

UNIVERZITA KARLOVA

Právnická fakulta

Veronika Holubová

**Nároky z neplatného rozvázání pracovního
poměru**

Diplomová práce

Vedoucí diplomové práce: JUDr. Ljubomír Drápal

Katedra: Pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Datum vypracování práce (uzavření rukopisu): 28. 10. 2018

Prohlašuji, že jsem předkládanou diplomovou práci vypracovala samostatně, že všechny použité zdroje byly řádně uvedeny a že práce nebyla využita k získání jiného nebo stejného titulu.

Dále prohlašuji, že vlastní text této práce včetně poznámek pod čarou má 190.224 znaků včetně mezer.

Veronika Holubová

V Kladně dne 28. 10. 2018

Ráda bych tímto poděkovala JUDr. Ljubomírovi Drápalovi za vedení mé práce a připomínky k ní. Dále bych chtěla poděkovat své rodině za podporu ve studiu a při psaní diplomové práce.

Obsah

1. ÚVOD.....	6
2. PRACOVNÍ POMĚR.....	8
3. ROZVÁZÁNÍ PRACOVNÍHO POMĚRU.....	10
3.1. ROZVÁZÁNÍ PRACOVNÍHO POMĚRU DOHODOU.....	10
3.2. ROZVÁZÁNÍ PRACOVNÍHO POMĚRU VÝPOVĚDÍ.....	11
3.3. ROZVÁZÁNÍ PRACOVNÍHO POMĚRU ZRUŠENÍM VE ZKUŠEBNÍ DOBĚ.....	13
3.4. ROZVÁZÁNÍ PRACOVNÍHO POMĚRU OKAMŽITÝM ZRUŠENÍM.....	14
4. VADNÉ ROZVÁZÁNÍ PRACOVNÍHO POMĚRU.....	16
4.1. ROLE OBČANSKÉHO ZÁKONÍKU V PRACOVNÍM PRÁVU.....	16
4.2. ZDÁNlivÉ ROZVÁZÁNÍ PRACOVNÍHO POMĚRU.....	23
4.3. NEPLATNÉ ROZVÁZÁNÍ PRACOVNÍHO POMĚRU.....	29
5. UPLATNĚNÍ NEPLATNOSTI PŘED SOUDEM.....	34
5.1. LHŮTA K UPLATNĚNÍ.....	35
5.2. PŘÍSLUŠNÝ SOUD.....	38
5.3. FORMULACE ŽALOBY.....	40
5.4. ROZHODNUTÍ SOUDU.....	44
6. NÁROKY Z NEPLATNÉHO ROZVÁZÁNÍ PRACOVNÍHO POMĚRU A JEJICH UPLATNĚNÍ.....	46
6.1. NÁROKY ZAMĚSTNANCE VYPLÝVAJÍCÍ Z NEPLATNÉHO ROZVÁZÁNÍ PRACOVNÍHO POMĚRU ZAMĚSTNAVATELEM.....	47
6.1.1. Právo na další zaměstnávání.....	49
6.1.2. Právo na náhradu mzdy či platu.....	54
6.1.3. Neplatné rozvázání pracovního poměru dohodou.....	64
6.2. NÁROKY ZAMĚSTNAVATELE VYPLÝVAJÍCÍ Z NEPLATNÉHO ROZVÁZÁNÍ PRACOVNÍHO POMĚRU ZAMĚSTNANCEM.....	65
6.2.1. Pokračování zaměstnance v práci.....	66
6.2.2. Právo na náhradu škody.....	69
6.2.3. Neplatné rozvázání pracovního poměru dohodou.....	74
6.3. PROMLČENÍ NÁROKŮ Z NEPLATNÉHO ROZVÁZÁNÍ PRACOVNÍHO POMĚRU A JEJICH UPLATNĚNÍ.....	74
7. ZÁVĚR.....	77
SEZNAM ZKRATEK.....	80
SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ.....	81
ABSTRAKT.....	88
ABSTRACT.....	89

1. Úvod

Průměrný Čech v roce 2015 strávil v práci 41, 2 hodin týdně. Více než jeden z pěti Čechů však pracoval celých 46 a více hodin týdně.¹ Práce v životě Čechů tak naplňuje přibližně čtvrtinu každého dne. Proto lze říci, že pracovní poměr tvoří neoddelitelnou část našeho života. Umožňuje nám získat finanční prostředky k zajištění našich potřeb, ale také nám umožňuje se seberealizovat.

