, analyzovat důvody a důsledky neplatného

skončení pracovního poměru zaměstnavatelem a upozornit na některé sporné oblasti právní úpravy neplatného skončení pracovního poměru zaměstnavatelem. Za tímto účelem bylo v diplomové práci užito především metody deskriptivní a dále metody analytické.

Jako prameny byly při psaní diplomové práce využity kromě samotné zákonné úpravy neplatného skončení pracovního poměru obsažené v ust. § 69 až 72 zákoníku práce především komentáře k zákoníku práce předních expertů na české pracovní právo a bohatá judikatura Nejvyššího soudu Československé socialistické republiky a Nejvyššího soudu České republiky. S ohledem na specifickou tématu nebyla zcela záměrně při psaní diplomové práce užita zahraniční literatura.



# 1 Pracovní poměr

## 1.1 Pracovní poměr jako soukromoprávní vztah

Jak již bylo uvedeno v úvodu práce, bude začátek první kapitoly věnován stručně, avšak nezbytné charakteristice pracovního poměru. Specifická povaha pracovního poměru, která spočívá v četnosti veřejnoprávních zásahů v jinak soukromoprávním vztahu, se projevuje rovněž i v oblasti rozvázání pracovního poměru zaměstnavatelem. Účelem těchto veřejnoprávních zásahů je především ochrana zaměstnance, na kterého je tradičně nahlíženo jako na subjekt se slabším postavením.

Pracovní poměr je poměrem soukromoprávním a v rámci občanského zákoníku je řazen mezi závazky. Přestože je pracovnímu poměru v občanském zákoníku věnováno pouze jediné ustanovení, přičemž odstavec 1 § 2401 občanského zákoníku je toliko pouze ustanovením delegačním, lze jeho zařazení do občanského zákoníku považovat za významné. Je tím potvrzena soukromoprávní povaha pracovního poměru a s tím související povaha občanského zákoníku jako obecného právního předpisu ve vztahu k zákoníku práce. V duchu principu subsidiarity zakotveném v ust. § 4 zákoníku práce se občanský zákoník tedy užije všude tam, kde daný případ zákoník práce neřeší, bez ohledu na to, zda se jedná o záměr zákonodárce, nebo o nezamýšlenou mezeru zákonné úpravy. Zde je nutné upozornit, že normy občanského zákoníku lze na pracovněprávní vztahy aplikovat pouze v souladu se základními zásadami pracovního práva, jejichž demonstrativní výčet je uveden v ust. § 1a odst. 1 zákoníku práce. Zákoník práce výslovně hovoří o zvláštní zákonné ochraně postavení zaměstnance, uspokojivých a bezpečných podmínkách pro výkon práce, spravedlivém odměňování zaměstnance, řádném výkonu práce zaměstnancem v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele a o rovném zacházení se zaměstnanci a zákazu jejich diskriminace. Vztah mezi občanským zákoníkem a zákoníkem práce je zmíněn zejména proto, že při posuzování platnosti, resp. neplatnosti pracovněprávního jednání v podobě výpovědi, okamžitého zrušení pracovního poměru nebo zrušení pracovního poměru ve zkušební době ze strany zaměstnavatele, je třeba brát v potaz rovněž ustanovení občanského zákoníku týkající se platnosti právního jednání.

V rámci pracovního práva je možné s ohledem na ust. § 1 zákoníku práce mezi sebou rozlišovat individuální pracovněprávní vztahy a kolektivní pracovněprávní vztahy.

Zatímco Jan Pichrt<sup>2</sup> spatřuje hlavní rozdíl mezi individuálními pracovněprávními vztahy a kolektivními pracovněprávními vztahy v předmětu těchto vztahů, tedy že předmětem individuálních pracovněprávních vztahů je konání závislé práce zaměstnancem za odměnu a předmětem kolektivních pracovněprávních vztahů je zejména způsob výkonu práce a podmínky výkonu práce, a to včetně mzdových, tak Petr Hůrka považuje za rozlišující znak subjekty, které v rámci daných pracovněprávních vztahů vystupují, když uvádí: „*Jsou-li subjekty zaměstnanec a zaměstnavatel, jedná se o individuální pracovněprávní vztah. Jsou-li subjekty právního vztahu odborová organizace a zaměstnavatel (nebo spolek zaměstnavatelů), jako její sociální partner, jde o kolektivní pracovněprávní vztah.*“<sup>3</sup> Ačkoliv se tedy pohledy na dělicí znak mezi individuálními pracovněprávními vztahy a kolektivními pracovněprávními vztahy mohou částečně lišit, není sporu o tom, že pracovní poměr je individuálním pracovněprávním vztahem.

Dělení na individuální pracovněprávní vztahy a kolektivní pracovněprávní vztahy však není z hlediska členění pracovněprávních vztahů konečné. Individuální pracovněprávní vztahy se dále dělí na základní pracovněprávní vztahy, pracovněprávní vztahy závislé na základních pracovněprávních vztazích<sup>4</sup> a na další právní vztahy účasti na práci.<sup>5</sup> Pracovní poměr pak společně se vztahy založenými na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr tvoří skupinu základních pracovněprávních vztahů.

Stejně jako u jakékoli jiné obligace rozlišují se i u pracovního poměru tři prvky, kterými jsou subjekt, obsah a objekt. Subjekty neboli účastníky základních pracovněprávních vztahů jsou zaměstnanec na straně jedné a zaměstnavatel na straně druhé. Za zaměstnavatele je považována osoba, která si jiného najímá k výkonu závislé práce a zavazuje se mu poskytnout za tuto práci odměnu, za zaměstnance je pak považován

---

<sup>2</sup> PICHRT, Jan. *Bělina, M. a kol. Pracovní právo*. 6. dopl. a podstatně přeprac. vyd. v Praze: C.H. Beck, 2014, s. 56. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-283-0.

<sup>3</sup> HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2., upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015, s. 69. Právnické učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-540-1.

<sup>4</sup> Typicky se jedná o vztahy sankční či vztahy vznikající při kontrole dodržování pracovněprávních předpisů. Úkolem pracovněprávních vztahů souvisejících se základními pracovněprávními vztahy je doplňovat a napomáhat realizovat základní pracovněprávní vztahy.

<sup>5</sup> Dalšími vztahy účasti na práci mohou být jak základní pracovněprávní vztahy, tak vztahy související. To, čím se tyto vztahy odlišují od jiných základních a souvisejících pracovněprávních vztahů, je skutečnost, že nejsou upraveny pouze zákoníkem práce a souvisejícími pracovněprávními předpisy, ale i jinými normami (např. pracovněprávní vztahy členů posádek plavidel provozující námořní plavbu jsou upraveny v zákoně č. 61/2000 Sb., o námořní plavbě).

ten, kdo dluží jinému osobní výkon závislé práce. Zatímco na straně zaměstnance může vystupovat pouze osoba fyzická, neboť legální definice obsažená v ust. § 6 zákoníku práce vymezuje zaměstnance jako fyzickou osobu, která se zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu, tak zaměstnavatelem může být vedle osoby fyzické i osoba právnická.

Druhým ze tří prvků základního pracovněprávního vztahu je jeho obsah. Jelikož je tedy pracovní poměr závazkem, je i pro něj platné ust. § 1721 občanského zákoníku, dle kterého ze závazku má věřitel vůči dlužníku právo na určité plnění jako na pohledávku a dlužník má povinnost toto právo splněním dluhu uspokojit. Obsahem pracovního poměru jsou práva a povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele. V ustanoveních pracovněprávních předpisů lze tedy nalézt povinnosti a jím odpovídající práva, jejichž obsahem je klasická římskoprávní čtveřice *dát, konat, zdržet se a strpět*. Pracovní poměr však není zdaleka vztahem natolik jednoduchým, aby jedné povinnosti zaměstnavatele odpovídalo pouze jedno právo zaměstnance a opačně.

Objektem základních pracovněprávních vztahů je závislá práce, což je jeden z klíčových pojmů pracovního práva. Na rozdíl od zákoníku práce z roku 1965 současný zákoník práce, který nabyt účinnosti ke dni 1. 1. 2007, obsahuje v ust. § 2 odst. 1 legální definici závislé práce, což lze z mezinárodního hlediska označit spíše za výjimku.<sup>6</sup> Zákoník práce vymezuje závislou práci jako činnost, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele a která je zaměstnancem vykonávána osobně.<sup>7</sup>

Původní definice závislé práce v zákoníku práce z roku 2006 platná do nabytí účinnosti koncepční novely zákoníku práce k 1. 1. 2012 obsahovala kromě výše uvedeného ještě další znaky, a sice že závislá práce musí být vykonávána za mzdu, plat nebo odměnu za práci, na náklady a odpovědnost zaměstnavatele, v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě. Expertní komise, která se zabývala koncepční novelizací zákoníku práce, však dospěla k závěru, že spíše než o znaky závislé práce se jedná o důsledky výkonu závislé práce. V souladu s názorem expertní komise tedy došlo k rozdělení původní definice závislé práce obsažené v ust. § 2 odst. 4 zákoníku práce ve znění platném do 31. 12. 2011 do dvou odstavců v rámci nově formulovaného ust. § 2 zákoníku práce.

---

<sup>6</sup> ŠTEFKO, Martin. *Vymezení závislé a nelegální práce*. Praha: Univerzita Karlova v Praze, Právnická fakulta, 2013. s. 82. ISBN 978-80-87146-72-9.

<sup>7</sup> Viz. ust. § 2 odst. 1 zákoníku práce.

K zákonné definici závislé práce pak Nejvyšší správní soud uvádí, že: „*Za (samostatný) znak je ovšem nutno považovat již první část definice, která hovoří o tom, že práce je vykonávána (vid nedokonavý), ale zejména z účelu definice a postihu nelegální práce je zřejmé, že mohou zůstat v platnosti dřívější judikaturní závěry o soustavnosti jako znaku závislé práce, neboť při jednorázové či příležitostní spolupráci se jen těžko může mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem vytvořit jakýkoliv vztah, natožpak vztah závislosti.*“<sup>8</sup> Ani tím však výčet znaků závislé práce nemusí skončit, neboť v rámci citovaného rozhodnutí Nejvyšší správní soud připouští možnost, aby k zákonným znakům mohl být zařazen i zákonem nevyjádřený znak, který zdůrazňuje společenský prvek či hospodářskou závislost zaměstnance na zaměstnavateli. Z judikatury Soudního dvora Evropské unie pak plyne, že existenci pracovněprávního vztahu nelze dovodit z obecné definice, neboť vždy je nutné přihlédnout k okolnostem daného případu.<sup>9</sup>

S ohledem na ust. § 555 odst. 1 občanského zákoníku, které stanoví, že právní jednání je posuzováno podle jeho obsahu, je pak třeba na veškeré vztahy, v jejichž rámci dochází k výkonu činnosti, která naplňuje definiční znaky závislé práce, aplikovat ustanovení zákoníku práce. Posouzení, zda určitá činnost vykonávaná konkrétní osobou je či není závislou prací, je zcela zásadní nejen pro oblast pracovního práva, ale rovněž pro oblast sociálního zabezpečení či správy daní.

Lze tedy shrnout, že pracovní poměr je vztahem obligačním, kdy právům a povinnostem zaměstnance odpovídají práva a povinnosti zaměstnavatele, je pracovněprávním vztahem individuálním a dle dikce ust. § 3 zákoníku práce je jedním ze základních pracovněprávních vztahů, který však zákoník práce pro výkon závislé práce upřednostňuje.<sup>10</sup> Upřednostnění pracovního poměru je jednak projevem zvláštní zákonné ochrany zaměstnance jako jedné ze základních zásad pracovněprávních vztahů a rovněž odráží i ekonomické zájmy státu.

---

<sup>8</sup> Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 13. 2. 2014, sp. zn. 6 Ads 46/2013 – 35.

<sup>9</sup> ŠTEFKO, Martin. *Vymezení závislé a nelegální práce*. Praha: Univerzita Karlova v Praze, Právnická fakulta, 2013. s. 82. ISBN 978-80-87146-72-9.

<sup>10</sup> Srov. ust. § 74 odst. 1 zákoníku práce.

## 1.2 Vznik, změna a zánik pracovního poměru

### 1.2.1 Právní jednání jako pracovněprávní skutečnost

Pracovní poměr, stejně jako všechny soukromoprávní závazky, vzniká, udržuje se, mění se nebo zaniká na základě právních skutečností, se kterými právní řád takové právní následky spojuje. Aleš Gerloch rozlišuje čtyři druhy právních skutečností, a sice právní jednání, protiprávní jednání, právní událost a protiprávní stav.<sup>11</sup> Toto rozdělení vychází ze dvou hledisek, kterými jsou soulad resp. nesoulad se zákonem a přítomnost, resp. absence lidské vůle.

Právní jednání je subjektivní právní skutečnost, která je v souladu s právem, a lze jej vymezit jako projev vůle ve vnějším světě. Právně jednat lze mnoha způsoby, zejména jde o jednání spočívající v konání, anebo o jednání spočívající v nekonání (opomenutí). Podstata konání je spatřována v dání (*dare*) nebo v činnosti, činění (*facere*). V případě nekonání může dojít ke třem situacím. První situací je pouhé nekonání, když osoba, která je povinna něco konat, svoji povinnost nesplní, tedy nekoná (*non facit*). Ve zbylých dvou situacích pak osoba disponuje konkrétním právem, avšak v prvním případě se výkonu tohoto práva zdrží (*omittere*) a své právo tak nevyužije, nebo ve druhém případě strpí (*pati*), že toto její právo je omezováno jinou osobou.

Občanský zákoník v ust. § 546 připouští, aby vedle výslovného právního jednání bylo možné právně jednat i jiným způsobem, avšak za podmínky, že nebude vzbuzena pochybnost o tom, co jednající osoba chtěla projevit. V případě druhého způsobu, označovaného jako konkludentní právní jednání, jde o to, že osoba, aniž by použila slova, dává třetím osobám dostatečně najevo, jaká je její vůle.<sup>12</sup>

Teorií práva bývá zmiňován ještě třetí způsob právního jednání, a to jednání mlčky. Jedná se o zvláštní druh nekonání, osoba se nijak nechová. V souvislosti s mlčením je třeba mít na paměti, že v právu neplatí obecně přijímaná zásada o tom, že kdo mlčí, souhlasí, ale zásada přesně opačná, tedy kdo mlčí, o tom nelze mít za to, že souhlasí. Z této zásady pak

---

<sup>11</sup> GERLOCH, Aleš. *Teorie práva: s podrobným praktickým výkladem pro širokou veřejnost : nové úplné znění*. 5., upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2009, s. 145. Právnícké učebnice (Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-233-2.

<sup>12</sup> Například pokud osoba roztrhá návrh na uzavření smlouvy, který dříve napsala.

plyne, že: „*Mlčení (nekonání) může být projevem vůle (právním jednáním) jen tehdy, lze-li z něj vyvodit, že se skutečně jedná o projev vůle (určitého obsahu).*“<sup>13</sup>

Právní událost je právní skutečnost, jejímž charakteristickým znakem je absence vůle. Následky vyvolané právní událostí jsou v souladu s právním řádem. K typickým příkladům právních událostí patří narození fyzické osoby, smrt fyzické osoby nebo uplynutí časové lhůty. Následkem uplynutí časové lhůty pak může být prekluze, tedy úplný zánik práv a povinností. Institut prekluze plní svoji roli i v rámci právní úpravy neplatného skončení pracovního poměru obsažené v zákoníku práce, a to ve vztahu k lhůtě pro podání žaloby na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru.

Mezi právní skutečnosti, které jsou v rozporu s právním řádem, se řadí protiprávní jednání a protiprávní stav. Příkladem protiprávního jednání je rozvázání pracovního poměru zaměstnavatelem výpovědí, aniž by byl naplněn některý z výpovědních důvodů uvedených v ust. § 52 zákoníku práce. Jako příklad protiprávního stavu, jenž spočívá v situaci odporující právu, pak může posloužit živelná pohroma v podobě záplav.

Za pracovněprávní skutečnosti se pak označují ty skutečnosti, na základě kterých vznikají, udržují se, mění se nebo zanikají pracovněprávní vztahy a práva a povinnosti z nich plynoucí, jestliže k nim došlo při výkonu závislé práce anebo v souvislosti s výkonem závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli.

V souladu s výše uvedeným lze i pracovněprávní skutečnosti rozlišit na subjektivní pracovněprávní skutečnosti a objektivní pracovněprávní skutečnosti, též označované jako pracovněprávní události.<sup>14</sup> Subjektivní pracovněprávní skutečnosti spočívají v právním jednání, protiprávním jednání nebo tzv. faktickém jednání, které ke vzniku, udržení, zániku nebo změně v pracovněprávních vztazích nevede samo o sobě, ale až ve spojení s jinou pracovněprávní skutečností.<sup>15</sup>

Relevantní význam pro pracovněprávní vztah a práva a povinnosti z něj plynoucí má pouze prokázaná pracovněprávní skutečnost. Pokud by tedy pracovněprávní skutečnost nebyla prokázána, bude to mít zpravidla ten právní následek, jako kdyby daná

---

<sup>13</sup> ZUKLÍNOVÁ, Michaela. *Občanské právo hmotné*. Praha: Wolters Kluwer, 2016. s. 158. ISBN 978-80-7478-325-8.

<sup>14</sup> Příkladem pracovněprávní události může být pracovní úraz, smrt zaměstnance, ztráta pracovní pomůcky, ale též plynutí času.

<sup>15</sup> Typickým příkladem je písemná výzva zaměstnavatele směřovaná zaměstnanci, aby došlo k odstranění neuspokojivých pracovních výsledků. Tato výzva je nezbytným předpokladem pro rozvázání pracovního poměru dle ust. § 52 písm. f) zákoníku práce.

pracovněprávní skutečnost vůbec nenastala.<sup>16</sup> Důkazní břemeno k prokázání pracovněprávní skutečnosti je pak na straně toho, o němž to stanoví zákon.

### 1.2.2 Vymezení pracovněprávního jednání

Jelikož zákoník práce vlastní úplnou právní úpravu právního jednání v pracovněprávních vztazích neobsahuje,<sup>17</sup> je třeba s ohledem na princip subsidiarity užít, s výjimkou několika odlišností plynoucích zejména ze zvláštní ochrany zaměstnance, coby podřízené a často též slabší strany, úpravy právního jednání v občanském zákoníku. Ten za právní jednání považuje takové chování osoby (subjektu práva), které je schopno vyvolat právní následky, které jsou v něm vyjádřeny, jakož i právní následky plynoucí ze zákona, dobrých mravů, zvyklostí a zavedené praxe stran.<sup>18</sup> Základem právního jednání je tedy vůle projevená navenek. Důležité je poznamenat, že za právní jednání se považuje pouze takový projev vůle, který je v souladu s objektivním právem. Pokud by učiněný projev vůle byl v rozporu s právním řádem, nelze jej považovat za právní jednání, nýbrž za protiprávní jednání.

Z uvedené obecné charakteristiky právního jednání plyne, že za pracovněprávní jednání je považováno právní jednání učiněné v pracovněprávních vztazích jako projev vůle směřující k právním následkům, které jsou v právním jednání vyjádřeny, nebo které plynou ze zákona (pracovněprávních předpisů), dobrých mravů a zvyklostí. V případě pracovněprávního jednání jsou těmito následky zejména vznik, změna a zánik práv a povinností v pracovněprávních vztazích.

### 1.2.3 Náležitosti pracovněprávního jednání

Aby právní, resp. pracovněprávní jednání bylo platné a způsobovalo tak zamýšlené účinky, musí splňovat určité náležitosti. Jak již bylo uvedeno výše, tak zákoník práce úpravu právního jednání v zásadě přenechává občanskému zákoníku, když jeho pravidla pouze drobně doplňuje či modifikuje. Jako příklad takové modifikace může posloužit ust. § 18 zákoníku práce, které stanoví, že je-li možné právní jednání vyložit různým

---

<sup>16</sup> DRÁPAL, Ljubomír. *Bělina, M. a kol. Pracovní právo*. 6., dopl. a podstatně přeprac. vyd. v Praze: C.H. Beck, 2014, s. 92. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-283-0.

<sup>17</sup> Zákoník práce se po novele provedené zákonem č. 303/2013 Sb., zákon, kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím rekodifikace soukromého práva, věnuje právnímu jednání pouze v ust. § 18 až 20 a dále ještě v ust. § 22 až 29, které se ovšem týkají pouze kolektivní smlouvy.

<sup>18</sup> Srov. ust. § 545 občanského zákoníku.

způsobem, použije se výklad pro zaměstnance nejpříznivější.<sup>19</sup> Toto ustanovení zákoníku práce je však třeba vnímat omezeně, neboť i v rámci pracovněprávního vztahu stále platí, že právní jednání je třeba interpretovat tak, aby byla vystižena co nejpřesněji vůle jednajícího. Teprve poté, co by i tato interpretace právního jednání připouštěla více možností výkladu, by bylo nutné přistoupit k aplikaci ust. § 18 zákoníku práce.<sup>20</sup>

Přestože tedy zákoník práce explicitně nestanoví, jaké náležitosti pracovněprávní jednání má mít, lze za současného subsidiárního užití občanského zákoníku dovodit, že k náležitostem pracovněprávního jednání se řadí náležitosti strany základního pracovněprávního vztahu nebo jiného subjektu pracovněprávního vztahu, náležitosti vůle, projevu vůle, předmětu pracovněprávního jednání a formy pracovněprávního jednání.<sup>21</sup>

### **Náležitosti strany základních pracovněprávních vztahů nebo jiného subjektu pracovněprávního vztahu**

Právně jednat v rámci pracovněprávních vztahů může pouze ta osoba, která je způsobilou stranou základních pracovněprávních vztahů nebo jiným způsobilým subjektem pracovněprávních vztahů, a ten kdo má způsobilost vlastním právním jednáním nabývat práva a brát na sebe povinnosti v pracovněprávních vztazích.

Stranami základních pracovněprávních vztahů, a tedy i pracovního poměru, jsou, jak již bylo výše uvedeno, zaměstnanec a zaměstnavatel, jejichž zákonné vymezení je provedeno v ust. § 6 resp. § 7 zákoníku práce.

Úprava způsobilosti být zaměstnancem, která byla dříve součástí zákoníku práce, byla s nabytím účinnosti občanského zákoníku změněna a přesunuta do nového civilního kodexu. Po historicky první novele nového občanského zákoníku provedené zákonem č. 460/2016 Sb., zákon, kterým se mění zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník a další související zákony, došlo s účinností od 28. 2. 2017 k návratu k právní úpravě platné před 1. 1. 2014. K výkonu práce se tedy opět může zavázat nezletilý, který dosáhl věku patnácti

---

<sup>19</sup> Srov. ust. § 557 občanského zákoníku.

<sup>20</sup> HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2., upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015, s. 88. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-540-1.

<sup>21</sup> DRÁPAL, Ljubomír. *M. Bělina a kol. Pracovní právo*. 6. dopl. a podstatně přeprac. vyd. v Praze: C.H. Beck, 2014, s. 99. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-283-0.



let, avšak jako dnem nástupu do práce nesmí být sjednán den, který by předcházel dni, kdy nezletilý ukončí povinnou školní docházku.<sup>22</sup>

Na straně zaměstnavatele může vystupovat jak fyzická, tak právnická osoba. Způsobilost být zaměstnavatelem je spojena se vznikem právní osobnosti, kterou fyzická osoba získává narozením a právnická osoba svým vznikem, přičemž dle ust. § 126 odst. 1 a 2 občanského zákoníku vzniká právnická osoba buď zápisem do veřejného rejstříku, nebo nabytím účinnosti zákona, kterým je právnická osoba zřízena, ledaže by zákon stanovil, že vzniká dnem pozdějším. Příkladem veřejného rejstříku je obchodní rejstřík, do něhož může právnickou osobu zapsat rejstříkový soud nebo při splnění zákonem stanovených podmínek také notář.

Zatímco fyzická osoba může jako zaměstnavatel nabývat práv a povinností až ode dne, kdy nabyla svéprávnosti,<sup>23</sup> právnická osoba může nabývat práv a povinností od svého vzniku a při splnění podmínek stanovených v ust. § 127 zákoníku práce dokonce i dříve.

### **Náležitosti vůle a projevu vůle**

Náležitostmi vůle se rozumí skutečnost, že vůle je vážná a svobodná. Jako příklad právního jednání trpícího nedostatkem vážnosti vůle lze uvést jednání učiněné v žertu či simulované právní jednání. Ani v těchto případech však nelze opomenout jednu ze zásad soukromého práva, kterou je ochrana dobré víry. Pokud se tedy adresát právního jednání může důvodně domnívat, že jednání bylo učiněno vážně, je pak třeba i na takové právní jednání pohlížet, jako kdyby bylo učiněno vážně.

O svobodnou vůli se nebude jednat tehdy, jestliže byla učiněna v důsledku přímého tělesného násilí (*vis absoluta*), kdy se ve skutečnosti jedná o projev vůle jiné osoby. Stejně tak nebude vůle svobodná i v případě, kdy sice není výsledkem přímého tělesného násilí, ale je utvářena pod vlivem bezprávní výhrůžky nebo jiného psychického nátlaku (*vis compulsiva*).

Pokud je vůle vážná a svobodná, pak je pro platnost právního jednání nezbytné, aby byla projevena srozumitelně a určitě. O nesrozumitelný projev vůle půjde tehdy, kdy ani za použití výkladu není možné zjistit, co chtěla jednající strana adresátu právního jednání

---

<sup>22</sup> Občanský zákoník před novelou provedenou zákonem č. 460/2016 Sb., zákon, kterým se mění zákon č. 89/2001 Sb., občanský zákoník a další související zákony, umožňoval nezletilým zavázat se k výkonu závislé práce pouze při kumulativním splnění podmínek spočívajících v dosažení věku patnácti let a dokončení povinné školní docházky.

<sup>23</sup> Srov. ust. § 30 odst. 1, 2 občanského zákoníku.

sdělit. Pokud naproti tomu vyjádření vůle bude srozumitelné, avšak ani za pomoci veškerých výkladových metod nebude možné zjistit, co má být předmětem právního jednání, bude se jednat o neurčitost projevu.

Dříve než je však možné konstatovat nesrozumitelnost nebo neurčitost projevu vůle, je třeba využít veškerých výkladových metod, kterými by bylo možné počáteční nesrozumitelnost či neurčitost překonat.<sup>24</sup> Rovněž je ale možné, aby si strany neurčitý nebo nesrozumitelný projev vůle dodatečně vyjasnily.<sup>25</sup>

### **Náležitosti předmětu pracovněprávního jednání**

Předmět pracovněprávního jednání musí být možný, a to jak po stránce fyzické, tak po stránce právní. S ohledem na subsidiární aplikaci občanského zákoníku na pracovněprávní vztahy není předmět pracovněprávního vztahu z hlediska práva možný, tj. není dovolený, pokud se přičí dobrým mravům nebo odporuje zákonu, pokud to smysl a účel zákona vyžaduje. Z ust. § 4a odst. 4 a z ust. § 19 odst. 1 zákoníku práce dále plyne, že předmět pracovněprávního jednání nebude dovolený, pokud se jím zaměstnanec předem vzdá práva, které mu poskytuje zákoník práce, kolektivní smlouva nebo vnitřní předpis, nebo k němu nebyl udělen předepsaný souhlas příslušným orgánem. S ohledem na ust. § 1 odst. 2 občanského zákoníku se není možné ani dohodou mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem od těchto zákonných ustanovení odchýlit.

### **Náležitosti formy pracovněprávního jednání**

V souladu se zásadou zvláštní zákonné ochrany zaměstnance se lze v rámci zákoníku práce často setkat s požadavkem písemné formy pracovněprávního jednání. Zatímco u pracovněprávních jednání vedoucích k zániku pracovního poměru je požadavek písemné formy z hlediska možného odstranění této vady nepřekonatelný, tak v případě pracovněprávních jednání vedoucích ke vzniku nebo změně pracovního poměru je možné se sice vady formy rovněž dovolat, avšak jen do té doby, než bude započato s plněním, tj. započítím s plněním se pracovněprávní jednání do té doby neplatná pro nedostatek formy stávají bezvadnými.

---

<sup>24</sup> ZUKLÍNOVÁ, Michaela. *Občanské právo hmotné*. Praha: Wolters Kluwer, 2016. s. 185. ISBN 978-80-7478-325-8.

<sup>25</sup> Viz. ust. § 553 odst. 2 občanského zákoníku.

Písemnosti týkající se vzniku, změny nebo skončení pracovního poměru musí být zaměstnanci řádně doručeny. Speciální úprava doručování těchto písemností je obsažena v ust. § 334 – 337 zákoníku práce.<sup>26</sup> Zákonodárce ukládá zaměstnavateli v ust. § 334 odst. 1 zákoníku práce povinnost, aby písemnosti týkající se skončení pracovního poměru byly doručeny zaměstnanci do vlastních rukou. Do vlastních rukou lze písemnost doručit osobně, prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací nebo prostřednictvím provozovatele poštovních služeb, přičemž zákoník práce preferuje osobní doručení nebo doručení prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací.

Osobně doručuje zaměstnavatel písemnost zaměstnanci na pracovišti, v jeho bytě nebo kdekoli bude zastižen, přičemž pokud zaměstnanec odmítne listinu převzít, považuje se přesto za doručenu. Skutečnost, že písemnost byla zaměstnanci doručena do vlastních rukou nebo že zaměstnanec přijetí písemnosti odmítl, je zaměstnavatel v případě sporu povinen prokázat. Za tímto účelem je nutné vyhotovit písemný záznam, který bude způsobilý prokázat, že písemnost byla doručena, případně že zaměstnanec písemnost odmítl přijmout.

Doručení prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací přichází v úvahu, jestliže zaměstnanec s tímto způsobem doručování vyslovil písemný souhlas a poskytl zaměstnavateli elektronickou adresu pro doručování. Takto doručovaná písemnost musí být opatřena uznávaným elektronickým podpisem a zaměstnanec musí do tří dnů od odeslání písemnosti potvrdit její přijetí zprávou, která bude rovněž opatřena uznávaným elektronickým podpisem. Okamžikem, kdy zaměstnanec potvrdí přijetí písemnosti, je písemnost doručena.

Pouze tehdy, pokud doručení zákonem upřednostněnými způsoby není možné, lze přistoupit k doručení prostřednictvím provozovatele poštovních služeb. Písemnost je doručována na poslední adresu zaměstnance, která je zaměstnavateli známa. Pro případ, že zaměstnanec nebude zastižen a ani si ve lhůtě deseti dnů písemnost u poskytovatele

---

<sup>26</sup> V Poslanecké sněmovně Parlamentu České republiky je v současné době projednáván vládní návrh zákona, kterým se mění zákoník práce (sněmovní tisk č. 903), který mimo jiné zjednodušuje pravidla pro doručování. Podle uvedeného vládního návrhu zákona by zaměstnavatel byl povinen doručit zaměstnanci písemnost do vlastních rukou na pracovišti. Pokud by to nebylo možné, mohl by ji zaměstnavatel doručit zaměstnanci prostřednictvím provozovatele poštovních služeb, prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací, prostřednictvím datové schránky, souhlasil-li by s tím zaměstnanec, nebo do vlastních rukou kdekoli by byl zaměstnanec zastižen.

poštovních služeb nevyzvedne, stanoví zákoník práce fikci doručení. Ta se uplatní i pro případ, že zaměstnanec odmítne písemnost převzít. O následcích neposkytnutí součinnosti nezbytné k doručení musí být zaměstnanec poučen. Pokud se na této adrese zaměstnanec vůbec nezdržuje a zaviněně neohlásí změnu adresy zaměstnavateli, je třeba považovat písemnost za doručenou dnem, kdy se doručovatel o doručení pokusil.<sup>27</sup> Zaměstnavatel musí být schopen prokázat, že písemnost zaměstnanci doručil nebo že se o to alespoň pokusil.

Takto konstruovaný proces doručování je však poměrně složitý a v praxi naráží na některé překážky. Problematické je především naplnění zákonných požadavků týkajících se doručování prostřednictvím provozovatele poštovních služeb. Česká pošta, s. p., jako výhradní držitel poštovní licence, totiž ve svých poštovních podmínkách nenabízí službu, která zajistí zaměstnavateli, že budou naplněny veškeré zákonné podmínky nutné pro vznik fikce doručení.<sup>28</sup> Na tento nedostatek právní úpravy reaguje vládní návrh zákona, kterým se novelizuje zákoník práce (sněmovní tisk č. 903). Podle vládního návrhu zákona má být písemnost uložena u provozovatele poštovních služeb místo 10 pracovních dnů po dobu 15 kalendářních dnů a dále má být upuštěno od požadavku poučení zaměstnance o následcích neposkytnutí součinnosti nezbytné k doručení. V duchu snahy o zjednodušení postupu zaměstnavatele při doručování by také zaměstnavatel mohl v případě, že se mu nepodaří doručit písemnost zaměstnanci na pracovišti, rovnou přistoupit k doručování prostřednictvím provozovatele poštovních služeb.

---

<sup>27</sup> DRÁPAL, Ljubomír. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. v Praze: C.H. Beck, 2015, Velké komentáře. s. 1372. ISBN 978-80-7400-290-8.

<sup>28</sup> ŘEHOŘOVÁ, Lucie. *K právní úpravě doručování v pracovním právu a výhledům de lege ferenda* <https://www.law.muni.cz/sborniky/pracpravo2016/files/012.html>

## 2 Následky vad pracovněprávních jednání směřujících k rozvázání pracovního poměru

Pracovněprávní jednání, které nesplňuje v předchozí kapitole uvedené požadavky kladené na stranu pracovněprávních vztahů, na vůli, na projev vůle, na jeho předmět a na jeho formu, případně ještě další zvláštní požadavky stanovené zákonem, je vadným pracovněprávním jednáním a jako takové nemůže vyvolat všechny právní účinky, které v něm byly vyjádřeny nebo plynou ze zákona, dobrých mravů nebo zvyklostí. Následkem vadného pracovněprávního jednání je buď jeho zdánlivost, nebo neplatnost, anebo relativní neúčinnost.

Smyslem relativní neúčinnosti je chránit věřitele pro případ, že se dlužník bude snažit svým právním jednáním zkrátit právo věřitele na uspokojení jeho pohledávky. Dle ust. § 589 odst. 2 občanského zákoníku neúčinnost právního jednání dlužníka stanovuje soud svým rozhodnutím o žalobě věřitele, kterou je právní jednání dlužníka odporováno. Přestože si lze představit případy, kdy by bylo možné aplikovat ustanovení o relativní neúčinnosti také v rámci pracovněprávního vztahu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, nebude tomuto institutu věnována další pozornost, neboť ve vztahu k tématu diplomové práce není relativní neúčinnost pracovněprávního jednání významná. Naopak jako nutné se jeví, přestože se tato diplomová práce má věnovat problematice neplatného skončení pracovního poměru a jeho souvisejícím důsledkům, alespoň v rámci jedné podkapitoly zmínit zdánlivé rozvázání pracovního poměru, a to s odůvodněním, že záměna zdánlivosti a neplatnosti není nikterak nepředstavitelná a v běžném životě se může nezdávkou vyskytnout. Tuto problematiku navíc komplikuje skutečnost, že zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, a tedy ani zákoník práce před novelou provedenou zákonem č. 303/2013 Sb., zákon, kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím rekodifikace soukromého práva, institut zdánlivosti právního jednání neznal. Následkem vady právního, resp. pracovněprávního jednání mohla být pouze neplatnost<sup>29</sup> a zaměstnanec tak vždy postupoval dle ust. § 69 a nasl. zákoníku práce. V současné době je však nutné pečlivě

---

<sup>29</sup> Výjimku z uvedeného pravidla představovaly dle právní úpravy účinné od 1. 1. 2012 případy, kdy nedošlo k řádnému doručení výpovědi, okamžitého zrušení pracovního poměru nebo zrušení pracovního poměru ve zkušební době, neboť účinky takového pracovněprávního jednání nemohly vůbec nastat. Důvodová zpráva k návrhu zákona č. 365/2011 Sb., zákon, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, uvádí „nebyl právní úkon [dnes právní jednání] doručen, neexistuje“.

rozlišovat, jaký následek vada způsobuje, neboť postup při neplatném a zdánlivém rozvázání pracovního poměru je zcela odlišný.

## 2.1 Zdánlivost pracovněprávního jednání

Institut zdánlivého právního jednání byl do našeho právního řádu včleněn rekodifikací soukromého práva provedenou zákonem č. 89/2012 Sb., občanský zákoník. Zdánlivé právní jednání, označované teorií práva jako *non negotium*, je chování, které je sice právnímu jednání podobné, neboť vzbuzuje zdání, že se jedná o právní jednání, avšak pro své vady právním jednáním vůbec není. Z hlediska práva tedy takové jednání vůbec neexistuje, a nelze tak u něj zkoumat jeho neplatnost či účinnost. Naproti tomu neplatné právní jednání, označované právní teorií jako *negotium nullum*, existuje, avšak nemá pro svoji vadu zamýšlené právní následky.

Jelikož rozlišení mezi zdánlivým právním jednáním a neplatným právním jednáním vychází z obecného právního předpisu práva soukromého, kterým je občanský zákoník, je toto rozlišení platné i pro právo pracovní.<sup>30</sup> O zdánlivé pracovněprávní jednání se bude jednat například tehdy, pokud nebyla zjevně projevena vážná vůle nebo se zaměstnanec předem<sup>31</sup> vzdá práv, které mu dle zákoníku práce, kolektivní smlouvy nebo vnitřního předpisu náleží. O zdánlivé pracovněprávní jednání půjde rovněž v případech, kdy výpověď, okamžité zrušení pracovního poměru nebo zrušení pracovního poměru ve zkušební době nebylo učiněno v písemné formě nebo nebylo zaměstnanci řádně doručeno.

V případě, že je jednostranné skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele ztíženo zdánlivostí, nelze vycházet z ust. § 69 a násl. zákoníku práce, nýbrž je třeba podat k místně a věcně příslušnému soudu návrh na určení, zda tu právní vztah je, či není. Dle ust. § 80 občanského soudního řádu je s tímto návrhem však spojena povinnost prokázat dostatečný právní zájem na takovém určení. Jelikož prokázání dostatečného právního zájmu může být problematické, přiklání se Jaroslav Stránský k názoru, že bude „za daných okolností z pohledu zaměstnance bezpečnější a výhodnější navrhnout soudu,

---

<sup>30</sup> S účinností od 1. 1. 2014, kdy nabyl účinnosti zákon č. 303/2013 Sb., zákon, kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím rekodifikace soukromého práva, navíc s institutem zdánlivosti výslovně pracuje i sám zákoník práce, a to např. v ust. § 50 odst. 1 zákoníku práce.

<sup>31</sup> Dle ust. § 346 zákoníku práce však zaměstnanec nemůže zaměstnavatele platně zprostit povinnosti poskytnout mu mzdu, plat, odměnu z dohody a jejich náhrady, odstupné, odměnu za pracovní pohotovost a náhradu výdajů příslušejících zaměstnanci v souvislosti s výkonem práce, a to bez ohledu na to, zda nárok zaměstnanci již vznikl, nebo má teprve vzniknout.

aby zaměstnavateli, který se domnívá, že rozvázal pracovní poměr, uložil splnit povinnost nadále mu v rámci existujícího pracovního poměru přidělovat práci a zaplatit mu náhradu mzdy za dobu, kdy mu práci nepřiděloval, čímž nastala překážka v práci na straně zaměstnavatele podle § 208 zákoníku práce. Z procesního hlediska by se pak nejednalo o určovací žalobu, nýbrž o žalobu na plnění.<sup>32</sup> Na podání takového návrhu rovněž nedopadá dvouměsíční prekluzivní lhůta stanovená zákoníkem práce pro uplatnění neplatného skončení pracovního poměru, ale uplatní se obecná tříletá promlčecí lhůta, neboť se zaměstnanec domáhá svého majetkového práva plynoucího z pracovního poměru.

Napadl-li by zaměstnanec zdánlivé pracovněprávní jednání zaměstnavatele směřující ke skončení pracovního poměru žalobou na neplatnost dle ust. § 72 zákoníku práce, musel by soud takový návrh bez dalšího zamítnout, neboť není možné posuzovat platnost právního jednání, které neexistuje. Zaměstnanci však nic nebude bránit v tom, aby podal žalobu novou, tentokrát již na plnění nebo na určení, zda tu pracovní poměr je či není.

Není-li zřejmé, zda jednostranné skončení pracovního poměru je ztíženo zdánlivostí nebo neplatností, jeví se dle Miroslava Hromady<sup>33</sup> jako vhodné řešení využít eventuálního petitu. Obsahem primárního petitu by byl návrh na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru. Pro případ, že by soud dospěl k závěru, že se jednalo o zdánlivé pracovněprávní jednání, by pak obsahem sekundárního petitu byl návrh na určení existence pracovního poměru, případně návrh na uložení povinnosti zaměstnavateli, aby přiděloval zaměstnanci práci. Protože obsahem takového žalobního návrhu by bylo i dovolání se neplatnosti skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, musel by být podán v dvouměsíční prekluzivní lhůtě.<sup>34</sup>

Byla-li by výpověď, okamžité zrušení pracovního poměru nebo zrušení pracovního poměru ve zkušební době skutečně jen zdánlivým pracovněprávním jednáním a návrh na určení ani návrh na plnění by podán nebyl, pak konkrétní pracovní poměr by nadále trval, aniž by o to strany projevil zájem. Podle Jaroslava Stránského<sup>35</sup> by za určitých okolností

---

<sup>32</sup> STRÁNSKÝ, Jaroslav. *Nicotnost právního jednání a rozvázání pracovního poměru*. Bulletin advokacie. 2016, 2016(5), 22.

<sup>33</sup> HROMADA, Miroslav. *Zdánlivé a neplatné ukončení pracovního poměru*. Soudní rozhledy. 2015, 2015(2), 47.

<sup>34</sup> Viz. ust. § 72 zákoníku práce.

<sup>35</sup> STRÁNSKÝ, Jaroslav. *Nicotnost právního jednání a rozvázání pracovního poměru*. Bulletin advokacie. 2016, 2016(5), 22.

bylo možné v takovém případě učinit závěr, že mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem byla konkludentně uzavřena dohoda o rozvázání pracovního poměru. Jelikož však zákoník práce vyžaduje pro takovou dohodu pod sankcí neplatnosti písemnou formu, nesměl by být uplatněn postup obsažený v ust. § 71 zákoníku práce.<sup>36</sup>

## 2.2 Neplatnost pracovněprávního jednání

Není-li pracovněprávní jednání zdánlivé, je možné následně zkoumat jeho platnost, resp. neplatnost. Jak již bylo uvedeno výše, tak neplatné právní jednání nemá pro svoji vadu zamýšlené právní následky, kterými v případě výpovědi, okamžitého zrušení pracovního poměru a zrušení pracovního poměru ve zkušební době je zánik pracovněprávního vztahu mezi konkrétním zaměstnavatelem a zaměstnancem.