Ačkoliv v minulosti nebylo výjimkou, že zaměstnanec celý život vykonával práci pro jednoho zaměstnavatele, současné trendy vykazují mnohem menší míru konzervativnosti. Proto není neobvyklé, pokud člověk za svůj život několikrát své zaměstnání změní. V ideálním případě ze své vlastní vůle, v méně ideální formě pak z rozhodnutí zaměstnavatele. V takových situacích hovoříme o rozvázání pracovního poměru.

Smyslem pracovního práva je na jednu stranu umožnit stranám pracovního poměru upravit svá práva a povinnosti tak, jak chtějí, tedy rozvázat pracovní poměr mezi nimi založený kdykoliv je to nutné, ale zároveň zamezit určitým nežádoucím jevům. V oblasti rozvázání pracovního poměru tak pracovní právo činí tím, že na jednotlivé způsoby rozvázání pracovního poměru klade určité požadavky. A v případě, že tyto požadavky nejsou splněny, zamezuje pracovní právo tomu, aby rozvázání pracovního poměru vyvolalo zamýšlené právní účinky. Proto právní úprava zakotvuje neplatnost a zdánlivost rozvázání pracovního poměru a zvláštní práva, která v případě neplatného rozvázání pracovního poměru vznikají druhé straně, která je vadným rozvázáním přímo dotčena a která pracovní poměr nerozvázala.

Neplatné rozvázání pracovního poměru a práva z něj vyplývající tak považují za stále aktuální téma, jehož právní úprava je poměrně spletitá a často komplikovaná i pro samotné právníky. Možná i díky tomu, že právní úprava nároků z neplatného rozvázání pracovního poměru je dle mého názoru odbornou literaturou mírně opomíjena. Proto je cílem mé diplomové práce o této problematice pojednat. Prvním dílčím cílem práce je v krátkosti přiblížit základní náležitosti jednotlivých způsobů rozvázání pracovního poměru, zmínit se o jejich vadách a o tom, jaké následky s nimi právo spojuje. Dále je cílem mé práce zejména rozlišit mezi neplatností a zdánlivostí, která byla do právního řádu vtělena novým soukromoprávním kodexem a s ohledem na zvláštní proceduru uplatnění neplatnosti

¹ Viz výsledky 1. ročníku výzkumu Proměny české společnosti 2015 Jak Češi tráví čas? pořádaného Sociologickým ústavem Akademie věd ČR, v.v.i., CERGE-EI a Fakultou sociálních studií Masarykovy univerzity, str. 8, dostupné na http://www.promenyceskespolecnosti.cz/aktuality/aktualita22/Jak_Cesi_travi_cas_TK_20-06-2016.pdf [citováno dne 28. 10. 2018].

rozvázání pracovního poměru pojednat i o jejím uplatnění v soudním řízení. Poslední úkolem diplomové práce je pojednat o jednotlivých nárocích vyplývajících zaměstnanci či zaměstnavateli z neplatného rozvázání pracovního poměru a jejich uplatnění. Cílem závěru práce je stručně analyzovat a zhodnotit právní úpravu dopadající na nároky z neplatného rozvázání pracovního poměru.

2. Pracovní poměr

Pracovní poměr tvoří společně s právními vztahy založenými dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr skupinu základních pracovněprávních vztahů. V této skupině pak právě pracovní poměr hraje rozhodující roli². Tyto pracovněprávní vztahy jsou pro pracovní právo stěžejní, neboť právě v jejich rámci je možné vykonávat závislou práci. Tedy práci, kterou zaměstnanec osobně vykonává ve vztahu podřízenosti vůči zaměstnavateli, jménem zaměstnavatele a podle jeho pokynů. Pokud by fyzická osoba vykonávala závislou práci neupravenou zvláštním právním předpisem mimo základní pracovněprávní vztah, jednalo by se o práci nelegální, a proto sankcionovanou dle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

Pracovní poměr vždy může vzniknout jen mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Z povahy závislé práce vyplývá, že zaměstnancem může být vždy a jedině osoba fyzická, neboť pouze a jedině fyzická osoba může svou práci vykonávat osobně. Právní osoba je právem chápána v souladu s teorií fikce jako organizovaný útvar, jehož právní osobnost zákon uznává či mu ji přiznává³. Jakožto útvar fiktivní, který ke své existenci a fungování vyžaduje určité právní konstrukce, není právní osoba nadána svéprávností, není tudíž schopna právně jednat samostatně a musí být v právním styku zastoupena osobou fyzickou, případně jinou právní osobou, která k zastupování opět pověří osobu fyzickou. Nelze si tudíž představit situaci, ve které by právní osoba mohla vystupovat jako zaměstnanec, protože fakticky by činnost vždy vykonávala jiná osoba fyzická. Naopak zaměstnavatelem se může stát nejen osoba fyzická, ale rovněž osoba právní.

Zákoník práce v ustanovení § 33 upravuje dva způsoby založení pracovního poměru. Jako první upravuje založení pracovního poměru pracovní smlouvou uzavřenou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem a zároveň stanoví, že pracovní poměr se zakládá pracovní smlouvou, pokud zákoník práce nestanoví jinak. Vedle založení pracovního poměru pracovní smlouvou je dále možné založit pracovní poměr jmenováním na vedoucí pracovní místo. Zákoník práce však zároveň uvádí, že jmenováním lze pracovní poměr založit pouze v případech, kdy tak stanoví zvláštní zákon a dále v případě obsazování taxativně stanovených vedoucích pozic ve vybraných organizacích či organizačních složkách. Vzhledem k tomu, že jmenováním lze založit pouze pracovní poměr vedoucích zaměstnanců

² K tomu srov. Pichrt, J. in Bělina, M., Pichrt, J., a kol. *Pracovní právo*, 7. vydání, Praha, C. H. Beck, 2017, s. 143.

³ K tomu srov. § 20 odst. 1 ObčZ.

na vybraných pracovních pozicích, lze uzavřít, že většina pracovních poměrů je zakládána pracovní smlouvou.

Z právního hlediska je velice důležité, kdy pracovní poměr vzniká, neboť právě spolu se vznikem pracovního poměru vznikají i práva a povinnosti zaměstnavatele i zaměstnance s ním spojené, které tvoří obsah jejich pracovněprávního vztahu. Proto zákoník práce výslovně stanoví, že pracovní poměr vzniká dnem, který byl sjednán v pracovní smlouvě jako den nástupu do práce. V případě jmenování pak pracovní poměr vzniká dnem, který je uveden jako den jmenování na pracovní místo vedoucího zaměstnance⁴.

Mezi základní povinnosti zaměstnavatele patří povinnost přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy, platit mu za vykonanou práci mzdu nebo plat, vytvářet zaměstnanci podmínky pro plnění jeho pracovních úkolů a dodržovat ostatní pracovní podmínky stanovené právními předpisy, smlouvou nebo vnitřním předpisem. Zaměstnanec je pak povinen konat podle pokynů zaměstnavatele osobně práce podle pracovní smlouvy v rozvržené týdenní pracovní době a dodržovat povinnosti, které mu vyplývají z pracovního poměru.⁵ Právě základní práva a povinnosti umožňují zaměstnavateli i zaměstnanci uspokojovat své potřeby, kvůli nimž pracovní poměr vzniká, neboť zaměstnavateli zaručují, že jím vybraný zaměstnanec bude vykonávat práci specifikovanou v pracovní smlouvě, a to podle potřeb zaměstnavatele – tedy ve sjednaném rozsahu a zároveň zaměstnanci zaručují, že mu bude přidělována práce sjednaného druhu a rozsahu a zejména, že mu bude za odvedenou práci zaplácena náležitá odměna.

4 K tomu srov. § 36 ZákPr.

5 K tomu srov. § 38 odst. 1 ZákPr.

3. Rozvázání pracovního poměru

Ačkoliv pracovní poměr hraje velmi důležitou roli v životě zaměstnance a v činnosti zaměstnavatele, vzniká velmi často potřeba konkrétní pracovní poměr ukončit. Důvody ukončení mohou být různé. Mohou spočívat zcela na straně zaměstnance či na straně zaměstnavatele, stejně tak není vyloučeno, aby zájem na skončení pracovního poměru měly obě smluvní strany.