Důvody způsobující neplatnost jakéhokoli pracovněprávního jednání vycházejí zejména z obecné úpravy neplatnosti právního jednání obsažené v občanském zákoníku. Občanský zákoník přitom rozlišuje neplatnost relativní a neplatnost absolutní, přičemž rozdíl mezi relativní a absolutní neplatností spočívá v nutnosti vznést námitku neplatnosti. Zatímco v případě absolutní neplatnosti soud prohlásí právní jednání za neplatné z úřední povinnosti, tak v případě relativní neplatnosti je nezbytné se neplatnosti dovolat. Dle ust. § 588 občanského zákonu soud přihlédne i bez návrhu k neplatnosti právního jednání, pokud:

- se zjevně přičí dobrým mravům,
- odporuje zákonu a zjevně narušuje veřejný pořádek,<sup>37</sup>
- zavazuje k plnění od počátku nemožnému.

Takové právní jednání tedy bude absolutně neplatné. Důvody pro absolutní neplatnost pak zákoník práce ve vztahu k pracovněprávním vztahům ještě rozšiřuje o důvod obsažený v ust. § 19 odst. 1. Podle tohoto ustanovení bude pracovněprávní jednání absolutně neplatné i tehdy, jestliže k němu nebyl udělen předepsaný souhlas příslušného orgánu, a to v případech, kdy tak stanoví výslovně zákoník práce nebo zvláštní zákon.

---

<sup>36</sup> DRÁPAL, Ljubomír. *Bělina, M. a kol. Pracovní právo*. 6. dopl. a podstatně přeprac. vyd. v Praze: C.H. Beck, 2014, s. 99. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-283-0.

<sup>37</sup> K pojmu veřejného pořádku zákoník práce v ust. § 1a odst. 2 uvádí, že zásady zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance, uspokojivých a bezpečných pracovních podmínek pro výkon práce, spravedlivého odměňování zaměstnance, rovného zacházení se zaměstnanci a zákazu jejich diskriminace vyjadřují hodnoty, které chrání veřejný pořádek.



Relativní neplatnost spojuje občanský zákoník s důvody uvedenými v ust. § 580 – 588 občanského zákoníku. Pracovněprávní jednání bude relativně neplatné zejména tehdy, pokud:

- bylo učiněno osobou omezenou ve svéprávnosti pro takové pracovněprávní jednání a za niž tak měl jednat její opatrovník,
- bylo učiněno osobou s duševní poruchou, která ji činila neschopnou právně jednat, ačkoliv nebyla omezena ve svéprávnosti,
- nebylo učiněno svobodně,
- se přičí dobrým mravům,
- odporuje zákonu, pokud to smysl a účel zákona vyžaduje,
- jeho předmět není možný,
- nebylo učiněno ve formě, kterou vyžaduje zákoník práce nebo jiný zákon anebo dohoda stran pracovněprávních vztahů, a není z toho důvodu zdánlivé,
- bylo učiněno v omylu ve vůli nebo projevu vůle.

Trpí-li pracovněprávní jednání zaměstnavatele směřující k rozvázání pracovního poměru některou z výše uvedených vad a má-li zaměstnanec zájem o účinnou obranu proti takovému vadnému pracovněprávnímu jednání, je třeba, bez ohledu na to, zda jde o vadu způsobující relativní nebo absolutní neplatnost, postupovat dle ust. § 69 a § 72 zákoníku práce.

O neplatnosti rozvázání pracovního poměru může rozhodnout pouze soud. S nabytím účinnosti zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, však vyvstala otázka, zda lze v rámci pracovněprávního vztahu sjednat platně rozhodčí smlouvu, a pracovněprávní spory tak řešit v rámci rozhodčích řízení. Zatímco totiž zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, obsahoval v ust. § 207 pravidlo, že pracovněprávní spory rozhodují soudy, v zákoně č. 262/2006 Sb., zákoník práce, takové ustanovení není. Sjednání rozhodčí smlouvy, případně rozhodčí doložky, v pracovněprávních vztazích výslovně nevylučuje ani zákon o rozhodčím řízení. Zákon o rozhodčím řízení připouští dohodu stran o tom, že v majetkových sporech mezi nimi, vyjma sporů plynoucích ze spotřebitelských smluv, má rozhodovat jeden nebo více rozhodců nebo stálý rozhodčí soud.<sup>38</sup> Z toho lze dovodit, že ve věcech týkajících se určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru není rozhodčí řízení možné, neboť se jedná o otázku statusovou a nikoliv majetkovou, jak by tomu bylo např.

---

<sup>38</sup> Viz. ust. § 2 odst. 1 zákona o rozhodčím řízení.

v případě sporu o náhradu mzdy. Nicméně i majetkové spory vyplývající z pracovněprávního vztahu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem možná budou v blízké budoucnosti opět spadat výlučně do pravomoci soudů, neboť součástí vládního návrhu zákona, kterým se mění zákoník práce (sněmovní tisk č. 903) a který je v současné době projednáván Poslaneckou sněmovnou Parlamentu České republiky, je také ustanovení, kterým by do zákoníku práce bylo opět navráceno pravidlo, že spory z pracovněprávních vztahů vzniklých mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem rozhodují pouze soudy.

Ačkoliv v rámci pracovního poměru mohou nastat různé situace a rozvazovací pracovněprávní jednání zaměstnavatele může trpět vadou téměř z jakéhokoliv důvodu uvedeného výše, jako například pro rozpor s dobrými mravy, hlavním důvodem neplatnosti výpovědi, okamžitého zrušení pracovního poměru a zrušení pracovního poměru ve zkušební době bude pravděpodobně v naprosté většině případů rozpor se zákonem, který však bude u zmíněných pracovněprávních jednání spočívat v jiných skutečnostech.

Pro všechna tři pracovněprávní jednání směřující k jednostrannému rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele zakotvuje zákoník práce požadavek písemné formy.<sup>39</sup> Nedodržení písemné formy způsobí, že tato pracovněprávní jednání budou pouhým zdánlivým pracovněprávním jednáním, tedy že se k nim nebude vůbec přihlížet.

### **2.2.1 Hlavní důvody neplatnosti výpovědi**

Ve vztahu k výpovědi nastane rozpor se zákonem zejména tehdy, pokud zákonný důvod pro výpověď vůbec neexistuje,<sup>40</sup> nebo existuje, ale není náležitě vymezen,<sup>41</sup> anebo zákonný důvod pro výpověď existuje a zároveň je náležitě vymezen, avšak zaměstnanec se nachází v tzv. ochranné době.<sup>42</sup>

#### **Neplatnost pro absenci výpovědního důvodu**

Na rozdíl od zaměstnance, který může ukončit pracovní poměr výpovědí z jakéhokoli důvodu, případně též bez uvedení důvodu, zaměstnavatel je při rozvázání pracovního poměru výpovědí omezen na důvody uvedené v ust. § 52 zákoníku práce. Nutno podotknout, že se jedná o kogentní ustanovení, od kterého se není možné odchýlit a smluvně sjednat jiné výpovědní důvody. Tím je zajištěna ochrana zaměstnance jako

---

<sup>39</sup> Viz. ust. § 50 odst. 1, § 60 a § 66 odst. 2 zákoníku práce.

<sup>40</sup> Viz. ust. § 50 odst. 2 zákoníku práce.

<sup>41</sup> Viz. ust. § 50 odst. 4 zákoníku práce.

<sup>42</sup> Viz. ust. § 53 odst. 1 zákoníku práce.

slabší strany pracovněprávního vztahu před neopodstatněným rozvázáním pracovního poměru. Důvodem pro tuto ochranu zaměstnance není pouze ztráta odměny za vykonanou práci, ale také skutečnost, že rozvázání pracovního poměru může mít pro dotyčnou osobu negativní sociální a psychické následky. Jedná se o jeden z dalších z projevů základní zásady pracovněprávních vztahů spočívající ve zvláštní zákonné ochraně zaměstnance.

Důvody, pro které může zaměstnavatel se zaměstnancem rozvázat pracovní poměr, lze rozdělit do pěti skupin, přičemž první skupinu tvoří organizační důvody [ust. § 52 písm. a) – c) zákoníku práce], druhou skupinu tvoří dlouhodobé zdravotní důvody na straně zaměstnance [ust. § 52 písm. d) – e) zákoníku práce], třetí skupinu tvoří důvody spočívající v nesplňování stanovených předpokladů nebo požadavků pro výkon práce ze strany zaměstnance [ust. § 52 písm. f) zákoníku práce], čtvrtou skupinu pak tvoří důvody pro okamžité zrušení pracovního poměru nebo závažné či soustavné méně závažné porušování povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci [ust. § 52 písm. g) zákoníku práce] a konečně pátou skupinu tvoří porušení povinnosti dodržovat stanovený režim dočasně práce neschopného pojištěnce, a to zvláště hrubým způsobem [ust. § 52 písm. h) zákoníku práce].

Jelikož zákoník práce neumožňuje, aby zaměstnavatel s výjimkou zrušení pracovního poměru ve zkušební době ukončil jednostranně pracovní poměr z jiných důvodů než taxativně vyjmenovaných v ust. § 52 zákoníku práce, dochází k situacím, kdy je na zaměstnance buď vyvíjen nátlak, aby uzavřel dohodu o skončení pracovního poměru, případně sám podal výpověď, nebo je výpověď sice odůvodněna některým ze zákonných důvodů, avšak tento důvod ve skutečnosti vůbec neexistuje nebo je ze strany zaměstnavatele pouze fingován. Takovou výpověď ze strany zaměstnavatele je třeba považovat za neplatnou.

Pravděpodobně nejčastěji zneužívaným důvodem bude důvod obsažený v ust. § 52 písm. c) zákoníku práce, tedy že zaměstnanec se stane nadbytečným vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo o jiných organizačních změnách.<sup>43</sup> Aby byl výpovědní důvod dle ust. § 52 písm. c) zákoníku práce naplněn, musí být splněny tři podmínky.<sup>44</sup> Zaměstnavatel musí učinit rozhodnutí o organizační změně. Rozhodnutí

---

<sup>43</sup> Dále jen „rozhodnutí o organizační změně“.

<sup>44</sup> Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČSSR ze dne 22. 2. 1968, sp. zn. 6 Cz 215/67.

zaměstnavatele o organizační změně není právním jednáním,<sup>45</sup> nezkoumá se tak jeho platnost, nýbrž pouze skutečnost, zda bylo přijato. Jelikož zákoník práce nikterak neupravuje formu rozhodnutí o organizační změně ani způsob jeho vyhlášení, není třeba, aby rozhodnutí o organizační změně bylo vydáno písemně, a rovněž není nutné, aby došlo k jeho vyhlášení či jinému zveřejnění zaměstnavatelem. Rozhodnutí o organizační změně však musí být zaměstnavatelem učiněno dříve, než je zaměstnanci výpověď podána. O takovém rozhodnutí je zaměstnavatel povinen zaměstnance informovat, a to nejpozději ve výpovědi z pracovního poměru.<sup>46</sup> Druhou podmínkou je nadbytečnost zaměstnance. Zaměstnanec je pro zaměstnavatele nadbytečným, pokud mu v důsledku rozhodnutí o organizační změně nemůže již přidělovat práci dle pracovní smlouvy, nebo se výkon takové práce stal pro zaměstnavatele nepotřebným. Nadbytečnost některého ze zaměstnanců však automaticky nevylučuje, aby nemohlo dojít ke zvýšení celkového počtu zaměstnanců. Mimo samotný počet zaměstnanců totiž může zaměstnavatel dle svých potřeb regulovat také kvalifikační složení zaměstnanců, což může ve výsledku vést jednak ke zvýšení celkového počtu zaměstnanců, jednak současně k rozvázání pracovního poměru s některými zaměstnanci pro nadbytečnost.<sup>47</sup> Třetí podmínkou je příčinná souvislost mezi rozhodnutím o organizační změně a nadbytečností.

Pouze při kumulativním splnění uvedených podmínek smí zaměstnavatel přistoupit k rozvázání pracovního poměru pro výpovědní důvod uvedený v ust. § 52 písm. c) zákoníku práce. Naopak pokud by uvedené podmínky splněny nebyly a zaměstnanec napadl výpověď z pracovního poměru dle ust. § 72 zákoníku práce žalobou, musel by soud výpověď z pracovního poměru prohlásit za neplatnou. Jak břemeno tvrzení, tak břemeno důkazní nese zaměstnanec, který musí v rámci soudního řízení uvést rozhodné skutečnosti a označit důkazy k prokázání svých tvrzení. Na prokázání splnění podmínek pro rozvázání pracovního poměru tak nedopadá ust. § 133a občanského soudního řádu, které přenáší důkazní břemeno na žalovaného v případě, že žalobce tvrdí, že určité jednání žalovaného bylo motivováno např. etnickým nebo rasovým původem žalobce. Zmíněné ust. § 133a občanského soudního řádu by bylo aplikovatelné v oblasti rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele například ve vztahu k tvrzení zaměstnance, že s ním byl, jako s jedním z několika výpovědí ohrožených zaměstnanců, rozvázán pracovní poměr právě pro jeho etnický nebo rasový původ.

<sup>45</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11. 4. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1105/2001.

<sup>46</sup> Rozsudek Nejvyššího soud ze dne 25. 9. 1998, sp. zn. 2 Cdon 1130/97.

<sup>47</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6. 6. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1369/2001.

V rámci vládního návrhu zákona, kterým se mění zákoník práce (sněmovní tisk č. 903), byl předložen písemný pozměňovací návrh, který by do ust. § 52 zákoníku práce včlenil pod písm. i) nový výpovědní důvod označovaný jako „zbytkový“ výpovědní důvod. Zaměstnavatel by tak dle předkládaného návrhu mohl dát zaměstnanci nově výpověď také tehdy, kdy by na zaměstnavateli nebylo možné spravedlivě požadovat, aby zaměstnanec dále zaměstnával. V pozměňovacím návrhu k vládnímu návrhu zákona, kterým se mění zákoník práce, překladatel návrhu uvádí: „*Rigidnost vymezení výpovědních důvodů se jeví jako nepřiměřená především pro malé zaměstnavatele. Pro ně je často obtížné najít použitelný výpovědní důvod, ačkoliv zaměstnanec z různých důvodů nevyhovuje potřebám zaměstnavatele. Relativní abstraktnost hypotézy právní normy by konkretizovaly soudy svou judikaturou. K zabránění případného zneužívání tohoto výpovědního důvodu je navrhováno stanovit vyšší odstupné, tedy upravit § 67 odst. 2*“.<sup>48</sup> Výše odstupného při rozvázání pracovního poměru dohodou nebo výpovědí z důvodu uvedeného v ust. § 52 písm. i) zákoníku práce by odpovídala nejméně šestinásobku průměrného výdělku.

Takto formulovaný výpovědní důvod je zakotven v právních rádech většiny států Evropské unie.<sup>49</sup> Má jít o určitý kompromis mezi výpovědí bez udání důvodů a možností rozvázat pracovní poměr se zaměstnancem jen z důvodů spočívajících v organizačních změnách, kvůli zdravotnímu stavu zaměstnance, způsobilosti zaměstnance k plnění povinností vyplývajících z pracovního závazku a jednání zaměstnance při plnění pracovního závazku. Vystává však otázka, co by vůbec mělo být náplní takto formulovaného výpovědního důvodu a zda se vlastně nejedná jen o maskování možnosti výpovědi bez udání důvodu.<sup>50</sup> Jednostranné skončení pracovního poměru zaměstnavatelem je koncipováno tak, že ke skončení pracovního poměru zaměstnavatelem má dojít pouze tehdy, pokud pracovní poměr není nebo nemůže být řádně realizován, přičemž ust. § 52 zákoníku práce v současné době obsahuje veškeré objektivní důvody, které řádné realizaci

---

<sup>48</sup> Písemný pozměňovací návrh č. 5975 ze dne 1. 3. 2017 poslance Zbyňka Stanjury – dostupné dne 17. 7. 2017 z: <http://www.psp.cz/sqw/historie.sqw?o=7&t=903>

<sup>49</sup> HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: princip flexibilitoty v českém pracovním právu*. Praha: Auditorium, 2009. s. 103. ISBN 978-80-87284-04-9.

<sup>50</sup> Požadavek, aby bylo možné pracovní poměr rozvázat výpovědí bez udání důvodu, bývá opakovaně vznášen ze strany zaměstnavatelů. Takový požadavek je však v rozporu s principy Úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 158/1982 o skončení pracovního poměru z podnětu zaměstnavatele. Přestože Česká republika uvedenou úmluvou není vázána, řídí se skončení pracovního poměru zaměstnavatele jejími principy. (VYSOKAJOVÁ, Margerita. *Zákoník práce: komentář*. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). s. 103. ISBN 978-807478-955-7.)

brání. „Zbytkový“ výpovědní důvod by tak byl zřejmě využíván zejména v případech neshod mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem nebo v případech ztráty důvěry. Konečnou odpověď na otázku, kdy již po zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnance dále zaměstnával, by však přinesla až judikatura. Dá se proto předpokládat, že i přes zvýšené odstupné by se zavedením nového výpovědního důvodu došlo k nárůstu počtu sporů o neplatnost rozvázání pracovního poměru.

Naproti tomu by však zavedení „zbytkového“ výpovědního důvodu mohlo přinést pozitivní účinky spočívající ve snížení počtu pracovních poměrů sjednávaných pouze na dobu určitou. Za současného právního stavu, kdy zákoník práce neumožňuje zaměstnavateli flexibilně ukončit pracovní poměr a naopak umožňuje řetězení pracovních smluv na dobu určitou, jeví se pro zaměstnavatele jako výhodnější uzavírat se zaměstnanci právě opakovaně smlouvy na dobu určitou. Dle ust. 39 odst. 2 zákoníku práce lze mezi týmž zaměstnavatelem a týmž zaměstnancem sjednat pracovní poměr na dobu určitou maximálně na dobu tří let, přičemž takto lze sjednání pracovního poměru opakovat nejvýše dvakrát, ledaže by od skončení předchozího pracovního poměru na dobu určitou do doby sjednání nového pracovního poměru mezi stejnými smluvními stranami uplynula doba tří let. Navíc zákoník práce připouští i z tohoto omezení opakování pracovních poměrů na dobu určitou výjimky, když například stanoví, že tzv. pravidlo 3 x 3 se nevztahuje na pracovní smlouvu zakládající pracovní poměr na dobu určitou sjednanou mezi agenturou práce a zaměstnancem za účelem výkonu práce u jiného zaměstnavatele.<sup>51</sup> Řetězení smluv na dobu určitou může však mít negativní dopad i na mimopracovní život zaměstnance, typicky se bude jednat o případy sjednávání hypotečního úvěru.

### **Neplatnost pro nedostatečné vymezení výpovědního důvodu**

Kromě obecných náležitostí pracovněprávního jednání musí výpověď daná zaměstnavatelem splňovat ještě další dvě náležitosti, kterými jsou písemná forma a skutkové vymezení výpovědního důvodu. Zatímco s absencí písemné formy zákoník práce spojuje zdánlivost takové výpovědi,<sup>52</sup> tak s absencí skutkového vymezení výpovědního důvodu je spojena neplatnost takové výpovědi. Samotná existence zákonného důvodu proto nepostačuje k tomu, aby došlo k bezvadnému skončení pracovního poměru.

---

<sup>51</sup> Viz. ust. § 39 odst. 6 zákoníku práce a dále také ust. § 39 odst. 4 zákoníku práce.

<sup>52</sup> Viz. ust. § 50 odst. 1 zákoníku práce.

K požadavku skutkově vymežit výpovědní důvod, který je obsažen v ust. § 50 odst. 4 zákoníku práce, pak Nejvyšší soud uvádí: „Ke splnění hmotněprávní podmínky platné výpovědi uvedené v § 44 odst. 2 ZPr [1965][red.: nyní v § 50 odst. 4 ZPr] je třeba, aby výpovědní důvod byl určitým způsobem konkretizován uvedením skutečností, v nichž účastník spatřuje naplnění zákonného důvodu výpovědi, tak aby nemohly vzniknout pochybnosti, ze kterého důvodu se výpověď dává. Konkretizace výpovědního důvodu z tohoto hlediska bude různá podle charakteru jednotlivého výpovědního důvodu. Ve většině případů postačí zcela stručné vyličení skutečností zakládajících zákonný důvod k rozvázání pracovního poměru shodné v podstatě s jejich uvedením v zákoníku práce. Tam však, kde v zákoně je v těsné spojitosti obecně formulováno několik výpovědních důvodů, bude uvedení uplatněného výpovědního důvodu v písemné výpovědi vyžadovat bližší skutkovou konkretizaci, aby nemohly vzniknout pochybnosti v tom směru, který výpovědní důvod je výpovědi uplatňován. Ani v těchto případech však není třeba rozvádět skutečnosti, v nichž účastník spatřuje důvod k rozvázání pracovního poměru výpovědi, do všech podrobností, neboť z hlediska § 44 odst. 2 ZPr [1965][red.: nyní § 50 odst. 4 ZPr] by byla neplatná jen taková výpověď, ze které by se nedalo ani výkladem podle § 240 odst. 3 ZPr [1965][red.: nyní § 18 ZPr a § 555 – 558 ObčZ] zjistit, který výpovědní důvod je v ní vlastně uplatňován.“<sup>53</sup>

Důvodem pro neplatnost výpovědi, která bude obsahovat vyličení podstatných skutkových okolností, naopak nebude, pokud zákonný důvod pro výpověď existuje a zaměstnavatel jej jen chybně právně kvalifikoval. Soud totiž při posuzování, ze kterého zákonného důvodu dal zaměstnavatel zaměstnanci výpověď, bude vycházet ze skutkového vyličení uvedeného ve výpovědi.<sup>54</sup>

### **Neplatnost pro existenci ochranné doby**

Dalším úskalím v oblasti skončení pracovního poměru výpovědí ze strany zaměstnavatele, které může vést ke zneplatnění výpovědi, je institut tzv. ochranné doby, který je zakotven v ust. § 53 odst. 1 zákoníku práce. Institut ochranné doby chrání zaměstnance před skončením pracovního poměru výpovědí ze strany zaměstnavatele i v případě, kdy sice existuje zákonný důvod pro výpověď a za normální situace by tak

---

<sup>53</sup> Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČSSR ze dne 30. 11. 1967, sp. zn. 6 Cz 193/67.

<sup>54</sup> Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 3. 11. 1998, sp. zn. 21 Cdo 1524/1998.

zaměstnavatel pracovní poměr mohl ukončit, avšak v této době je to s ohledem na zdravotní nebo osobní situaci zaměstnance nežádoucí.<sup>55</sup>

Zaměstnanec je v ochranné době tehdy, jestliže:

- a) je uznán dočasně neschopným práce pro nemoc nebo úraz,
- b) vykonává vojenské cvičení nebo službu,
- c) je plně uvolněn pro výkon veřejné funkce,
- d) je dotyčná zaměstnankyně těhotná<sup>56</sup> nebo čerpá mateřskou dovolenou, nebo kdy zaměstnankyně nebo zaměstnanec čerpá rodičovskou dovolenou,
- e) pracuje v noci a je dočasně uznán nezpůsobilým pro práci v noci.

Výpověď daná zaměstnanci, u kterého pro některý z výše uvedených důvodů běží ochranná doba, by byla neplatná. To však neplatí bezvýjimečně, neboť ust. § 54 zákoníku práce počítá s případy, kdy je možné zákaz výpovědi překonat. Zákaz výpovědi neplatí zejména tehdy, pokud se jedná o výpověď danou z důvodu, kdy dochází ke zrušení nebo přemístění zaměstnavatele nebo jeho části.<sup>57</sup> To se jeví jako zcela logické, neboť zaměstnavatel nemůže objektivně v takové chvíli již dále plnit své povinnosti plynoucí z pracovního poměru. Mimo to se zákaz výpovědi nevztahuje na výpověď danou z důvodu, pro který zaměstnavatel může okamžitě zrušit pracovní poměr, dále na výpověď danou pro jiné porušení právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci a konečně je ze zákazu výpovědi vyjmuta také výpověď pro zvlášť hrubé porušení léčebného režimu pojištěnce.

Specifické postavení ve vztahu k výjimkám, kdy lze dát zaměstnanci výpověď, přestože u něj plyne ochranná doba, je přiznáno těhotným zaměstnankyním, zaměstnankyním na mateřské dovolené a zaměstnancům čerpajícím rodičovskou dovolenou po dobu, po kterou žena je oprávněna čerpat mateřskou dovolenou. Tyto skupiny zaměstnanců požívají zvýšené ochrany a je možné s nimi rozvázat pracovní poměr výpovědí ze strany zaměstnavatele pouze pro výpovědní důvod spočívající ve zrušení zaměstnavatele nebo jeho části a u těhotných zaměstnankyň ještě tehdy, je-li dán důvod pro okamžité zrušení pracovního poměru.

---

<sup>55</sup> Typicky se jedná o situaci, kdy je zaměstnankyně těhotná nebo požívá mateřské dovolené.

<sup>56</sup> Těhotná zaměstnankyně je chráněna po celou dobu těhotenství. Skutečnost, zda o těhotenství v době doručení výpovědi věděla, nebo nevěděla, není právně významná.

<sup>57</sup> Při existenci výpovědního důvodu dle ust. § 52 písm. b) zákoníku práce není možné dát zaměstnanci, u něhož plyne ochranná doba, výpověď, pokud se zaměstnavatel přemísťuje v mezích místa výkonu práce, ve kterém má být práce podle pracovní smlouvy vykonávána.



Pokud výpověď byla dána dříve, než u zaměstnance nastala okolnost zapříčiňující vznik ochranné doby, pak taková výpověď zůstává platná. Jelikož po dobu ochranné doby ale neběží výpovědní doba, tak pracovní poměr v takovém případě skončí až po uplynutí ochranné doby a zbylé části výpovědní doby, ledaže by zaměstnanec prohlásil, že na prodloužení pracovního poměru netrvá.

### **Neplatnost výpovědi pro absenci souhlasu odborové organizace**

Odborová organizace jako orgán hájící zájmy zaměstnanců vystupuje i v oblasti skončení pracovního poměru. Ust. § 61 zákoníku práce rozlišuje dva režimy účasti odborové organizace na skončení pracovního poměru výpovědí nebo okamžitým zrušením pracovního poměru ze strany zaměstnavatele.

Je-li zaměstnanec členem orgánu odborové organizace, která působí u zaměstnavatele, v době jeho funkčního období a v době 1 roku po jeho skončení, je třeba, aby zaměstnavatel k výpovědi nebo okamžitému zrušení pracovního poměru požádal odborovou organizaci o předchozí souhlas. Pokud zaměstnavatel odborovou organizaci o souhlas nepožádá, je třeba ve spojení s ust. § 19 odst. 1 zákoníku práce dovodit neplatnost takové výpovědi nebo okamžitého zrušení pracovního poměru. Jiná situace nastane, pokud zaměstnavatel odborovou organizaci o souhlas požádá a ta ho odmítne dát. V takovém případě bude výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru pro absenci souhlasu odborové organizace rovněž neplatné, avšak zaměstnavatel má možnost se při splnění všech ostatních podmínek výpovědi nebo okamžitého zrušení pracovního poměru obrátit na soud. Soud pak může shledat, že po zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnance dále zaměstnával, a prohlásit výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru za platné.

Druhá věta ust. § 61 odst. 2 zákoníku práce pak zakládá právní fikci, když stanoví, že za předchozí souhlas se též považuje, jestliže odborová organizace písemně neodmítla udělit zaměstnavateli souhlas v době 15 dnů ode dne, kdy o něj byla zaměstnavatelem požádána.

Jiný režim účasti odborové organizace zvolil zákonodárce pro zaměstnance odlišného od zaměstnance popsaného výše. K výpovědi nebo okamžitému zrušení pracovního poměru s takovým zaměstnancem postačí projednání s odborovou organizací.

Pokud by tak zaměstnavatel neučinil, výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru by přesto zůstalo v platnosti.<sup>58</sup>

### 2.2.2 Hlavní důvody neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru

Okamžité zrušení pracovního poměru je specifickým způsobem rozvázání pracovního poměru, neboť k zániku pracovněprávního vztahu dochází již k okamžiku, kdy bylo toto pracovněprávní jednání řádně doručeno.<sup>59</sup> Z dikce zákoníku práce plyne, že zaměstnavatel by měl institutu okamžitého zrušení pracovního poměru využívat pouze výjimečně.<sup>60</sup>

Stejně jako u výpovědi, lze i u okamžitého zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem rozlišit čtyři okruhy skutečností, pro které může dojít ke kolizi se zákonem, avšak s tím rozdílem, že zákonem uznané důvody pro okamžité zrušení pracovního poměru jsou omezeny pouze na dva.

Důvody, pro které smí zaměstnavatel rozvázat se zaměstnancem pracovní poměr jeho okamžitým zrušením, jsou uvedeny v ust. § 55 odst. 1 písm. a) a b) zákoníku práce. Písmeno a) míří na případy, kdy byl zaměstnanec pravomocně<sup>61</sup> odsouzen pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než jeden rok, nebo kdy 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 šesti měsíců. Druhým důvodem pro okamžité zrušení pracovního poměru je porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci zvláště hrubým způsobem.<sup>62</sup>

Je to právě důvod uvedený v ust. § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce, který bude často příčinou sporu o neplatnost okamžitého zrušení pracovního poměru s ohledem na dosažení požadované intenzity porušení povinností. Jelikož zákoník práce zcela správně neobsahuje vymezení intenzity porušení povinností zvláště hrubým způsobem, je třeba

<sup>58</sup> Rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 6. 3. 1995, sp. zn. 6 Cdo 136/94.

<sup>59</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČSSR ze dne 19. 3. 1971, sp. zn. 3 Cz 4/71.

<sup>60</sup> Viz. ust. § 55 odst. 1 zákoníku práce.

<sup>61</sup> Dle ust. § 139 odst. 1 zákona č. 141/1961 Sb., trestní řád, je rozsudek pravomocný, jestliže proti němu zákon nepřipouští odvolání, nebo zákon sice odvolání připouští, ale odvolání v zákonem stanovené lhůtě nebylo podáno, nebo se oprávněné osoby odvolání vzdaly nebo je výslovně vzaly zpět, anebo podané odvolání bylo zamítnuto.

<sup>62</sup> Typicky se bude jednat o případy krádeže, zpronevěry, fyzický útok na zaměstnavatele či jiného zaměstnance.

každý případ posuzovat individuálně a s ohledem na různé faktory,<sup>63</sup> ke kterým lze namátkou zařadit pracovní pozici zaměstnance, to jaká konkrétní povinnost byla porušena, zda zaměstnanec již dříve porušoval povinnosti plynoucí pro něj z právních předpisů, do jaké míry zaměstnanec svým chováním ohrozil zájmy zaměstnavatele. Rozdílně bude jistě nahlíženo na případy, kdy bude zjištěna přítomnost alkoholu v krvi u řidiče dopravního prostředku a u kuchaře.<sup>64</sup> Soud naproti tomu při posuzování intenzity porušení pracovní kázně není vázán hodnocením určitého chování zaměstnance obsaženým v pracovním řádě nebo jiném interním předpise zaměstnavatele.<sup>65</sup>

Na důvody pro okamžité zrušení pracovního poměru uvedené v ust. § 55 odst. 1 písm. a) a b) zákoníku práce je třeba nahlížet jako na samostatné spolu nijak nesouvisející důvody. Důvody uvedené v písm. a) nepředstavují měřítko pro posouzení, zda porušení povinností vyplývajících z právních předpisů dosáhlo intenzity zvláště hrubým způsobem.<sup>66</sup>

Dojde-li zaměstnavatel k závěru, že porušení kázně dosáhlo požadované intenzity, může se zaměstnancem okamžitě rozvázat pracovní poměr v subjektivní lhůtě dvou měsíců, která začíná plynout ode dne, kdy se o důvodu k rozvázání pracovního poměru dozvěděl, nejdéle však do jednoho roku (objektivní lhůta) ode dne, kdy tento důvod vznikl.<sup>67</sup> Zmeškání stanovených lhůt představuje vadu, pro kterou by se zaměstnanec mohl u soudu dovolat neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru. Stejně jako u výpovědi, tak i u okamžitého zrušení pracovního poměru je zaměstnavatel povinen vymežit důvod, pro který má pracovní poměr skončit okamžitým zrušením, a to tak, aby jej nebylo možno zaměnit s jiným.<sup>68</sup>

Odlišně od výpovědi jsou pro okamžité zrušení pracovního poměru dále upraveny ochranné doby. Zaměstnavatel nesmí okamžitě zrušit pracovní poměr se zaměstnankyní, která je těhotná nebo na mateřské dovolené a rovněž se zaměstnankyní nebo zaměstnancem, kteří čerpají rodičovskou dovolenou.

Naopak stejně jako pro výpověď, tak i pro okamžité zrušení pracovního poměru platí postup upravený v ust. § 61 zákoníku práce, tedy že zaměstnavatel je povinen

---

<sup>63</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6. 2. 2001, sp. zn. 21 Cdo 379/2000.

<sup>64</sup> Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 19. 12. 2016, sp. zn. 21 Cdo 4733/2015, a usnesení Ústavního soudu ze dne 10. 5. 2017, sp. zn. III ÚS 912/17.

<sup>65</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 19. 1. 2000, sp. zn. 21 Cdo 1228/99.

<sup>66</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 12. 9. 2001, sp. zn. 21 Cdo 2857/2000.

<sup>67</sup> Viz. ust. § 58 odst. 1 zákoníku práce.

<sup>68</sup> Viz. ust. § 60 zákoníku práce.

okamžité zrušení pracovního poměru projednat s odborovou organizací, resp. získat její předchozí souhlas, pokud má být pracovní poměr rozvázán se zaměstnancem uvedeným v ust. § 61 odst. 2 zákoníku práce.

### 2.2.3 Hlavní důvody neplatnosti zrušení pracovního poměru ve zkušební době

Zatímco nezbytnou podmínkou pro bezvadné rozvázání pracovního poměru výpovědí nebo okamžitým zrušením pracovního poměru je naplnění některého z důvodů stanovených zákoníkem práce, tak v případě zrušení pracovního poměru ve zkušební době má zaměstnavatel, stejně jako zaměstnanec, právo rozvázat pracovní poměr z jakéhokoliv důvodu, nebo dokonce i bez uvedení důvodu. Pracovní poměr pak zaniká doručením zrušovacího projevu nebo dnem uvedeným ve zrušovacím projevu, přičemž nejpozději lze pracovní poměr zrušit k poslednímu dni zkušební doby. Pokud by zaměstnavatel ve zrušovacím projevu uvedl jako den skončení pracovního poměru den, který následuje po uplynutí zkušební doby, skončil by pracovní poměr posledním dnem zkušební doby.<sup>69</sup>

Možnost rozvázat pracovní poměr ve zkušební době z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu se odvíjí od samotné podstaty zkušební doby, neboť ta slouží především k tomu, aby se zaměstnavatel se zaměstnancem navzájem poznali a ujistili se, že jim pracovněprávní vztah vyhovuje.<sup>70</sup> Podmínky sjednání zkušební doby jsou upraveny v ust. § 35 zákoníku práce, který stanoví, že:

- zkušební doba nesmí být delší než 3 měsíce po sobě jdoucí ode dne vzniku pracovního poměru, resp. 6 měsíců po sobě jdoucích ode dne vzniku pracovního poměru, jde-li o vedoucího zaměstnance,
- zkušební doba nesmí být sjednána delší, než je polovina sjednané doby trvání pracovního poměru,
- zkušební doba nesmí být dodatečně prodlužována, výjimku představuje prodloužení o dobu celodenních překážek v práci, pro které zaměstnanec nekoná práci v průběhu zkušební doby, a dobu celodenní dovolené,

---

<sup>69</sup> DRÁPAL, Ljubomír. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015, s. 416. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8.

<sup>70</sup> STRÁNSKÝ, Jaroslav. *Zákoník práce: s podrobným praktickým výkladem pro širokou veřejnost : nové úplné znění*. Praha: Soudy, 2012, s. 73. Paragrafy do kapsy. ISBN 978-80-86846-45-3.

- zkušební dobu je možné sjednat nejpozději v den, který byl sjednán jako den nástupu do práce, nebo v den, který byl uveden jako den jmenování na pracovní místo vedoucího zaměstnance,
- zkušební doba musí být sjednána písemně.

Pokud by zkušební doba byla sjednána v rozporu se stanovenými podmínkami, jednalo by se o neplatně sjednanou zkušební dobu a případné zrušení pracovního poměru ve zkušební době by trpělo vadou neplatnosti pro rozpor se zákonem.

### **3 Důsledky neplatného rozvázání pracovního poměru zaměstnavatelem ve vztahu k trvání pracovního poměru a náhradě mzdy nebo platu**

Právní úprava neplatného rozvázání pracovního poměru byla do současného zákoníku práce převzata ze zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce, který nabyl účinnosti ke dni 1. 1. 1966. Jednalo se o historicky první kodex pracovního práva na území Československé republiky. Do přijetí zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce, tvořilo pracovní právo roztržštěnou, poměrně těžko přehlednou a obtížně aplikovatelnou soustavu právních norem.<sup>71</sup> Jednotlivé oblasti pracovního práva upravené do té doby v samostatných zákonech tak byly v rámci kodifikace včleněny do jednoho právního předpisu, a to včetně úpravy skončení pracovního poměru a nároků z neplatného rozvázání pracovního poměru.<sup>72</sup> Úprava neplatného rozvázání pracovního poměru doznala za dobu více než padesáti let jen několika změn, které se dotkly zejména prekluzivní lhůty pro uplatnění neplatnosti pracovněprávního jednání směřujícího k rozvázání pracovního poměru u soudu a tzv. moderačního práva soudu. Principy právní úpravy však zůstaly po celou dobu zachovány.

V současné době je právní úprava neplatného rozvázání pracovního poměru obsažena v ust. § 69 - § 72 zákoníku práce. Tato ustanovení zákoníku práce poskytují jak zaměstnanci, tak zaměstnavateli ochranu pro případ, že by pracovní poměr měl být ukončen pracovněprávním jednáním, které pro svoji vadu trpí neplatností. Zákonodárce se tedy v oblasti neplatného skončení pracovního poměru rozhodl chránit nejen zaměstnance, ale rovněž zaměstnavatele. To lze považovat za zcela správné, zejména s ohledem na zaměstnavatele s malým počtem zaměstnanců, kterému ztráta zaměstnance, zvláště pokud by k domnělému skončení pracovního poměru došlo okamžitým zrušením pracovního poměru ze strany zaměstnance, mohla způsobit nemalou škodu. Pokud by tedy zaměstnanec rozvázal neplatně pracovní poměr jednostranným pracovněprávním jednáním a zaměstnavatel ho bez zbytečného odkladu písemně vyzval, že trvá na tom, aby dále konal svoji práci, pak pracovní poměr i nadále trvá. Jestliže by zaměstnanec takové výzvě učiněné zaměstnavatelem nevyhověl, porušil by svoji povinnost konat práci<sup>73</sup> a zaměstnavatel by měl právo po něm požadovat náhradu škody, která mu tím vznikla, a to

---

<sup>71</sup> ŠTANGOVÁ, Věra., KÁLENSKÁ, Marie. *Bělina, M. a kol. Pracovní právo*. 6. dopl. a podstatně přeprac. vyd. v Praze: C.H. Beck, 2014, s. 92. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-283-0.

<sup>72</sup> Viz. ust. § 61 - § 65 zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění k 1. 1. 1965.

<sup>73</sup> Viz. ust. § 38 odst. 1 písm. b) zákoníku práce.

ode dne, kdy mu oznámil, že trvá na dalším konání práce.<sup>74</sup> Naopak pro případ, kdy zaměstnavatel nebude mít zájem na dalším trvání pracovního poměru, a nevyzve proto zaměstnance, aby konal svoji práci, je v ust. § 70 odst. 2 zákoníku práce zakotvena právní fikce, že pracovní poměr skončil dohodou. Zaměstnavatel tím však ztrácí možnost úspěšně uplatnit vůči zaměstnanci právo náhradu škody.<sup>75</sup>

Zákoník práce pamatuje i na neplatné skončení pracovního poměru dvoustranným právním jednáním, tedy na neplatnou dohodu o rozvázání pracovního poměru.<sup>76</sup> Zatímco zaměstnanec má i v případě neplatné dohody o rozvázání pracovního poměru právo požadovat po zaměstnavateli náhradu mzdy nebo platu,<sup>77</sup> tak zaměstnavateli naproti tomu právo na náhradu škody vůči zaměstnanci přiznáno není, neboť se předpokládá alespoň určitá míra spoluzavinění zaměstnavatele na neplatnosti takové dohody.

K neplatnému rozvázání pracovního poměru jednostranným pracovněprávním jednáním ze strany zaměstnavatele se vztahuje ust. § 69 zákoníku práce, které předvídá důsledky takového pracovněprávního jednání, a ust. § 72 zákoníku práce, které stanoví dvouměsíční prekluzivní lhůtu pro uplatnění neplatnosti u soudu. Z ust. § 69 odst. 1 zákoníku práce plyne, že pokud zaměstnavatel neplatně rozváže se zaměstnancem pracovní poměr a zaměstnanec písemně a bez zbytečného odkladu oznámí zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, pak pracovní poměr trvá i nadále a zaměstnavatel je povinen poskytnout zaměstnanci náhradu mzdy nebo platu. Ust. § 69 odst. 3 zákoníku práce naproti tomu upravuje situaci, kdy zaměstnavatel sice rozváže se zaměstnancem pracovní poměr neplatně, avšak zaměstnanec neoznámí zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával.

Konkrétní důsledky neplatného skončení pracovního poměru zaměstnavatelem se tak odvíjí od postoje a především aktivity stran pracovněprávního vztahu. Zákoník práce totiž ponechává zaměstnanci možnost, aby zvážil, zda je pro něj smysluplné pracovat pro zaměstnavatele, který se s ním pokusil rozvázat pracovní poměr, nebo pro něj bude výhodnější nastoupit k jinému zaměstnavateli či se případně věnovat jiné výdělečné

---

<sup>74</sup> Podmínkou vzniku nároku na náhradu škody je dle ust. § 72 zákoníku práce uplatnění neplatného skončení pracovního poměru jednostranným pracovněprávním jednáním ze strany zaměstnance u soudu ve lhůtě dvou měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr tímto rozvázáním skončit.

<sup>75</sup> Viz. ust. § 70 odst. 3 zákoníku práce.

<sup>76</sup> Viz. ust. § 71 zákoníku práce.

<sup>77</sup> Srov. ust. § 19 odst. 3 zákoníku práce.

činnosti. S ohledem na to lze rozlišit tři situace,<sup>78</sup> které mohou v důsledku vadného rozvazovacího pracovněprávního jednání učiněného zaměstnavatelem nastat. První ze situací je, že zaměstnanec na skončení pracovního poměru zaměstnavatelem nikterak nereaguje. Druhou situací je, že zaměstnanec oznámí zaměstnavateli, že jeho pracovní poměr trvá, a podá žalobu, jejímž obsahem bude návrh na určení neplatnosti výpovědi, okamžitého zrušení pracovního poměru nebo zrušení pracovního poměru ve zkušební době a přiznání nároku na náhradu mzdy nebo platu. Konečně třetí situací, která může nastat, je, že zaměstnanec neoznámí zaměstnavateli, že jeho pracovní poměr trvá, a podá k místně a věcně příslušnému soudu žalobu na určení neplatnosti, aniž by po zaměstnavateli požadoval náhradu mzdy nebo platu.