Již z názvu dílu prvního hlavy čtvrté zákoníku práce lze dovodit, že je možno rozlišovat mezi rozvázáním pracovního poměru a jeho skončením. Ze systematiky hlavy čtvrté zákoníku práce pak vyplývá, že skončení představuje pojem nadřazený, a tudíž rozvázání pracovního poměru je pouze jedním ze způsobů skončení pracovního poměru, a to způsob v praxi nejčastější⁶. Taxativní výčet způsobů, jakými lze pracovní poměr rozvázat je uveden v ustanovení § 48 odst. 1 ZákPr. V tomto ustanovení zákoník práce stanoví, že pracovní poměr může být rozvázán dohodou, výpovědí, okamžitým zrušením a zrušením ve zkušební době. Podíváme-li se na výčet blíže, zjistíme, že každý z těchto způsobů je právním jednáním, neboť se neobejde bez projevu vůle alespoň jednoho z účastníků pracovního poměru, a to právním jednáním dvoustranným v případě dohody, či právním jednáním jednostranným, jak je tomu u výpovědi, okamžitého zrušení a zrušení ve zkušební době.

Jak vyplývá z výše uvedeného, existují vedle rozvázání pracovního poměru ještě další způsoby jeho ukončení. Vedle rozvázání mohou ke skončení pracovního poměru vést i různé právní události, např. smrt zaměstnance či zaměstnavatele - fyzické osoby či uplynutí sjednané doby a úřední rozhodnutí. Avšak vzhledem k tomu, že účelem této diplomové práce je pojednat o nárocích z neplatného rozvázání pracovního poměru, bude další text pojednávat výhradně o způsobech rozvázání pracovního poměru uvedených v ustanovení § 48 ZákPr, které budou v krátkosti rozebrány v následujícím textu.

3.1. Rozvázání pracovního poměru dohodou

Dohoda o rozvázání pracovního poměru má mezi právními jednáními směřujícími ke skončení pracovního poměru zcela specifické postavení, neboť je jediným právním jednáním dvoustranným. Proto je její použití vyhrazeno pro situace, kdy mají obě strany pracovního poměru zájem na jeho rozvázání.

Právní úpravu rozvázání pracovního poměru dohodou nalezneme zejména v ustanovení § 49 ZákPr. Ačkoliv to zákoník práce výslovně neupravuje, každá dohoda musí

6 Bělina, M. in Bělina, M., Pichrt, J., a kol. *Pracovní právo*, 7. vydání, Praha, C. H. Beck, 2017, s. 196.

být zaštitěna shodnou vůlí stran rozvázat pracovní poměr, neboť jinak by nemohla naplnit kvality dvoustranného právního jednání. Výslovně pak zákoník práce stanoví, že dohodnou-li se smluvní strany na rozvázání pracovního poměru, končí pracovní poměr sjednaným dnem. Určení dne rozvázání je velice důležité, neboť se skončením pracovního poměru zanikají také některé práva a povinnosti zaměstnance i zaměstnavatele. Proto je nutné, aby byl tento den stanoven tak, aby nebylo pochyb o tom, kdy pracovní poměr končí. Nejčastěji je pracovní poměr ukončen ke konkrétně stanovenému datu, není však vyloučeno, aby byl den skončení určen jiným způsobem. Strany tak mohou sjednat, že pracovní poměr skončí v momentu, kdy nastane určitá objektivně zjiřitelná skutečnost, která není závislá na vůli některé ze smluvních stran. Dohoda tak kupříkladu může stanovit, že pracovní poměr skončí společně s pracovní neschopností zaměstnance či skončením stanovených prací, jak uvádí rozsudek Nejvyššího soudu Slovenské socialistické republiky ze dne 27. 2. 1973, sp. zn. 3 Cz 25/72. V případě, že by dohoda výslovně nestanovila den skončení pracovního poměru, platí, že dnem skončení je den uzavření dohody, tedy den, kdy nabylo účinnosti přijetí nabídky. Poslední řečené pravidlo nenalezneme v zákoníku práce, ale v ustanovení § 1745 ObčZák, který se v souladu v ustanovením § 4 ZákPr na pracovněprávní vztahy aplikuje subsidiárně, tedy pokud zákoník práce nestanoví jinak.