### **3.1 Důsledek neplatného rozvázání pracovního poměru a zájmu zaměstnance na trvání pracovního poměru**

K rozvázání pracovního poměru se zaměstnancem může docházet za různých okolností. Někdy může být rozvázání pracovního poměru pro zaměstnance nečekané, v jiném případě naopak zaměstnanec již v předstihu ví nebo alespoň předpokládá, že s ním pracovní poměr bude rozvázán, neboť jsou mu známy například dlouhodobé ekonomické výsledky zaměstnavatele nebo si je vědom ztráty své způsobilosti k výkonu práce sjednané v pracovní smlouvě. Toto vědomí zaměstnanci poskytuje v předstihu určitý časový prostor, aby se mohl seznámit se svými právy, které mu v souvislosti s rozvázáním pracovního poměru vznikají, ať už *ex lege*,<sup>79</sup> či z individuální pracovní smlouvy nebo kolektivní smlouvy uzavřené mezi odborovou organizací a zaměstnavatelem. Takovým právem je také právo dovolat se neplatnosti výpovědi, okamžitého zrušení pracovního poměru nebo zrušení pracovního poměru ve zkušební době, má-li zaměstnanec za to, že rozvazovací pracovněprávní jednání trpí vadou.

Je-li tedy zaměstnanci řádně doručena výpověď z pracovního poměru, okamžité zrušení pracovního poměru nebo zrušení pracovního poměru ve zkušební době, měl by zaměstnanec upřít svoji pozornost na zjištění, zda rozvazovací pracovněprávní jednání učiněné zaměstnavatelem netrpí vadou. Jak už bylo uvedeno v rámci předešlé kapitole, je nezbytně nutné rozlišovat mezi vadami, které způsobují zdánlivost rozvazovacího

---

<sup>78</sup> HŮRKA, Petr. *Aktuální pracovněprávní judikatura s podrobným komentářem*. Olomouc: ANAG, 2012, s. 111. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-785-0.

<sup>79</sup> Typicky se bude jednat o právo na odstupné, pokud dojde rozvázání pracovního poměru pro výpovědní důvody dle ust. § 52 písm. a) – d) zákoníku práce.



pracovněprávního jednání, nebo jeho neplatnost, a to s ohledem na odlišnou formulaci žaloby a délku lhůt.

Dojde-li zaměstnanec k závěru, že výpověď, okamžité zrušení pracovního poměru nebo zrušení pracovního poměru ve zkušební době trpí vadou způsobující neplatnost, a zároveň bude mít zájem na tom, aby jej zaměstnavatel dále zaměstnával, musí zaměstnanec bez zbytečného odkladu<sup>80</sup> zaměstnavateli oznámit, že jeho pracovní poměr trvá, a ve lhůtě dvou měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr podle rozvazovacího pracovněprávního jednání skočit, podat žalobu na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru.

### **3.1.1 Oznámení zaměstnance o trvání pracovního poměru**

Oznámení zaměstnance o trvání pracovního poměru mezi ním a zaměstnavatelem není pouhým faktickým úkonem, ale je jednostranným pracovněprávním jednáním.<sup>81</sup> Aby oznámení zaměstnance o trvání pracovního poměru bylo platné, a mělo tak zamýšlené účinky, musí splňovat náležitosti právního jednání stanovené občanským zákoníkem, musí být zaměstnavateli řádně doručeno způsobem dle ust. § 337 zákoníku práce a musí být učiněno v písemné formě. Požadavek písemné formy oznámení byl zaveden až zákonem č. 262/2006 Sb., zákoník práce. Předchozí zákoník práce ponechával na rozhodnutí zaměstnance, v jaké formě oznámení učiní.

Tuto změnu lze hodnotit jako pozitivní, a to zejména s ohledem na dokazování v rámci soudního řízení, kdy bude pro zaměstnance snáze prokazatelné, zda a kdy oznámení o trvání pracovního poměru vůči zaměstnavateli učinil. Oznámení o trvání pracovního poměru má totiž zcela zásadní význam pro rozhodnutí soudu o tom, zda pracovní poměr bude i po vydání pravomocného rozhodnutí o neplatnosti výpovědi, okamžitého zrušení pracovního poměru nebo zrušení pracovního poměru ve zkušební době nadále trvat a jaká bude případná výše náhrady mzdy nebo platu.

Zákoník práce sice zaměstnanci ukládá, aby oznámil zaměstnavateli, že pracovní poměr trvá, bez zbytečného odkladu, avšak postačí, když tak učinil nejpozději do rozhodnutí soudu, kterým se řízení o žalobě o neplatnosti rozvázání pracovního poměru končí a kterým bylo rozvázání pracovního poměru prohlášeno za neplatné.<sup>82</sup> Zaměstnanec

---

<sup>80</sup> Viz. ust. § 69 odst. 1 zákoníku práce.

<sup>81</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 19. 2. 1997, sp. zn. 2 Cdon 1733/96.

<sup>82</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11. 10. 2001, sp. zn. 21 Cdo 2905/2000.

může po celou dobu svůj názor na trvání pracovního poměru měnit.<sup>83</sup> Ke změně stanoviska zaměstnance bude docházet zejména v závislosti na tom, zda a případně za jakých podmínek zaměstnanec po dobu trvání sporu o neplatnost o rozvázání pracovního poměru vykonává závislou práci pro jiného zaměstnavatele, případně zda a za jakých podmínek vykonává samostatnou činnost. Soud při posuzování, zda pracovní poměr nadále trvá, vychází ze stanoviska zaměstnance, které je tu ke dni rozhodnutí soudu.

Důsledkem oznámení o trvání pracovního poměru je, že pracovní poměr nadále trvá. Od toho se dále odvíjí vznik práva zaměstnance na náhradu mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku. Právo zaměstnance na náhradu mzdy nebo platu vzniká právě dnem, kdy je zaměstnavateli oznámení o trvání pracovního poměru doručeno.<sup>84</sup> Čím později tak zaměstnanec učiní, tím nižší náhrada mzdy nebo platu mu bude v případě úspěchu ve věci přiznána. Pokud v průběhu trvání řízení o žalobě o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru bude zaměstnanec svoje stanovisko na trvání pracovního poměru měnit, bude mu náležet náhrada mzdy nebo platu ode dne, kdy bylo zaměstnavateli doručeno poslední oznámení o trvání pracovního poměru, nikoliv už ode dne, kdy mu bylo trvání pracovního poměru oznámeno poprvé.

Oznámení o trvání pracovního poměru učiněné zaměstnancem se vždy vztahuje pouze k jednomu rozvazovacímu pracovněprávnímu jednání. Pokud by tedy například zaměstnavatel doručil zaměstnanci postupně několik rozvazovacích pracovněprávních jednání a zaměstnanec mající zájem o trvání pracovního poměru u každého z nich dospěl k závěru, že trpí vadou způsobující jeho neplatnost, je třeba, aby písemné oznámení o trvání pracovního poměru učinil vůči každé jednotlivé výpovědi, okamžitému zrušení pracovního poměru nebo zrušení pracovního poměru ve zkušební době, které mu bylo doručeno.

Další práva a povinnosti zaměstnance vyplývající z oznámení o trvání pracovního poměru se odvíjejí od chování zaměstnavatele, tedy zda umožní zaměstnanci znovu vykonávat práci, nebo nikoliv.<sup>85</sup>

---

<sup>83</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11. 10. 2001, sp. zn. 21 Cdo 2905/2000.

<sup>84</sup> Bylo-li oznámení o trvání pracovního poměru zaměstnavateli doručeno dříve, než měl pracovní poměr dle rozvazovacího pracovněprávního jednání skončit, má takové oznámení účinky až ode dne následujícího po dni, kdy měl pracovní poměr skončit.

<sup>85</sup> Pokusil-li se zaměstnavatel rozvázat pracovní poměr se zaměstnancem výpovědí, připadá v úvahu rovněž varianta, že zaměstnavatel bude na oznámení o trvání pracovního poměru reagovat odvoláním výpovědi. Možnost odvolat výpověď připouští zákoník práce výslovně v ust. § 50 odst. 5. Je však nutné, aby

## Zaměstnavatel umožní zaměstnanci vykonávat práci

Tím, že zaměstnavatel umožní zaměstnanci v průběhu trvání sporu o neplatnost rozvázání pracovního poměru znovu vykonávat práci, předchází případné povinnosti poskytnout zaměstnanci náhradu mzdy nebo platu. Nelze však z takového chování zaměstnavatele dovozovat, že zaměstnavatel uznává tvrzení zaměstnance, že pracovní poměr byl rozvázán neplatně.<sup>86</sup>

Zaměstnavatel může začít zaměstnanci znovu přidělovat práci kdykoliv v průběhu trvání sporu o platnost rozvázání pracovního poměru. Nemusí se tak stát jen bezprostředně poté, co je mu oznámení o trvání pracovního poměru doručeno. Zaměstnavatel musí zaměstnanci svůj úmysl umožnit mu opětovný výkon práce výslovně nebo jiným způsobem nevzbuzujícím pochybnost projevu vůle oznámit.<sup>87</sup> Tím zůstávají po dobu trvání sporu o platnost rozvázání pracovního poměru veškerá práva a povinnosti plynoucí z pracovní smlouvy mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem zachována.<sup>88</sup>

Umožní-li tedy zaměstnavatel zaměstnanci výkon práce, je zaměstnanec povinen práci konat, a to do doby, než bude pravomocně rozhodnuto o platnosti rozvázání pracovního poměru, případně do doby, než dojde k jinému platnému rozvázání pracovního poměru.<sup>89</sup> Zaměstnanec, který nezačne znovu práci vykonávat, přestože mu to zaměstnavatel umožnil, se svojí nečinností dopouští porušení povinnosti plynoucí z právních předpisů, což může vést až k dalšímu rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele. Zaměstnavatel ani v tomto období nesmí, vyjma případu dle ust. § 41 zákoníku práce, přidělovat zaměstnanci jinou práci, než která byla sjednána v pracovní

---

s odvoláním výpovědi zaměstnanec souhlasil a odvolání a souhlas byly učiněny v písemné formě. Odvolání výpovědi nebrání ani skutečnost, že byla již zaměstnancem podána žaloba o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru. V takovém případě lze výpověď odvolat až do doby, než bude řízení o žalobě pravomocně skončeno.

<sup>86</sup> STRÁNSKÝ, Jaroslav. *Zákoník práce: s podrobným praktickým výkladem pro širokou veřejnost : nové úplné znění*. Praha: Soudy, 2012. Paragrafy do kapsy. s. 162. ISBN 978-80-86846-45-3.

<sup>87</sup> Stanovisko Nejvyššího soudu ze dne 9. 6. 2004, sp. zn. NS Cpjn 4/2004.

<sup>88</sup> Ljubomír Drápal k tomu uvádí: „*Ve své podstatě „umožnění zaměstnanci pokračovat v práci“ představuje zákonnou prolongaci pracovního poměru i na dobu po jeho rozvázání (na období následující po řádném doručení výpovědi, okamžitého zrušení nebo zrušení ve zkušební době zaměstnanci), a to až do doby, než bude odstraněn spor o platnost tohoto rozvázání pracovního poměru.*“ (Drápal, Ljubomír. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015, s. 416. Velké komentáře. s. 441. ISBN 978-80-7400-290-8.)

<sup>89</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18. 3. 2004, sp. zn. 21 Cdo 1950/2003.

smlouvě. Zaměstnanci také náleží za vykonanou práci mzda nebo plat, nikoliv náhrada mzdy nebo platu.

### **Zaměstnavatel neumožní zaměstnanci výkon práce**

Zákoník práce v ust. § 69 odst. 1 jasně stanovuje, že oznámí-li zaměstnanec písemně zaměstnavateli, že trvá na tom, aby jej dále zaměstnával, jeho pracovní poměr nadále trvá. Nadále tak trvá zaměstnavatelova povinnost plynoucí z ust. § 38 odst. 1 písm. a) zákoníku práce přidělovat zaměstnanci práci dle pracovní smlouvy. Zaměstnavatel, který zaměstnanci v rozporu s výše uvedeným ustanovením zákoníku práce nepřiděluje práci, se vystavuje riziku, že mu bude soudem uložena povinnost poskytnout zaměstnanci náhradu mzdy nebo platu. Povinnost poskytnout zaměstnanci náhradu mzdy nebo platu bude zaměstnavateli uložena tehdy, rozhodne-li soud na základě žaloby podané zaměstnancem o neplatnosti výpovědi, okamžitého zrušení pracovního poměru nebo zrušení pracovního poměru ve zkušební době.

#### **3.1.2 Žaloba na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru**

Jak již bylo uvedeno výše, o neplatnosti výpovědi, okamžitého zrušení pracovního poměru nebo zrušení pracovního poměru ve zkušební době může rozhodnout pouze soud. K tomu Ljubomír Drápal uvádí: „*Bez pravomocného rozhodnutí soudu, které by určovalo, že výpověď, okamžité zrušení, zrušení ve zkušební době nebo dohoda jsou neplatnými pracovněprávními jednáními, tedy nelze vůbec („pojmově“) hovořit o tom, že by mohla mezi nimi vzniknout práva a povinnosti z neplatného rozvázání pracovního poměru.*“<sup>90</sup>

Bude-li se tedy zaměstnanec chtít domoci neplatnosti rozvázání pracovního poměru, nemá jinou možnost, než podat k věcně a místně příslušnému soudu žalobu o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru, přičemž žaloba musí co do jejího obsahu splňovat náležitosti stanovené v ust. § 42 odst. 4 a § 79 odst. 1 občanského soudního řádu. Pokusil-li se zaměstnavatel rozvázat se zaměstnancem pracovní poměr několika rozvazovacími jednáními a zaměstnanec neuzná platnost ani jednoho z nich, je třeba, aby se domáhal určení neplatnosti každého jednotlivého rozvazovacího jednání. Oznámení o trvání pracovního poměru učiněné zaměstnancem vůči zaměstnavateli

---

<sup>90</sup> DRÁPAL, Ljubomír. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. v Praze: C.H. Beck, 2015, s. 465. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8.

nepředstavuje podmínku přípustnosti žaloby o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru.

### **Lhůta pro podání žaloby o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru**

Pro podání žaloby o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru stanovuje zákoník práce v ust. § 72 dvouměsíční prekluzivní lhůtu, která začíná běžet ode dne, kdy měl pracovní poměr podle napadené výpovědi, okamžitého zrušení pracovního poměru nebo zrušení pracovního poměru ve zkušební době skončit. Zatímco v případě výpovědi skončí pracovní poměr až po uplynutí výpovědní doby, tak při okamžitém zrušení pracovního poměru nebo zrušení pracovního poměru ve zkušební době dochází ke skončení pracovního poměru již doručením zrušovacího projevu, ledaže by ve zrušení pracovního poměru ve zkušební době byl uveden den pozdější. Jelikož se jedná o lhůtu určenou v měsících, případně v souladu s obecným pravidlem stanoveným v ust. § 605 občanského zákoníku poslední den dvouměsíční lhůty stanovené zákoníkem práce na den, který se číselně shoduje se dnem, ve kterém nastala skutečnost rozhodná pro započítání běhu lhůty.<sup>91</sup> Pokud by takový den v daném měsíci nebyl, případně konec lhůty na poslední den daného měsíce. Je-li tedy výpověď zaměstnanci doručena během měsíce května a délka výpovědní doby není ujednána odlišně od ust. § 51 odst. 1 zákoníku práce, pak pracovní poměr skončí k 31. červenci a žaloba o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru musí být podána nejpozději 30. září.

Lhůta pro podání žaloby o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru je lhůtou prekluzivní, což znamená, že po jejím marném uplynutí již není možné se s úspěchem dovolat neplatnosti rozvazovacího pracovněprávního jednání, aniž by zaměstnavatel musel prekluzi namítat. Zmeškání lhůty nelze prominout.<sup>92</sup> S ohledem na to, že zákonem stanovená dvouměsíční lhůta je lhůtou hmotněprávní, tak k zachování lhůty nepostačí odevzdání žaloby o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru v poslední den lhůty orgánu, který má povinnosti ji doručit. Není-li tak žaloba o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru nejpozději v poslední den lhůty doručena na soud, právo zaměstnanci domoci se neplatnosti výpovědi, okamžitého zrušení pracovního poměru nebo

---

<sup>91</sup> Případně-li poslední den lhůty na sobotu, neděli nebo svátek, je dle ust. § 607 občanského zákoníku posledním dnem lhůty pracovní den nejbližší následující.

<sup>92</sup> DRÁPAL, Ljubomír. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. v Praze: C.H. Beck, 2015, s. 470. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8.

zrušení pracovního poměru ve zkušební době zaniká a rozvázání pracovního poměru se stává účinným.<sup>93</sup>

### **Prodloužení lhůty**

V souvislosti s během dvouměsíční prekluzivní lhůty pro podání žaloby o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru je třeba se zmínit ust. § 647 a § 652 občanského zákoníku. Dle ust. § 647 občanského zákoníku začne promlčecí lhůta běžet v případě, že byla mezi věřitelem a dlužníkem uzavřena dohoda o mimosoudním jednání o právu nebo okolnosti, která právo zakládá, až poté, co věřitel nebo dlužník výslovně odmítne v takovém jednání pokračovat, a pokud již běžet počala, tak po dobu jednání neběží. Pro případ, že mimosmluvní vyjednávání nebudou úspěšná a věřitel nebo dlužník výslovně odmítne pokračovat v jednání, stanoví ust. § 652 občanského zákoníku pravidlo, že promlčecí lhůta neskončí dříve než za šest měsíců ode dne, kdy znovu začala běžet. Obě tato ustanovení se aplikují i na lhůty prekluzivní.<sup>94</sup>

Výše uvedená ustanovení občanského zákoníku vyvolala v rámci odborné veřejnosti diskusi, co vlastně považovat za mimosmluvní vyjednání a zda by skutečně v důsledku neúspěšného mimosmluvního vyjednávání mělo dojít k tak výraznému prodloužení lhůty pro podání žaloby o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru.

Občanský zákoník stanovuje jako jednu z podmínek pro prodloužení lhůty uzavření dohody o mimosoudním vyjednávání, pro kterou však v duchu zásady bezformálnosti právního jednání nevyžaduje písemnou formou. Podle obecných ustanovení upravujících kontraktační proces, která jsou obsažena v ust. § 1726 a násl. občanského zákoníku, je smlouva uzavřena přijetím návrhu. Z návrhu tak musí vyplývat, že zaměstnanec je ochoten přistoupit k mimosoudnímu vyjednávání. Jako problematické se však jeví, co ještě za přijetí návrhu nepovažovat a co již ano. Bude vždy samozřejmě záležet na individuálních okolnostech daného případu, lze se však domnívat, že bude-li zaměstnavatel na návrh zaměstnance reagovat ve smyslu: „Rád bych si Vaše stanovisko vyslechl osobně, a proto navrhuji osobní setkání“, nelze takovou reakci automaticky považovat za přijetí návrhu. Naopak pokud by zaměstnavatel ve své reakci korigoval návrh zaměstnance a připustil např. určitou možnost kompenzace, pak takovým projevem by jistě dohoda o mimosoudním vyjednávání uzavřena byla.

---

<sup>93</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14. 5. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1436/2001.

<sup>94</sup> Viz. ust. § 654 odst. 2 občanského zákoníku.

K problematice prodloužení prekluzivní lhůty pro podání žaloby o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru Tomáš Procházka a Michal Vrajík uvádějí: „Sečteno a podtrženo, neplatnost rozvázání pracovního poměru lze sice nadále uplatnit ve dvouměsíční prekluzivní lhůtě, avšak pokud v jejím průběhu začnou strany jednat o mimosoudním vyřešení vzniklého sporu, lhůta přestává běžet, a pokud jednání skončí neúspěchem, poběží ještě šest měsíců od skončení jednání.“<sup>95</sup>

K jinému závěru dochází Jakub Morávek, když s odvoláním na ust. § 2 občanského zákoníku ve spojení s cílem ust. § 647 a § 652 občanského zákoníku a principem racionálního zákonodárce uvádí: „Je-li lhůta, u níž má v důsledku neúspěšného vyjednávání věřitele a dlužníka dojít k prodloužení, kratší než šest měsíců, prodloužení sice nastane, nejvýše však právě o časový rozsah odpovídající její původní délce, neboť tu zákonodárce pro příslušný případ považoval za dostatečnou pro řádné uplatnění práv. V takovém případě bude plně v obou směrech dosaženo sledovaného účelu.“<sup>96</sup>

Opatrnější stanovisko zaujímají Nataša Randlová a Lucie Hořejší, když vyzývají k úvaze, zda by alespoň pro oblast pracovního práva nemělo dojít *de lege ferenda* v ust. § 654 odst. 2 občanského zákoníku k záměně výrazu „obdobně“ za „přiměřeně“, což by otevřelo větší prostor pro judikaturu.<sup>97</sup>

Osobně se přikláním k názoru Jakuba Morávka, neboť nepovažuji za logické, aby zaměstnanci v případě neúspěšného mimosoudního vyjednávání byla poskytnuta lhůta v délce šesti měsíců, když sám zákoník práce poskytuje lhůtu v délce pouze dvou měsíců. Pro takové prodloužení není racionální důvod, neboť na pozici zaměstnance se nic nezměnilo. Jistě bude však zajímavé sledovat, jak se s tímto vypořádá judikatura.

### **Žaloba jako náhrada oznámení o trvání pracovního poměru**

Kromě samotného návrhu na určení, že rozvázání pracovního poměru bylo z důvodu vady výpovědi, okamžitého zrušení pracovního poměru nebo okamžitého zrušení ve zkušební době neplatné, lze v rámci žaloby o určení neplatnosti rozvázání pracovního

---

<sup>95</sup> PROCHÁZKA, Tomáš., VRAJÍK, Michal. *Žaloba na neplatnost skončení pracovního poměru – po čtvrt století jinak?* <https://www.epravo.cz/top/clanky/zaloba-na-neplatnost-skonceni-pracovniho-pomeru-po-ctvrt-stoleti-jinak-93683.html>.

<sup>96</sup> MORÁVEK, Jakub. *K prodloužení lhůty pro žalobu na určení neplatnosti skončení pracovního poměru*. Právní rozhledy, 2014, č. 18, s. 620 a násl.

<sup>97</sup> HOŘEJŠÍ, Lucie., RANDLOVÁ, Nataša. *Zamyšlení se nad problematikou stavení prekluze v novém občanském zákoníku*. Práce a mzda, 2013, č. 11, s. 17 a násl.

poměru uplatnit požadavek na náhradu mzdy nebo platu ve smyslu ust. § 69 odst. 1 zákoníku práce. Taková žaloba pak nahrazuje oznámení o trvání pracovního poměru učiněné písemně zaměstnancem vůči zaměstnavateli.<sup>98</sup> Stejně účinky má také žaloba o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru, kterou se původně zaměstnanec domáhal pouze určení neplatnosti výpovědi, okamžitého zrušení pracovního poměru nebo zrušení pracovního poměru ve zkušební době, avšak v průběhu soudního řízení byla se souhlasem soudu změněna tak, že její součástí se stal i požadavek na poskytnutí náhrady mzdy nebo platu.<sup>99</sup> Oznámení o trvání pracovního poměru může dále vedle žaloby o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru, jejímž obsahem je také požadavek na poskytnutí náhrady mzdy nebo platu, nahradit žaloba, kterou se zaměstnanec domáhá, že jeho pracovní poměr trvá i po dni, kdy měl podle neplatného rozvazovacího pracovněprávního jednání pracovní poměr skončit.<sup>100</sup> Zaměstnanec tak nemusí projevit svůj zájem na trvání pracovního poměru přímo vůči zaměstnavateli, ale může tak učinit prostřednictvím soudu, který zaměstnavateli jako účastníku řízení podanou žalobu doručuje do vlastních rukou.<sup>101</sup> Rozhodne-li se zaměstnanec, že oznámení o trvání pracovního poměru učiní vůči zaměstnavateli prostřednictvím soudu, bude takto učiněné oznámení vůči zaměstnavateli účinné až ode dne, kdy mu bude žaloba doručena, případně ode dne, kdy se v průběhu řízení dozvěděl o změně žaloby.<sup>102</sup> Od tohoto dne také zaměstnanci teprve vzniká právo na náhradu mzdy nebo platu.

### **3.1.3 Rozhodnutí soudu o žalobě o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru**

V meritorním rozhodnutí soud stanoví, zda výpověď, okamžité zrušení pracovního poměru nebo zrušení pracovního poměru ve zkušební době je platné, či neplatné.

Dospěl-li soud k závěru, že rozvázání pracovního poměru bylo platné, skončil pracovní poměr podle napadeného rozvazovacího pracovněprávního jednání. Pokud zaměstnavatel umožnil zaměstnanci i po dobu sporu o neplatnost rozvazovacího pracovněprávního jednání vykonávat práci, tak v důsledku rozhodnutí soudu tento

---

<sup>98</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 27. 6. 2001, sp. zn. 21 Cdo 2369/2000.

<sup>99</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 24. 6. 2003, sp. zn. 21 Cdo 387/2003.

<sup>100</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 30. 3. 2004, sp. zn. 21 Cdo 2343/2003.

<sup>101</sup> Viz. ust. § 79 odst. 3 občanského soudního řádu.

<sup>102</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 10. 12. 2002, sp. zn. 21 Cdo 945/2002.



provizorní vztah zaniká, aniž by bylo třeba o tom uzavírat se zaměstnancem dohodu.<sup>103</sup> Tím, že zaměstnavatel umožní zaměstnanci další výkon práce, totiž zaměstnavatel nesleduje sjednání nového pracovněprávního vztahu, ale pouze obranu před uložením povinnosti poskytnout zaměstnanci náhradu mzdy nebo platu.<sup>104</sup>

Přikloní-li se však soud k názoru zaměstnance a rozhodne, že výpověď, okamžité zrušení pracovního poměru nebo zrušení pracovního poměru ve zkušební době je neplatné, pracovní poměr bude nadále trvat, neboť jak bylo již uvedeno v rámci druhé kapitoly, neplatné právní jednání nezpůsobuje zamýšlené následky. V tomto konkrétním případě tedy nedojde k rozvázání pracovního poměru a zaměstnavatel, který v průběhu sporu o neplatnost rozvázání pracovního poměru neumožnil zaměstnanci vykonávat práci, přestože mu zaměstnanec sdělil svůj zájem na trvání pracovního poměru, porušil svoji povinnost dle ust. § 38 odst. 1 písm. a) zákoníku práce. Takovému zaměstnavateli pak bude v důsledku rozhodnutí soudu o neplatnosti rozvázání pracovního poměru uložena povinnost k náhradě mzdy nebo platu, a to za předpokladu, že zaměstnanec své právo na náhradu mzdy nebo platu u soudu uplatnil.

V případě, že by zaměstnavatel odmítal zaměstnanci přidělovat práci i poté, co rozhodnutí soudu o neplatnosti výpovědi, okamžitého zrušení pracovního poměru nebo zrušení pracovního poměru ve zkušební době nabylo právní moci, vzniká zaměstnanci rovněž právo na náhradu mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku, tentokrát však již dle ust. § 208 zákoníku práce, které zaručuje zaměstnanci právo na náhradu mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku pro případ, že zaměstnanec nemůže konat práci pro jinou překážku v práci na straně zaměstnavatele než pro prostoje nebo přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy. Povinnost zaměstnavatele poskytnout zaměstnanci náhradu mzdy nebo platu dle ust. § 208 zákoníku práce pak nelze snížit, tak jako je tomu u povinnosti k náhradě mzdy nebo platu dle ust. § 69 odst. 1 zákoníku práce, o čemž bude pojednáno níže.

### **3.1.4 Náhrada mzdy nebo platu dle ust. § 69 odst. 1 zákoníku práce**

Uplatnit své právo na náhradu mzdy nebo platu může zaměstnanec v rámci žaloby na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru nebo samostatnou žalobou. Náhrada

---

<sup>103</sup> DRÁPAL, Ljubomír. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015, s. 416. Velké komentáře. s. 441. ISBN 978-80-7400-290-8.

<sup>104</sup> STRÁNSKÝ, Jaroslav. *Zákoník práce: s podrobným praktickým výkladem pro širokou veřejnost : nové úplné znění*. Praha: Soudy, 2012, s. 163. Paragrafy do kapsy. ISBN 978-80-86846-45-3.

mzdy nebo platu poskytnutá dle ust. § 69 odst. 1 zákoníku práce plní funkci ekvivalentu<sup>105</sup> mzdy. Důsledkem toho je, že k přiznání nároku na náhradu mzdy nebo platu nepostačuje, aby zaměstnanec projevil zájem o trvání pracovního poměru a soud rozhodl, že pracovní poměr byl rozvázán neplatně. Dle judikatury Nejvyššího soudu lze zaměstnanci přiznat náhradu mzdy nebo platu pouze za dobu, kdy byl připraven, ochoten a schopen práci konat.<sup>106</sup> Zaměstnanci tak nevznikne během sporu o neplatnost rozvázání pracovního poměru právo na náhradu mzdy nebo platu například po dobu dočasné pracovní neschopnosti nebo mateřské a rodičovské dovolené, neboť by ani v případě neexistence sporu o neplatnost rozvázání pracovního poměru po tuto dobu zaměstnanci nenáležela mzda. Stejně tak nevznikne zaměstnanci právo na náhradu mzdy tehdy, byl-li zaměstnanci na jeho žádost přiznán starobní důchod.<sup>107</sup>

Nabízí se však otázka, zda je zaměstnanec připraven, ochoten a schopen práci konat a má mu tedy náležet náhrada mzdy také tehdy, pokud si v době trvání sporu o neplatnost rozvázání pracovního poměru sjedná pracovní poměr s jiným zaměstnavatelem. Spory o neplatnost rozvázání pracovního poměru mohou trvat řadu měsíců a let, a je proto zřejmé, že v drtivé většině případů bude zaměstnanec dříve nebo později nucen začít vykonávat výdělečnou činnost, ať už ve formě závislé práce, nebo samostatné činnosti. Uzavře-li zaměstnanec pracovní smlouvu s jiným zaměstnavatelem na dobu určitou tak, že pracovní poměr trvá např. do doby pravomocného skončení sporu, nebude jistě pochyb o tom, že zaměstnanec má i přes sjednání nového pracovního poměru nadále zájem na trvání pracovního poměru u zaměstnavatele, s nímž vede spor o neplatnost rozvázání pracovního poměru. Co však v případě, že zaměstnanec uzavře pracovní smlouvu na dobu neurčitou? Bude jeho zájem na trvání pracovního poměru stále trvat, nebo už půjde spíše o předstíraný zájem, aby mu byla přiznána náhrada mzdy?

Současný soudce Ústavního soudu České republiky David Ludvík již v roce 1996 napsal: „*Najděme odvahu sjednotit výklad zde citovaných ustanovení a judikovat, že sjednáním nového pracovního poměru na dobu neurčitou již zaměstnanec konkludentně netrvá na svém dosavadním zaměstnávání, byť jeho předchozí výslovný projev vůle zněl právě opačně.*“<sup>108</sup> Podle Davida Ludvíka by tedy soudy měly nahlížet na uzavření

<sup>105</sup> Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 15. 5. 2012, sp. zn. 21 Cdo 1511/2011.

<sup>106</sup> Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČSSR ze dne 22. 12. 1969, sp. zn. 6 Cz 72/69.

<sup>107</sup> Stanovisko Nejvyššího soudu ze dne 9. 6. 2004, sp. zn. NS Cpjn 4/2004.

<sup>108</sup> LUDVÍK, David. *Konkludentní jednání a nároky z neplatného rozvázání pracovního poměru*. Právní rozhledy, 1996, č. 6, s. 251.

pracovního poměru na dobu neurčitou jako na konkludentní právní jednání, kterým zaměstnanec projevuje nezáměr na dalším trvání pracovního poměru u předchozího zaměstnavatele, v důsledku čehož by rovněž došlo k poklesu počtu žalob na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru a na náhradu mzdy nebo platu.

S tímto názorem se však neztotožňuje např. soudce Nejvyššího soudu Jiří Doležilek, který odmítá nahlížet na sjednání pracovního poměru s jiným zaměstnavatelem jako na právní jednání adresované původnímu zaměstnavateli, z něhož bez dalšího pro původního zaměstnavatele plyne, že zaměstnanec dále nemá zájem na trvání pracovního poměru, když uvádí: „*Připustit obecný závěr, že sjednáním nového pracovního poměru v průběhu trvání sporu podle § 64 ZPr [dnes § ust. 69 zákoníku práce] po oznámení zaměstnavateli o trvání na dalším zaměstnávání zaměstnanec konkludentně projevuje svou vůli netrvat na dalším zaměstnávání dosavadním zaměstnavatelem, by podle mého mínění bylo stejně nesprávné jako akceptovat názor, že faktickým neplněním smlouvy je ze strany účastníka, který smlouvu neplní, konkludentně navrhována její změna či zrušení*“.<sup>109</sup> Jiří Doležilek tak nepovažuje sjednání nového pracovního poměru za odvolání zájmu na trvání pracovního poměru, ale za reakci zaměstnance na situaci, kdy se ocitne bez příjmů a je nucen obstarat si finanční prostředky pro uspokojení potřeb svých, případně potřeb své rodiny.

Názor Davida Ludvíka odmítá rovněž Nejvyšší soud, který v rámci své rozhodovací činnosti konstatoval, že: „*Samotná okolnost, že si zaměstnanec nezajistil, aby mohl znovu nastoupit do práce u svého zaměstnavatele, jakmile se stane pravomocným rozhodnutí soudu o určení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru nebo jakmile mu zaměstnavatel umožní konat práci podle pracovní smlouvy, však nic nevypovídá o tom, zda zaměstnanec změnil svůj názor a již netrvá na tom, aby ho zaměstnavatel dále zaměstnával*“.<sup>110</sup> Zároveň však Nejvyšší soud upozorňuje, že pokud si zaměstnanec po dobu trvání sporu o neplatnost rozvázání pracovního poměru sjedná nový pracovní poměr a přitom nezajistí, aby po nabytí právní moci rozsudku, kterým je konstatována neplatnost výpovědi, okamžitého zrušení pracovního poměru nebo zrušení pracovního poměru ve zkušební době, mohl u zaměstnavatele znovu začít pracovat, může dojít ze strany zaměstnance

---

<sup>109</sup> DOLEŽÍLEK, Jiří. *Konkludentní jednání a nároky z neplatného rozvázání pracovního poměru*. Právní rozhledy, 1996, č. 12, s. 561.

<sup>110</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15. 2. 2011, sp. zn. 21 Cdo 1518/2010.

k porušení povinnosti vykonávat práci.<sup>111</sup> To by pak mohlo vést již k platnému rozvázání pracovního poměru.

S ohledem na výše popsany způsob aplikace ust. § 69 odst. 1 zákoníku práce se tak lze domnívat, že v některých případech může ze strany zaměstnance docházet ke zneužití tohoto ustanovení, když motivem zaměstnance pro projevení zájmu na trvání pracovního poměru bude spíše možnost získat náhradu mzdy nebo platu, než samotný skutečný zájem na dalším trvání pracovního poměru. Pro přiznání náhrady mzdy nebo platu by tak nemělo postačit jen splnění formálních podmínek stanovených zákonem, ale soud by měl v každém jednotlivém případě velmi pečlivě s přihlédnutím ke všem relevantním okolnostem posoudit, zda zaměstnanec je opravdu ochoten práci pro zaměstnavatele dále vykonávat.

### **Výše náhrady mzdy**

Podle ust. § 69 odst. 1 zákoníku práce přísluší zaměstnanci náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku. Pravidla pro stanovení průměrného výdělku jsou obsažena v části třinácté hlavě osmnácté zákoníku práce. Jedná se o ustanovení kogentní, od kterých se není možné odchýlit.<sup>112</sup>

Průměrný výdělek se zjišťuje jako průměrný hodinový výdělek z hrubé mzdy nebo platu zúčtovaný zaměstnanci k výplatě v rozhodném období a z odpracované doby<sup>113</sup> v rozhodném období. Rozhodným obdobím je pak předchozí kalendářní čtvrtletí. Pokud tedy zaměstnanci vzniká právo na náhradu mzdy od 8. května, bude rozhodným obdobím první kalendářní čtvrtletí, tj. období od 1. ledna do 31. března. Takto zjištěná výše průměrného výdělku se bude používat po celou dobu trvání sporu a nebude tak s postupem času docházet k jejímu dalšímu přepočítávání.<sup>114</sup> Je však třeba mít na paměti ust. § 357 odst. 1 zákoníku práce, které upravuje vztah mezi výši průměrného výdělku a výši minimální mzdy. Ust. § 357 odst. 1 zákoníku práce zajišťuje, že v případě, že průměrný výdělek zaměstnance je nižší než minimální mzda, dojde ke zvýšení průměrného výdělku právě na úroveň odpovídající minimální mzdě. Zákoník práce tak garantuje zaměstnanci náhradu mzdy nejméně ve výši minimální mzdy stanovené pro kalendářní měsíc, za který

---

<sup>111</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 9. 6. 2006, sp. zn. 21 Cdo 1218/2005.

<sup>112</sup> Viz. ust. § 351 zákoníku práce.

<sup>113</sup> Dle ust. § 353 odst. 2 zákoníku práce se za odpracovanou dobu považuje doba, za kterou zaměstnanci přísluší mzda nebo plat.

<sup>114</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 31. 5. 2002, sp. zn. 21 Cdo 991/2001.

zaměstnanci vznikl nárok na náhradu mzdy. Pokud by se tedy zjišťoval průměrný výdělek zaměstnance za první kalendářní čtvrtletí roku 2016 a zjištěný průměrný výdělek by odpovídal částce 60,- Kč, náležela by přesto zaměstnanci náhrada mzdy od 1. 1. 2017 ve výši 66,- Kč. Jelikož zákon výslovně hovoří pouze o minimální mzdě, lze předpokládat, že případná změna výše zaručené mzdy ve vztahu k průměrnému výdělku obdobně zohledněna nebude. Stejně tak se v zásadě do výše náhrady mzdy nebude promítat žádná valorizace.<sup>115</sup>

Náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku však nemusí být zaměstnanci přiznána za celou dobu sporu, kdy je připraven, ochoten a schopen práci pro zaměstnavatele vykonávat, neboť soud může využít svého tzv. moderačního práva.<sup>116</sup> Má-li zaměstnanci příslušet náhrada mzdy nebo platu za dobu delší než šest měsíců, může soud rozhodnout o snížení výše náhrady mzdy nebo platu za období šest měsíců přesahující. Podle současné právní úpravy však soud již nemůže nárok na náhradu mzdy nebo platu zaměstnanci vůbec nepřiznat.<sup>117</sup> Aby soud skutečně rozhodl o snížení náhrady mzdy nebo platu, musí být splněno několik podmínek.

Předně je nutné, aby celková doba, za kterou přísluší zaměstnanci náhrada mzdy nebo platu, byla delší než šest měsíců. Zákon zaměstnanci garantuje, že po dobu šesti měsíců z celkové doby, za kterou zaměstnanci přísluší náhrada mzdy nebo platu, náleží zaměstnanci náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku. Teprve v období přesahujícím šest měsíců je snížení náhrady mzdy nebo platu možné.

Dále zaměstnavatel musí sám navrhnout, aby soud náhradu mzdy nebo platu snížil, neboť soud tak z vlastní iniciativy učinit nemůže. Součástí návrhu musí být i rozsah, v jakém snížení náhrady mzdy nebo platu zaměstnavatel požaduje. Návrh zaměstnavatele na snížení povinnosti k náhradě mzdy nebo platu je ve své podstatě procesní obranou zaměstnavatele.<sup>118</sup> Z toho plyne, že návrh na snížení povinnosti k náhradě mzdy nebo platu lze učinit pouze v řízení, v rámci kterého zaměstnavatel uplatňuje nárok na náhradu mzdy

---

<sup>115</sup> Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 9. 12. 2010, sp. zn. 21 Cdo 4886/2009.

<sup>116</sup> Přestože moderační právo soudu bylo obsaženo již v zákoně č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění od 1. 7. 1975, do zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, převzato nebylo. K opětovnému zakotvení moderačního práva do zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, došlo až koncepční novelou provedenou zákonem č. 365/2011 Sb., zákon, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, která nabyla účinnosti dne 1. 1. 2012.

<sup>117</sup> To umožňovala právní úprava účinná do 31. 12. 2006.

<sup>118</sup> Stanovisko Nejvyššího soudu ČSSR ze dne 19. 6. 1975, sp. zn. Cpjf 104/74.

nebo platu, a to jak v řízení prvoinstančním, tak v řízení odvolacím. Není tak možné jej úspěšně uplatnit samostatnou žalobou.

Třetí podmínka představuje požadavek spravedlnosti. Snížení náhrady mzdy nebo platu musí být ve vztahu k zaměstnanci spravedlivé. To zákonodárce vyjadřuje prostřednictvím demonstrativního výčtu okolností, ke kterým soud při posuzování návrhu zaměstnavatele přihlédne. Jde tedy zejména o to, zda byl zaměstnanec mezitím zaměstnán u jiného zaměstnavatele, jakou práci tam konal a jakého výdělku dosáhl, nebo z jakého důvodu se do práce nezapojil. Nejvyšší soud opakovaně dospěl k závěru, že pro snížení náhrady mzdy nebo platu nepostačí samotná skutečnost, že zaměstnanec po dobu trvání sporu o neplatnost rozvázání pracovního poměru vykonával výdělečnou činnost nebo měl alespoň možnost výdělečnou činnost vykonávat. Rozhodujícím kritériem pro snížení náhrady mzdy nebo platu je výhodnost podmínek, za kterých výdělečnou činnost zaměstnanec vykonával nebo mohl vykonávat. Při hodnocení podmínek, za kterých zaměstnanec vykonával výdělečnou činnost nebo mohl vykonávat výdělečnou činnost, přihlédne soud zejména k výši odměny, k úsilí, jakého bylo třeba vynaložit pro získání odměny, k druhu vykonávané práce či k místu výkonu činnosti. Naopak pro snížení náhrady mzdy nebo platu jsou právně bezvýznamné okolnosti týkající se vady rozvazovacího pracovněprávního jednání.<sup>119</sup>

Podle názoru Nejvyššího soudu nelze po zaměstnanci spravedlivě žádat, aby vykonával výdělečnou činnost za méně příznivých podmínek, než jaké mu byly poskytnuty u zaměstnavatele, s nímž vede spor o neplatnost rozvázání pracovního poměru. Rozhodne-li se i přesto pro výkon takové výdělečné činnosti, nemůže tím dojít ke zhoršení jeho postavení.<sup>120</sup>

Dospěje-li naopak soud po posouzení všech relevantních okolností k závěru, že zaměstnanec vykonával výdělečnou činnost alespoň za rovnocenných, ne-li výhodnějších podmínek než u zaměstnavatele, se kterým vede spor o posouzení neplatnosti rozvázání pracovního poměru, může soud návrhu zaměstnavatele zčásti nebo zcela vyhovět a povinnost k náhradě mzdy snížit.<sup>121</sup> Stejně tomu bude také tehdy, pokud zaměstnanec sice měl příležitost takovou výdělečnou činnost vykonávat, avšak rozhodl se ji nevykonávat, přestože k tomu neměl vážný důvod.

---

<sup>119</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 13. 9. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1746/2001.

<sup>120</sup> Stanovisko Nejvyššího soudu ze dne 9. 6. 2004, sp. zn. NS Cpjn 4/2004.

<sup>121</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17. 12. 2003, sp. zn. 21 Cdo 1103/2003.