Vzhledem k tomu, že skončení pracovního poměru dohodou je spojeno s vůlí obou smluvních stran pracovní poměr ukončit, není nutné chránit zaměstnance tak jako v případě jednostranného rozvázání pracovního poměru. Proto je možné uzavřít dohodu o rozvázání pracovního poměru i v ochranné době.

3.2. Rozvázání pracovního poměru výpovědí

Výpověď je jedním z jednostranných právních jednání směřujících k rozvázání pracovního poměru, jehož právní úpravu nalezneme zejména v ustanovení § 50 a násl. ZákPr. Stejně jako v případě dohody i pro výpověď vyžaduje zákoník práce písemnou formu. Zároveň zakotvuje zákoník práce pravidlo, podle kterého není-li písemná forma výpovědi dodržena, je nutné na výpověď nahlížet jako na zdánlivé právní jednání ke kterému se nepřihlíží⁷. Nedostatek písemné formy výpovědi je tak sankcionován přísněji než v případě dohody, neboť ústní dohoda je stižena pouze neplatností⁸. Pro rozvázání pracovního poměru výpovědí je typické, že pokud některý z účastníků přistoupí k podání výpovědi, skončí pracovní poměr uplynutím výpovědní doby. Tato doba trvá zpravidla nejméně 2 měsíce a její

⁷ K tomu srov. § 50 odst. 1 ZákPr.

⁸ Viz ustanovení § 579 odst. 1 ObčZ.

délka musí být stanovena shodně pro zaměstnance i zaměstnavatele. Z dikce zákoníku práce vyplývá, že výpovědní doba, která by trvala méně než dva měsíce, není přípustná. Zaměstnavatel a zaměstnanec se však mohou dohodnout, že výpovědní doba bude delší. I v případě prodloužení výpovědní doby však smluvní strany musí respektovat pravidlo, podle kterého musí být výpovědní doba stejná pro zaměstnance i zaměstnavatele. Není tudíž možno sjednat tříměsíční výpovědní dobu pro případy výpovědi ze strany zaměstnance a dobu dvouměsíční pro výpověď ze strany zaměstnavatele. V každém případě však výpovědní doba počíná běžet prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po měsíci, kdy byla výpověď doručena druhé straně, tedy kdy došla do její dispoziční sféry. Výpovědní doba je podstatným znakem rozvázání pracovního poměru výpovědí. Jejím smyslem je zejména umožnit zaměstnanci obstarat si nové pracovní místo, zaměstnavateli pak umožňuje vyhledat nového zaměstnance, pokud o to má zájem.

Náležité doručení výpovědi není důležité pouze pro určení začátku běhu výpovědní doby, ale také pro to, aby výpověď byla schopna působit zamýšlené právní následky. Vzhledem k tomu, že výpověď způsobuje skončení základního pracovněprávního vztahu, je nutné, aby byla zaměstnanci v každém případě doručena do vlastních rukou⁹, a to na pracovišti nebo v místě, kde bude zaměstnanec zastížen. Pokud zaměstnanec vyslovil svůj souhlas se zasíláním písemností prostřednictvím sítě či služby elektronických služeb, je možné doručit výpověď i těmito způsoby. Až jako poslední možnost, pokud nelze doručit písemnost jinak, lze výpověď doručit prostřednictvím provozovatele poštovních služeb. Pokud je výpověď doručována na pracovišti či v místě, kde byl zaměstnanec zastížen, je vhodné přibrat k doručování také alespoň jednoho svědka. A to pro případ, že by zaměstnanec odmítl výpověď převzít. Neboť pro situaci, kdy zaměstnanec odmítne výpověď převzít, obsahuje zákoník práce v ustanovení § 334 odst. 3 právní fikci, podle níž pokud zaměstnanec odmítne písemnost přijmout, považuje se za doručenu. Přítomní svědci v takovém případě svým podpisem stvrdí, že se daného dne zaměstnavatel pokusil výpověď doručit, avšak zaměstnanec ji odmítl převzít a pro případ soudního sporu tak bude zaměstnavatel disponovat důležitým důkazem o doručení výpovědi. Obdobným způsobem je doručována výpověď ze strany zaměstnance, tedy primárně osobně a případně s předchozím souhlasem zaměstnavatele i prostřednictvím sítě či služby elektronických komunikací. Tato pravidla doručování je pak nutné aplikovat i na doručování ostatních jednostranných právních jednáních, kterými účastník rozvazuje pracovní poměr, neboť pokud nejsou tato právní