Jelikož návrh na snížení povinnosti k náhradě mzdy nebo platu je návrhem zaměstnavatele, je to právě zaměstnavatel, kdo nese břemeno tvrzení a břemeno důkazní.<sup>122</sup> Nepostačí tak, pokud zaměstnavatel pouze tvrdí, že zaměstnanec vykonával výdělečnou činnost za rovnocenných, nebo dokonce výhodnějších podmínek či takovou práci vykonávat mohl. Tato svá tvrzení je zároveň povinen prokázat, chce-li být se svým návrhem úspěšný.

### **Promlčení práva na náhradu mzdy nebo platu**

Právo na náhradu mzdy nebo platu je majetkovým právem a stejně jako na jiná majetková práva se i na něj vztahuje obecná tříletá promlčecí lhůta. Nemůže však dojít k promlčení práva na náhradu mzdy nebo platu jako celku, ale pouze k promlčení práva na náhradu mzdy nebo platu za jednotlivé měsíce. Tříletá promlčecí lhůta počíná běžet ode dne splatnosti náhrady mzdy nebo platu, a to bez ohledu na to, zda již byl spor o neplatnost rozvázání pracovního poměru pravomocně rozhodnut. Podle ust. § 144 ve spojení ust. § 141 odst. 1 zákoníku práce bude za předpokladu, že se zaměstnavatel se zaměstnancem nedohodnou jinak, náhrada mzdy nebo platu splatná ve stejném termínu jako mzda nebo plat.

Aby se zaměstnanec vyvaroval promlčení nároku na náhradu mzdy nebo platu, může požadovat, aby mu byla poskytnuta náhrada mzdy nebo platu ještě dříve, než bude ve věci neplatnosti rozvázání pracovního poměru rozhodnuto. Soud však smí zaměstnanci přiznat nárok na poskytnutí pouze té části náhrady mzdy nebo platu, která je v době rozhodnutí soudu splatná. Zaměstnavatel může rovněž poskytnout zaměstnanci náhradu mzdy nebo platu dříve, než bude rozhodnuto o neplatnosti rozvázání pracovního poměru dobrovolně. Pokud by soud následně rozhodl, že rozvázání pracovního poměru bylo platné, musel by zaměstnanec zaměstnavateli vyplacenou náhradu mzdy nebo platu vrátit, neboť by u zaměstnance došlo k bezdůvodnému obohacení dle ust. § 2991 a násl. občanského zákoníku.

#### **3.1.5 Vrácení podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci**

Rozhodnutí soudu, kterým je stanovena neplatnost výpovědi, okamžitého zrušení pracovního poměru nebo zrušení pracovního poměru ve zkušební, nemusí vyvolat důsledky pouze v oblasti individuálního pracovního práva, ale také v oblasti státní politiky

---

<sup>122</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 4. 4. 2012, sp. zn. 21 Cdo 22/2011.

zaměstnanosti.<sup>123</sup> Konkrétně může dát vzniknout povinnosti pro zaměstnance,<sup>124</sup> aby došlo z jeho strany k úplnému nebo částečnému vrácení vyplacené podpory v nezaměstnanosti nebo podpory při rekvalifikaci.

Zatímco o podporu v nezaměstnanosti je třeba žádat, o podpoře při rekvalifikaci je rozhodováno *ex officio*. Aby zaměstnanci mohla být přiznána podpora v nezaměstnanosti, musí být zařazen do evidence uchazečů o zaměstnání, musí splňovat podmínky stanovené v ust. § 39 odst. 1 zákona o zaměstnanosti a zároveň se na něj nesmí vztahovat ust. § 39 odst. 2 zákona o zaměstnanosti. Podmínky pro přiznání nároku na podporu při rekvalifikaci jsou obsaženy v ust. § 40 zákona o zaměstnanosti. Pravidla pro stanovení délky podpůrné doby a výše podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci jsou obsažena v ust. § 43,<sup>125</sup> resp. v ust. § 50 – 52 zákona o zaměstnanosti. O přiznání obou podpor rozhoduje krajská pobočka Úřadu práce.

Rozhodne-li soud, že rozvázání pracovního poměru bylo neplatné a tento pracovní poměr mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem nadále trvá, je zaměstnanec dle ust. § 56 odst. 1 písm. a) zákona o zaměstnanosti povinen vrátit poskytnutou podporu v nezaměstnanosti nebo podporu při rekvalifikaci nebo jejich část. Není přitom významné, zda zaměstnanci byla přiznána náhrada mzdy. Pro obě podpory platí, že o vrácení rozhoduje krajská pobočka Úřadu práce a právo na vrácení prekluduje po uplynutí pěti let ode dne jejich přiznání.<sup>126</sup>

Zde se však projevuje problém spočívající v nedostatečné provázanosti právní úpravy neplatného skončení pracovního poměru a poskytnutí podpory v nezaměstnanosti nebo podpory při rekvalifikaci. Krajská pobočka Úřadu práce, která rozhodla o poskytnutí podpory v nezaměstnanosti, totiž nemusí být vůbec informována o tom, že pracovní poměr v důsledku rozhodnutí soudu nadále trvá, pokud jí to sám zaměstnanec neoznámí. Toho může být v praxi často zneužíváno a k úplnému nebo částečnému vrácení podpory v nezaměstnanosti nebo podpory při rekvalifikaci nemusí vůbec dojít.

---

<sup>123</sup> Státní politika zaměstnanosti bývá uváděna jako jedna ze tří oblastí pracovního práva vedle individuálního pracovního práva a kolektivního pracovního práva.

<sup>124</sup> Zákon o zaměstnanosti sice užívá pojmu „uchazeč o zaměstnání“, avšak pro snazší orientaci bude i v rámci této podkapitoly užíváno pojmu „zaměstnanec“.

<sup>125</sup> Platí pouze pro podporu v nezaměstnanosti. Podpora při rekvalifikaci se poskytuje po celou dobu rekvalifikace, vyjma dob uvedených v ust. § 44 odst. 1 zákona o zaměstnanosti.

<sup>126</sup> Viz. ust. § 56 odst. 3 a 4 zákona o zaměstnanosti.



### **3.2 Důsledek neplatného rozvázání pracovního poměru a nezájmu zaměstnance na trvání pracovního poměru**

Druhou situací, která může v důsledku vady způsobující neplatnost pracovněprávního jednání směřujícího k rozvázání pracovního poměru zaměstnavatelem nastat, je následující. Zaměstnavatel se rozhodne rozvázat se zaměstnancem pracovní poměr a za tímto účelem doručí zaměstnanci výpověď, okamžité zrušení pracovního poměru nebo zrušení pracovního poměru ve zkušební době. Pracovněprávní jednání zaměstnavatele však bude trpět vadou způsobující neplatnost. Zaměstnanec, přestože si bude vědom vady rozvazovacího pracovněprávního jednání učiněného zaměstnavatelem, neoznámí zaměstnavateli, že trvá na tom, aby jej dále zaměstnával, neboť nebude mít o další spolupráci zájem, avšak bude mít zájem, aby bylo soudem konstatováno, že výpověď daná zaměstnavatelem, okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem nebo zrušení pracovního poměru ve zkušební době zaměstnavatelem je neplatné.

Výše popsanou situaci upravuje ust. § 69 odst. 3 zákoníku práce. Podstatou této úpravy je, že pakliže soud rozhodne, že rozvázání pracovního poměru je neplatné a rozsudek soudu nabude právní moci,<sup>127</sup> platí, pokud se zaměstnanec se zaměstnavatelem nedohodne písemně na jiném dnu skončení, že pracovní poměr skončil dohodou. Zákoník práce tedy reaguje na situaci, kdy soud shledá rozvazovací pracovněprávní jednání zaměstnavatele za neplatné, vytvořením právní fikce, že ke skončení pracovního poměru mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem došlo dohodou. Den skončení pracovního poměru se následně odvíjí od skutečnosti, zda byla zaměstnanci dána výpověď, nebo byl se zaměstnancem pracovní poměr zrušen.

#### **Skončení pracovního poměru výpovědí**

Byla-li zaměstnanci dána výpověď, u které byla soudem konstatována její neplatnost, zaniká pracovní poměr v souladu s ust. § 69 odst. 3 písm. a) zákoníku práce dohodou po uplynutí výpovědní doby, pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem nedohodne na jiném dnu, bez ohledu na to, zda by tento smluvený den předcházel dnu stanovenému dle ust. § 69 odst. 3 písm. a) zákoníku práce. Chce-li zaměstnanec uplatnit u soudu neplatnost výpovědi, musí tak dle § 72 zákoníku práce učinit v prekluzivní dvouměsíční lhůtě ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit.

---

<sup>127</sup> Dle ust. § 159 zákona č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, nabude rozsudkem právní moci, pokud je doručen a není možné jej napadnout odvoláním.

Zatímco ust. § 69 odst. 3 písm. b) zákoníku práce vztahující se k okamžitému zrušení pracovního poměru a zrušení pracovního poměru ve zkušební obsahuje větu za středníkem, která zakotvuje zaměstnancův nárok na náhradu mzdy, tak ust. § 69 odst. 1 písm. a) zákoníku práce takový dovětek neobsahuje. Zaměstnanci tedy v souvislosti s pravomocným rozhodnutím soudu o neplatnosti výpovědi, který ke dni vyhlášení neprojevil zájem, aby pracovní poměr mezi ním a zaměstnavatelem nadále trval, nevzniká nárok na náhradu mzdy. Tento závěr potvrzuje rovněž stanovisko občanskoprávního kolegia a obchodního kolegia Nejvyššího soudu České republiky ze dne 9. 6. 2004, sp. zn. NS Cpjn 4/2004, které se zabývá některými otázkami rozhodování soudů ve věcech neplatného rozvázání pracovního poměru podle ustanovení § 61 zákoníku práce [nyní podle § 69 zákoníku práce].

Zaměstnanec bude mít důvod dovolávat se u soudu neplatnosti výpovědi zejména tehdy, když s ním zaměstnavatel vadně rozváže pracovní poměr výpovědí s odůvodněním, že ze strany zaměstnance došlo buď k porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem, nebo k porušení jiné povinnosti zaměstnance podle ust. § 301a zákoníku práce, a to opět zvlášť hrubým způsobem. V takových případech totiž zaměstnanci nevzniká nárok na podporu v nezaměstnanosti, neboť zákon o zaměstnanosti v ust. § 39 odst. 2 písm. a) a b) stanoví, že nárok na podporu v nezaměstnanosti nemá uchazeč o zaměstnání, se kterým byl v době posledních šesti měsíců před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání zaměstnavatelem skončen pracovněprávní vztah z důvodu porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem nebo se kterým byl v době posledních šesti měsíců před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání zaměstnavatelem skončen pracovněprávní vztah z důvodu porušení jiné povinnosti zaměstnance podle ust. § 301a zákoníku práce zvlášť hrubým způsobem. Zákon o zaměstnanosti přímo odkazuje na ust. § 52 písm. g) a h) zákoníku práce.

### **Skončení pracovního poměru jeho zrušením**

Byl-li se zaměstnancem zrušen pracovní poměr okamžitě nebo ve zkušební době a soud rozhodl, že zrušovací jednání zaměstnavatele je neplatné, skončí pracovní poměr ke dni, ke kterému měl pracovní poměr skončit okamžitým zrušením pracovního poměru nebo

zrušením pracovního poměru ve zkušební době, pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem nedohodnou na jiném dnu.<sup>128</sup>

Zaměstnanci, jehož pracovní poměr byl neplatně zrušen okamžitě nebo ve zkušební době, vzniká nárok na náhradu mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku za dobu výpovědní doby, která činí nejméně dva měsíce.<sup>129</sup> Zákoník práce nebrání tomu, aby byla v pracovní smlouvě výpovědní doba ujednána delší.

Jelikož náhrada mzdy nebo platu poskytnutá zaměstnanci v souvislosti s neplatným okamžitým zrušením nebo zrušením ve zkušební době plní zejména funkci satisfakční a nikoliv ekvivalentu mzdy jako v případě náhrady mzdy nebo platu poskytnuté dle ust. § 69 odst. 1 zákoníku práce, má na ni zaměstnanec nárok i tehdy, pokud sám není připraven, ochoten nebo schopen konat práce dle pracovní smlouvy.<sup>130</sup> Satisfakční funkce však není jedinou funkcí, kterou náhrada mzdy nebo platu poskytnutá dle ust. § 69 odst. 3 písm. b) zákoníku práce plní. Lze na ni totiž pohlížet také jako na sankci.<sup>131</sup> Náhrada mzdy nebo platu plní tak dále funkci represivní a preventivní, přičemž funkce preventivní je zvláště významná. Rozvázáním pracovního poměru totiž dochází mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem k oslabení vzájemné důvěry, ne-li přímo k její ztrátě. Zaměstnanec tak již nemusí mít zájem o další spolupráci se zaměstnavatelem, který se jej rozhodl propustit, a raději se rozhodne navázat spolupráci se zaměstnavatelem jiným. Pokud by zaměstnavatel tedy nebyl povinen poskytnout zaměstnanci v návaznosti na rozhodnutí soudu o neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru nebo zrušení pracovního poměru ve zkušební době náhradu mzdy nebo platu za dobu výpovědní doby, stalo by se pro něj výhodnějším častěji rozvazovat pracovní poměr jeho zrušením. Jediného čeho by totiž zaměstnanec za předpokladu, že by skutečně neměl zájem na tom, aby jej zaměstnavatel dále zaměstnával, v rámci soudního řízení dosáhl, by byla fikce skončení pracovního poměru dohodou, což by zaměstnavatele nemotivovalo k tomu, aby se příště protiprávnímu zrušení pracovního poměru vyhnul.

Náhrady mzdy nebo platu za dobu výpovědní doby však nemusí být jediným motivem zaměstnance, proč se neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru domáhat. Rovněž i na okamžité zrušení pracovního poměru totiž dopadá ust. § 39 odst. 2 písm. a) zákona o zaměstnanosti, které odkazuje na ust. § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku

---

<sup>128</sup> Viz. ust. § 69 odst. 3 písm. b) zákoníku práce.

<sup>129</sup> Viz. ust. § 51 odst. 1 zákoníku práce.

<sup>130</sup> Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČSSR ze dne 31. 5. 1968, sp. zn. 6 Cz 11/68.

<sup>131</sup> Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČSSR ze dne 31. 5. 1968, sp. zn. 6 Cz 11/68.

práce. Zaměstnanci, jehož pracovní poměr by byl okamžitě zrušen pro porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem, aniž by k porušení této povinnosti v požadované intenzitě došlo nebo by k porušení povinnosti vůbec nedošlo, by nevznikl nárok na podporu v nezaměstnanosti.

### **3.3 Důsledek neplatného rozvázání pracovního poměru zaměstnavatelem a pasivity zaměstnance**

Podstatou poslední ze tří výše popsaných situací je pasivita zaměstnance, tedy že zaměstnavatel se rozhodne ukončit se zaměstnancem pracovní poměr a za tímto účelem dá zaměstnanci písemně výpověď nebo s ním zruší pracovní poměr, a to buď okamžitě, nebo ve zkušební době. Přestože jedno z těchto tří pracovněprávních jednání bude pro svoji vadu ztíženo neplatností, zaměstnanec na vzniklou situaci nebude nikterak reagovat. Je přitom právně bezvýznamné, zda zaměstnanec o vadě způsobující neplatnost věděl a pouze se rozhodl nevyužít obrany, kterou mu zákoník práce poskytuje, neboť sám nemá o další trvání pracovního poměru zájem, nebo o neplatnosti výpovědi, okamžitého zrušení pracovního poměru nebo zrušení pracovního poměru ve zkušební době vůbec nevěděl.<sup>132</sup>

Pokud zaměstnanec neuplatní neplatnost výpovědi, okamžitého zrušení pracovního poměru nebo zrušení pracovního poměru ve zkušební době v prekluzivní dvouměsíční lhůtě, která počíná plynout dnem, kdy měl pracovní poměr dle vadného pracovněprávního jednání skončit,<sup>133</sup> dojde ke zhojení vady pracovněprávního jednání učiněného zaměstnavatelem za účelem rozvázání pracovního poměru. Soud se po uplynutí této dvouměsíční lhůty nemůže již otázkou neplatnosti rozvazovacího pracovněprávního jednání zabývat, a to ani v rámci jiného řízení před soudem, nebo jako otázkou předběžnou.<sup>134</sup> I v jiných řízeních tak bude soud vždy vycházet z toho, že nebylo-li pravomocně rozhodnuto o neplatnosti rozvazovacího pracovněprávního jednání, skončil pracovní poměr tímto rozvazovacím pracovněprávním jednáním platně.<sup>135</sup>

---

<sup>132</sup> Uplatní se jedna ze základních zásad soukromého práva *vigilantibus iura scripta sunt*, neboli právo přeje bdělým, čímž se rozumí, že právo pomáhá pouze těm, kdo o svá soukromá práva pečují, a neprospívá těm, kdo o svá soukromá práva nedbají. Se zásadou *vigilantibus iura scripta sunt* je úzce spojena ještě další všeobecně známá římskoprávní zásada říkající, že neznalost práva neomlouvá (*ignorantia legis non excusat*).

<sup>133</sup> Viz ust. § 72 zákoníku práce.

<sup>134</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 19. 3. 1997, sp. zn. 2 Cdon 475/96.

<sup>135</sup> DRÁPAL, Ljubomír. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015, s. 465. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8.

Pracovní poměr rozvázaný výpovědí by tak zanikl uplynutím výpovědní doby, která počne běžet prvním dnem měsíce následujícího po měsíci, ve kterém byla výpověď zaměstnanci doručena. V případě okamžitého zrušení pracovního poměru by pracovní poměr zanikl řádným doručením zrušovacího projevu a v případě zrušení pracovního poměru ve zkušební době by pracovní poměr zanikl buď doručením zrušovacího projevu, anebo ke dni uvedenému ve zrušovacím projevu.

Důsledkem pasivity zaměstnance tedy je, že výpověď, okamžité zrušení pracovního poměru a zrušení pracovního poměru ve zkušební době bude mít, přestože trpí vadou, pro kterou by bylo možné dovolat se neplatnosti takového pracovněprávního jednání, stejné účinky, jako kdyby bylo od počátku bezvadné.<sup>136</sup>

Takový důsledek lze jistě hodnotit pozitivně v případě, že zaměstnanci je známo jeho právo bránit se proti vadnému rozvazovacímu jednání zaměstnavatele. Zdaleka ne každému zaměstnanci je však toto právo známo, a tak se nabízí, zda by v rámci úvah *de lege ferenda* neměla být diskutována otázka týkající se zavedení poučovací povinnosti zaměstnavatele, což by ještě posílilo jednu z hlavních funkcí pracovního práva spočívající v ochraně zaměstnance. Zaměstnavateli by tak byla uložena povinnost, aby obsahem rozvazovacího právního jednání bylo vedle např. výpovědního důvodu dále poučení o možnosti učinit vůči zaměstnavateli oznámení o trvání pracovního poměru a podat k soudu ve dvouměsíční prekluzivní lhůtě žalobu na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru. Ostatně obdobnou poučovací povinnost nalezneme např. v ust. 2286 odst. 1 občanského zákoníku ve vztahu k výpovědi z nájmu bytu nebo domu, když uvedené ustanovení občanského zákoníku pronajímateli ukládá pod hrozbou sankce neplatnosti výpovědi, aby v případě, že nájem vypoví, poučil nájemce o možnosti vznést proti výpovědi námitky a navrhnout přezkoumání oprávněnosti výpovědi soudem.

---

<sup>136</sup> Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČSSR ze dne 22. 2. 1968, sp. zn. 6 Cz 5/68.

## Závěr

Pracovní poměr je soukromoprávním vztahem, který významným způsobem ovlivňuje život zaměstnance, a jeho skončení ze strany zaměstnavatele tak může pro zaměstnance představovat významnou komplikaci, a to nejen po stránce finanční. Zaměstnanci, na kterého je v oblasti pracovního práva tradičně nahlíženo jako na slabší stranu, je proto poskytnuta zákonná ochrana před jednostranným rozvázáním pracovního poměru ze strany zaměstnavatele. Podstata této ochrany spočívá v tom, že k jednostrannému rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele může dojít pouze v případech a za podmínek předvídaných zákonem, přičemž současná právní úprava vychází z koncepce, že ke skončení pracovního poměru zaměstnavatelem může dojít pouze tehdy, pokud pracovní poměr není nebo nemůže být řádně realizován. Autonomie vůle zaměstnavatele ve vztahu k jednostrannému rozvázání pracovního poměru se zaměstnancem je tak značně omezena. Výjimku představuje pouze zrušení pracovního poměru ve zkušební době, kdy zaměstnavatel není povinen odůvodňovat, proč se rozhodl pracovní poměr se zaměstnancem ukončit.

Cílem diplomové práce bylo přiblížit čtenáři problematiku právní úpravy neplatného skončení pracovního poměru zaměstnavatelem, analyzovat důvody a zejména důsledky neplatného skončení pracovního poměru zaměstnavatelem a upozornit na některé sporné oblasti právní úpravy neplatného skončení pracovního poměru zaměstnavatelem.

S ohledem na vytyčený cíl se tak diplomová práce postupně věnovala charakteristice jednak pracovního poměru jako soukromoprávního vztahu a jednak pracovněprávnímu jednání jako pracovněprávní skutečnosti, následkem které dochází ke vzniku, změně nebo zániku pracovního poměru. Důraz byl přitom kladen zejména na vymezení jednotlivých náležitostí pracovněprávního jednání, jejichž naplnění je nezbytnou podmínkou pro platnost a účinnost pracovněprávního jednání. V rámci druhé kapitoly bylo poté nejprve provedeno rozlišení mezi pojmy zdánlivé právní jednání a neplatné právní jednání a následně byla pozornost zaměřena na vady způsobující neplatnost výpovědi, okamžitého zrušení pracovního poměru nebo zrušení pracovního poměru ve zkušební době zaměstnavatelem. Třetí kapitola se podrobně zabývala následky, které může vadné rozvazovací pracovněprávní jednání zaměstnavatele vyvolat, přičemž konkrétní podoba následků neplatného rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele se odvíjí od chování zaměstnance.

Hlavním důvodem způsobujícím neplatnost skončení pracovního poměru je rozpor se zákonem, který u výpovědi a okamžitého zrušení pracovního poměru bude spočívat zejména v nenaplnění některého ze zákonných důvodů pro rozvázání pracovního poměru. Zrušení pracovního poměru ve zkušební době pak bude v rozporu se zákonem především tehdy, byla-li zkušební doba sjednána neplatně nebo byla-li písemnost, jejímž obsahem je zrušení pracovního poměru ve zkušební době, doručena zaměstnanci až po uplynutí zkušební doby.

Zaměstnanec, který se domnívá, že jeho pracovní poměr byl ukončen neplatně, má možnost využít zvláštního postupu upraveného v ust. § 69 a § 72 zákoníku práce. Je však třeba mít na paměti, že následkem vady rozvazovacího pracovněprávního jednání není vždy neplatnost, jak tomu bylo do 31. 12. 2013. Následkem vady totiž může být také zdánlivost. Proto je nutné vadu pracovněprávního jednání vždy správně identifikovat. Skutečnost, zda se jedná o vadu způsobující neplatnost nebo zdánlivost, má vliv na formulaci žalobního petitu. Je-li posouzení vady sporné, jeví se jako vhodné řešení využít eventuálního petitu.

Z ust. § 69 zákoníku práce vyplývá, že v důsledku vadného rozvazovacího pracovněprávního jednání zaměstnavatele mohou nastat v zásadě tři situace.

První situací je, že zaměstnanec vůči rozvazovacímu pracovněprávnímu jednání zaměstnavatele nikterak nevystoupí, a pracovní poměr tak zanikne dle tohoto pracovněprávního jednání, a to přesto že je ztíženo vadou. To, zda si je zaměstnanec vědom svého práva podat žalobu dle ust. § 72 zákoníku práce přitom není významné. Nabízí se tak, zda by v rámci úvah *de lege ferenda* neměla být diskutována také možnost zavedení poučovací povinnosti zaměstnavatele po vzoru ust. § 2286 občanského zákoníku.

Odlíšná situace nastane, pokud zaměstnanec ve dvouměsíční prekluzivní lhůtě podá k věcně a místně příslušnému soudu žalobu na určení neplatnosti skončení pracovního poměru, aniž by projevil zájem na trvání pracovního poměru. V takovém případě nastane právní fikce, že ke skončení pracovního poměru došlo dohodou.

Jestliže zaměstnanec kromě podání žaloby na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru projeví vůči zaměstnavateli zájem na dalším trvání pracovního poměru, nastává třetí z možných situací. Zájem na trvání pracovního poměru může zaměstnanec vyjádřit prostřednictvím písemného oznámení adresovaného zaměstnavateli nebo uplatněním práva na náhradu mzdy nebo platu v rámci žaloby na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru nebo samostatnou žalobou. Dospěje-li soud k závěru, že rozvazovací pracovněprávní jednání je neplatné, trvá pracovní poměr nadále. Navíc pokud

zaměstnavatel po dobu trvání sporu nepřiděloval zaměstnanci práci dle pracovní smlouvy, náleží zaměstnanci náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku, avšak pouze za tu dobu, po kterou byl připraven, ochoten a schopen práci konat. Podle judikatury Nejvyššího soudu ani sjednání pracovního poměru u jiného zaměstnavatele na dobu neurčitou samo o sobě nemusí svědčit o tom, že zaměstnanec již nadále není připraven, ochoten a schopen práci konat. Tohoto postupu však bývá ze strany zaměstnanců nezdůvodněně zneužíváno, když jejich skutečným zájmem není ani tak trvání pracovního poměru, jako spíše přiznání nároku na náhradu mzdy nebo platu. Soud by tak měl v každém případě pečlivě posuzovat, zda byl zaměstnanec skutečně ochoten práci konat, nebo zda se z jeho strany nejednalo spíše o zneužití práva. Dle ust. § 8 občanského zákoníku pak zjevné zneužití práva nepožívá právní ochrany.

Má-li být zaměstnanci přiznána náhrada mzdy nebo platu za dobu delší než šest měsíců, může soud na návrh zaměstnavatele náhradu mzdy nebo platu za dobu přesahující prvních šest měsíců poměrně snížit. Není však již možné, aby náhrada mzdy nebo platu za tuto dobu nebyla zaměstnanci přiznána vůbec. Z judikatury Nejvyššího soudu plyne, že ke snížení náhrady mzdy nebo platu je možné přistoupit tehdy, pokud zaměstnanec po dobu trvání sporu o neplatnost rozvázání pracovního poměru vykonával výdělečnou činnost alespoň za rovnocenných, ne-li výhodnějších podmínek než u zaměstnavatele, se kterým vede spor o posouzení neplatnosti rozvázání pracovního poměru. Stejně tak lze náhradu mzdy nebo platu snížit také v případě, že zaměstnanec měl příležitost vykonávat výdělečnou činnost alespoň za rovnocenných podmínek, avšak aniž by k tomu měl vážný důvod, se rozhodl tak neučinit. Břemeno tvrzení a břemeno důkazní je ve vztahu k návrhu na snížení náhrady mzdy nebo platu na straně zaměstnavatele. S trváním pracovního poměru je v případech, kdy zaměstnanci byla vyplácena podpora v nezaměstnanosti nebo podpora při rekvalifikaci, spojena povinnost zaměstnance vrátit celou nebo alespoň část takto vyplacené částky. Jelikož krajská pobočka Úřadu práce se o trvání pracovního poměru nemusí vůbec dozvědět, nebude tato povinnost ze strany zaměstnance často splněna.

Právní úprava neplatného skončení pracovního poměru obsažená v ust. § 69 – 72 zákoníku práce tak dle mého názoru poskytuje zaměstnanci dostatečnou možnost bránit se prostřednictvím soudu vůči výpovědi, okamžitému zrušení pracovního poměru nebo zrušení pracovního poměru ve zkušební době, které trpí vadou. Jako problémem se však jeví, že i přes rostoucí počet civilních sporů lze sledovat klesající tendenci v počtu pracovněprávních sporů řešených soudy. Jednou z hlavních příčin je jistě neúměrná délka



soudního řízení. Přitom právě u pracovněprávních sporů hraje čas významnou roli. Jako řešení pro zrychlení řízení, jejichž předmětem jsou pracovněprávní spory, se nabízí zřízení specializovaných pracovních soudů nebo úplné otevření rozhodčích řízení pro veškeré pracovněprávní spory.

## Použité prameny a literatura

### Seznam použité literatury

- *Bělina, M. a kol. Pracovní právo.* 6. dopl. a podstatně přeprac. vyd. v Praze: C.H. Beck, 2014, Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-283-0.
- *HŮRKA, Petr. Pracovní právo.* 2., upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015, Právnické učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-540-1.
- *GERLOCH, Aleš. Teorie práva: s podrobným praktickým výkladem pro širokou veřejnost : nové úplné znění.* 5., upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2009, Právnické učebnice (Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-233-2.
- *DVOŘÁK, Jan, ŠVESTKA, Jiří, ZUKLÍNOVÁ, Michaela a kol. Občanské právo hmotné.* Praha: Wolters Kluwer, 2016. ISBN 978-80-7478-325-8.
- *HŮRKA, Petr. Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: princip flexibilitoty v českém pracovním právu.* Praha: Auditorium, 2009. ISBN 978-80-87284-04-9.
- *VYSOKAJOVÁ, Margerita. Zákoník práce: komentář.* 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-807478-955-7
- *DRÁPAL, Ljubomír. Zákoník práce: komentář.* 2. vyd. v Praze: C.H. Beck, 2015, Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8.
- *STRÁNSKÝ, Jaroslav. Zákoník práce: s podrobným praktickým výkladem pro širokou veřejnost : nové úplné znění.* Praha: Soudy, 2012, Paragrafy do kapsy. ISBN 978-80-86846-45-3.
- *HŮRKA, Petr. Aktuální pracovněprávní judikatura s podrobným komentářem.* Olomouc: ANAG, 2012, Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-785-0.
- *ŠTEFKO, Martin. Vymezení závislé a nelegální práce.* Praha: Univerzita Karlova v Praze, Právnická fakulta, 2013. ISBN 978-80-87146-72-9.

### Seznam použitých odborných článků

- *STRÁNSKÝ, Jaroslav. Nicotnost právního jednání a rozvázání pracovního poměru.* Bulletin advokacie. 2016, 2016(5).

- HROMADA, Miroslav. *Zdánlivé a neplatné ukončení pracovního poměru*. Soudní rozhledy, 2015, 2015(2).
- PROCHÁZKA, Tomáš., VRAJÍK, Michal. *Žaloba na neplatnost skončení pracovního poměru – po čtvrt století jinak?*  
<https://www.epravo.cz/top/clanky/zaloba-na-neplatnost-skonceni-pracovniho-pomeru-po-ctvrt-stoleti-jinak-93683.html>
- MORÁVEK, Jakub. *K prodloužení lhůty pro žalobu na určení neplatnosti skončení pracovního poměru*. Právní rozhledy, 2014, č. 18.
- HOŘEJŠÍ, Lucie., RANDLOVÁ, Nataša. *Zamyšlení se nad problematikou stavení prekluze v novém občanském zákoníku*. Práce a mzda, 2013, č. 11, s. 17 a násl.
- LUDVÍK, David. *Konkludentní jednání a nároky z neplatného rozvázání pracovního poměru*. Právní rozhledy, 1996, č. 6.
- DOLEŽÍLEK, Jiří. *Konkludentní jednání a nároky z neplatného rozvázání pracovního poměru*. Právní rozhledy, 1996, č. 12.
- ŘEHOŘOVÁ, Lucie. *K právní úpravě doručování v pracovním právu a výhledům de lege ferenda* <https://www.law.muni.cz/sborniky/pracpravo2016/files/012.html>

### Seznam použité judikatury

- Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 13. 2. 2014, sp. zn. 6 Ads 46/2013 – 35
- Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČSSR ze dne 22. 2. 1968, sp. zn. 6 Cz 215/67
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11. 4. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1105/2001
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 25. 9. 1998, sp. zn. 2 Cdon 1130/97
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6. 6. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1369/2001
- Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČSSR ze dne 30. 11. 1967, sp. zn. 6 Cz 193/67
- Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 3. 11. 1998, sp. zn. 21 Cdo 1524/1998
- Rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 6. 3. 1995, sp. zn. 6 Cdo 136/94
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6. 2. 2001, sp. zn. 21 Cdo 379/2000
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 19. 1. 2000, sp. zn. 21 Cdo 1228/99
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 12. 9. 2001, sp. zn. 21 Cdo 2857/2000
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 19. 2. 1997, sp. zn. 2 Cdon 1733/96

- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11. 10. 2001, sp. zn. 21 Cdo 2905/2000
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14. 5. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1436/2001
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 27. 6. 2001, sp. zn. 21 Cdo 2369/2000
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 24. 6. 2003, sp. zn. 21 Cdo 387/2003
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 30. 3. 2004, sp. zn. 21 Cdo 2343/2003
- Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 15. 5. 2012, sp. zn. 21 Cdo 1511/2011
- Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČSSR ze dne 22. 12. 1969, sp. zn. 6 Cz 72/69
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15. 2. 2011, sp. zn. 21 Cdo 1518/2010
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 9. 6. 2006, sp. zn. 21 Cdo 1218/2005
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 31. 5. 2002, sp. zn. 21 Cdo 991/2001
- Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 9. 12. 2010, sp. zn. 21 Cdo 4886/2009
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 13. 9. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1746/2001
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17. 12. 2003, sp. zn. 21 Cdo 1103/2003
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 4. 4. 2012, sp. zn. 21 Cdo 22/2011
- Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČSSR ze dne 31. 5. 1968, sp. zn. 6 Cz 11/68
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 19. 3. 1997, sp. zn. 2 Cdon 475/96
- Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČSSR ze dne 22. 2. 1968, sp. zn. 6 Cz 5/68
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 19. 12. 2016, sp. zn. 21 Cdo 4733/2015
- Usnesení Ústavního soudu ze dne 10. 5. 2017, sp. zn. III ÚS 912/17
- Stanovisko Nejvyššího soudu ČSSR ze dne 19. 6. 1975, sp. zn. Cpjf 104/74
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČSSR ze dne 19. 3. 1971, sp. zn. 3 Cz 4/71

### **Seznam použitých právních předpisů**

- Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník
- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce
- Zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád
- Zákon č. 435/2994 Sb., zákon o zaměstnanosti
- Zákon č. 216/1994 Sb., zákon o rozhodčím řízení a výkonu rozhodčích nálezů
- Zákon č. 141/1961 Sb., o trestním řízení soudním
- Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce

- Zákon č. 303/2013 Sb., zákon, kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím rekodifikace soukromého práva
- Zákon č. 460/2016 Sb., zákon, kterým se mění zákon č. 89/20012 Sb., občanský zákoník a další související zákony
- Zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník
- Zákon č. 365/2011 Sb., zákon, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony
- Zákon č. 61/2000 Sb., zákon o námořní plavbě

### **Ostatní**

- Údaje Úřadu práce České republiky o nezaměstnanosti – dostupné dne 23. 7. 2017 z: <https://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/mes>
- Písemný pozměňovací návrh č. 5975 ze dne 1. 3. 2017 poslance Zbyňka Stanjury – dostupné dne 17. 7. 2017 z: <http://www.psp.cz/sqw/historie.sqw?o=7&t=903>
- Stanovisko Nejvyššího soudu ze dne 9. 6. 2004, sp. zn. NS Cpjn 4/2004
- Vládní návrh zákona, kterým se novelizuje zákoník práce (sněmovní tisk č. 903)
- Důvodová zpráva k návrhu zákona č. 365/2011 Sb., zákon, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

## **Seznam použitých zkratk**

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

**zákoník práce** – zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

**občanský soudní řád** – zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád

**zákon o zaměstnanosti** – zákon č. 435/2994 Sb., zákon o zaměstnanosti

**zákon o rozhodčím řízení** – zákon č. 216/1994 Sb., zákon o rozhodčím řízení a výkonu rozhodčích nálezů

**Nejvyšší soud** – Nejvyšší soud České republiky

**rozhodnutí o organizační změně** - rozhodnutí zaměstnavatele dle ust. § 52 písm. c) zákoníku práce o změně úkolů zaměstnance, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách

## Resumé

Diplomová práce nesoucí název „Neplatné skončení pracovního poměru a související důsledky“ se snaží poskytnout čtenáři ucelený výklad o problematice neplatného rozvázání pracovního poměru výpovědí, okamžitým zrušením pracovního poměru nebo zrušením pracovního poměru ve zkušební době zaměstnavatelem a důsledcích s tím spojených.

Téma neplatného skončení pracovního poměru zůstává stále aktuální, a to i přes současnou pro uchazeče o zaměstnání nebývale příznivou situaci na trhu práce, kdy podíl nezaměstnaných osob v České republice je v rámci zemí Evropské unie suverénně nejnižší.

Diplomová práce je členěna do tří hlavních kapitol. První kapitola je věnována stručné charakteristice pracovního poměru jako zvláštního soukromoprávního vztahu a pracovněprávního jednání jako právní skutečnosti, jejímž následkem je vznik, změna a zánik pracovního poměru. Pozornost je věnována zejména jednotlivým náležitostem pracovněprávního jednání, jejichž splnění je nezbytnou podmínkou pro bezvadnost pracovněprávního jednání.

Druhá kapitola se zabývá následky vad pracovněprávního jednání, přičemž jejím účelem je především upozornit čtenáře na nutnost rozlišení mezi zdánlivým právním jednáním a neplatným právním jednáním. Součástí druhé kapitoly je dále identifikace a analýza důvodů, pro které může být soudem konstatována neplatnost výpovědi, okamžitého zrušení pracovního poměru a zrušení pracovního poměru ve zkušební době zaměstnavatelem.

V rámci třetí kapitoly je proveden rozbor důsledků, které mohou vzniknout za situace, že výpověď, okamžité zrušení pracovního poměru nebo zrušení pracovního poměru ve zkušební době učiněné zaměstnavatelem trpí vadou, pro kterou může soud konstatovat neplatnost takového pracovněprávního jednání. Podstatná část třetí kapitoly je věnována situaci, kdy zaměstnanec projeví zájem o trvání pracovního poměru.

Jako prameny byly při psaní diplomové práce využity kromě samotné zákonné úpravy neplatného skončení pracovního poměru obsažené v ust. § 69 až 72 zákoníku práce především komentáře k zákoníku práce předních expertů na české pracovní právo a bohatá judikatura Nejvyššího soudu Československé socialistické republiky a Nejvyššího soudu České republiky.

## Summary

This dissertation, entitled “Invalid Termination of Employment, and Related Consequences”, aims to provide a comprehensive look into the issue of invalid employment termination by giving notice, immediately terminating an employment, or the employer cancelling employment during a trial period, and of the related consequences.

The subject of invalid employment termination remains topical despite the fact that the current situation at the labour market is unusually friendly to job applicants as the unemployment rate in the Czech Republic is clearly the lowest in the European Union.

The dissertation is divided into three main chapters. The first chapter briefly characterizes employment as a special private relationship, and industrial conduct as a legal fact which results in establishing, altering, and terminating employment. Special attention is paid to the individual aspects of industrial conduct whose fulfilment is a prerequisite for perfect industrial conduct. The second chapter focuses on the consequences of faults in industrial conduct, intending mainly to alert the reader to the necessity of differentiating between seemingly legal conduct and invalid legal conduct.

The second chapter then identifies and analyses reasons which cause a court to determine the invalidity of a notice, immediate employment termination, or employment cancellation during a trial period by the employer.

The third chapter contains an analysis of consequences which may arise if a notice, immediate employment termination, or employment cancellation during a trial period by the employer has a defect that may cause a court to determine the invalidity of such legal conduct. A substantial part of the third chapter deals with the situation when an employer shows interest in maintaining their employment.

The sources for this dissertation include, apart from the legislation on invalid employment termination contained in Sections 69–72 of the Labour Code, mainly commentaries on the Labour Code by leading experts on the Czech labour law, and the vast judicature of the Supreme Court of the Czechoslovak Socialist Republic, as well as the Supreme Court of the Czech Republic.



## **Abstrakt**

Diplomová práce nesoucí název „Neplatné skončení pracovního poměru a související důsledky“ se snaží poskytnout čtenáři ucelený výklad o problematice neplatného rozvázání pracovního poměru výpovědí, okamžitým zrušením pracovního poměru nebo zrušením pracovního poměru ve zkušební době zaměstnavatelem a důsledcích s tím spojených. Diplomová práce je členěna do tří hlavních kapitol. První kapitola je věnována stručné charakteristice pracovního poměru jako zvláštního soukromoprávního vztahu a pracovněprávního jednání jako právní skutečnosti, jejímž následkem je vznik, změna a zánik pracovního poměru. Pozornost je věnována zejména jednotlivým náležitostem pracovněprávního jednání, jejichž splnění je nezbytnou podmínkou pro bezvadnost pracovněprávního jednání. Druhá kapitola se zabývá následky vad pracovněprávního jednání, přičemž jejím účelem je především upozornit čtenáře na nutnost rozlišení mezi zdánlivým právním jednáním a neplatným právním jednáním. Součástí druhé kapitoly je dále identifikace a analýza důvodů, pro které může být soudem konstatována neplatnost výpovědi, okamžitého zrušení pracovního poměru a zrušení pracovního poměru ve zkušební době zaměstnavatelem. V rámci třetí kapitoly je proveden rozbor důsledků, které mohou vzniknout za situace, že výpověď, okamžité zrušení pracovního poměru nebo zrušení pracovního poměru ve zkušební době učiněné zaměstnavatelem trpí vadou, pro kterou může soud konstatovat neplatnost takového pracovněprávního jednání. Podstatná část třetí kapitoly je věnována situaci, kdy zaměstnanec projeví zájem o trvání pracovního poměru.

## **Abstract**

This dissertation, entitled “Invalid Termination of Employment, and Related Consequences”, aims to provide a comprehensive look into the issue of invalid employment termination by giving notice, immediately terminating an employment, or the employer cancelling employment during a trial period, and of the related consequences.

The dissertation is divided into three main chapters. The first chapter briefly characterizes employment as a special private relationship, and industrial conduct as a legal fact which results in establishing, altering, and terminating employment. Special attention is paid to the individual aspects of industrial conduct whose fulfilment is a prerequisite for perfect industrial conduct. The second chapter focuses on the consequences of faults in industrial conduct, intending mainly to alert the reader to the necessity of differentiating between seemingly legal conduct and invalid legal conduct. The second chapter then identifies and analyses reasons which cause a court to determine the invalidity of a notice, immediate employment termination, or employment cancellation during a trial period by the employer. The third chapter contains an analysis of consequences which may arise if a notice, immediate employment termination, or employment cancellation during a trial period by the employer has a defect that may cause a court to determine the invalidity of such legal conduct. A substantial part of the third chapter deals with the situation when an employer shows interest in maintaining their employment.

## **Název diplomové práce v anglickém jazyce**

Invalid Termination of Employment, and Related Consequences

### **Klíčová slova**

- Pracovní poměr
- Neplatnost výpovědi, okamžitého zrušení pracovního poměru a zrušení pracovního poměru ve zkušební době
- Náhrada mzdy nebo platu

### **Keywords**

- Employment relationship
- Invalidity of a notice, immediate employment termination and employment cancellation during a trial period
- Compensatory wage or salary