⁹ K tomu srovnej ustanovení § 334 odst. 1 ZákPr.

jednání řádně doručena druhé straně, nemohou vyvolat sledované právní účinky. Jejich doručení je tudíž podmínkou jejich perfekce.

Rozvázat pracovní poměr výpovědí mohou oba účastníci pracovního poměru, tedy zaměstnanec i zaměstnavatel. Ačkoliv má výpověď ze strany zaměstnance stejné právní účinky jako výpověď daná zaměstnavatelem, právní úprava mezi těmito právními jednáními, která směřují ke stejnému cíli, činí poměrně velké rozdíly. A to zejména tím, že umožňuje zaměstnanci podat výpověď z jakéhokoliv důvodu, dokonce i bez jeho uvedení, kdežto zaměstnavatel je oprávněn dát zaměstnanci výpověď pouze v případech taxativně vypočtených v ustanovení § 52 ZákPr. Kromě taxativních důvodů je zaměstnavatel dále při rozvázání pracovního poměru limitován ustanovením § 53 ZákPr, které stanoví situace, kdy zaměstnavatel výpověď zaměstnanci dát nesmí. Tato právní úprava je poněkud disproporční, avšak umožňuje chránit zaměstnance jakožto slabší stranu před svévolným skončením pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, a to z toho důvodu, že skončení pracovního poměru zpravidla znamená pro zaměstnance ztrátu příjmů a tím negativně dopadá nejen na zaměstnance, ale i na jeho rodinu.

3.3. Rozvázání pracovního poměru zrušením ve zkušební době

Smyslem zkušební doby je poskytnout zaměstnavateli i zaměstnanci čas, aby zjistili, zda opravdu mají zájem na tom mezi nimi založený poměr trval i nadále. Zaměstnavateli tato doba umožňuje zjistit, zda nově přijatý zaměstnanec odpovídá jeho představám, zda má požadované kvality a schopnosti, zaměstnanec se pak zaměřuje na to, zda mu vyhovuje sjednaný druh práce, odměna, pracovní podmínky atd. Pokud některá ze stran v průběhu zkušební doby dospěje k tomu, že jí pracovní poměr z nějakého důvodu zcela nevyhovuje, může přistoupit k jeho zrušení. Jak napovídá samotný název institutu, je možné k tomuto zrušení přistoupit pouze pokud zkušební doba byla mezi stranami sjednána a stále běží. I pro toto rozvazovací právní jednání zákoník práce vyžaduje písemnou formu, jejíž nedodržení stíhá zdánlivost. Naopak právní úprava nevyžaduje, aby ten, kdo pracovní poměr ruší, uvedl důvod zrušení.

Podmínky zrušení pracovního poměru jsou pro zaměstnance i zaměstnavatele v zásadě rovné. Jedinou odchylkou je ustanovení § 66 odst. 1 ZákPr, které zaměstnavateli zakazuje zrušit pracovní poměr v době prvních 14-ti kalendářních dnech dočasné pracovní neschopnosti či karantény zaměstnance. I tato odlišnost představuje ochranu zaměstnance, neboť v prvních 14-ti kalendářních dnech dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance je zaměstnavatel povinen vyplácet zaměstnanci náhradu mzdy, a to za předpokladu, že ke dni

vzniku dočasné pracovní neschopnosti zaměstnanec splňuje podmínky nároku na nemocenské podle předpisů o nemocenském pojištění. Zaměstnavateli tak právní úprava brání v tom, aby se své povinnosti vyplácet zaměstnanci náhradu zprostil tím, že pracovní poměr skončí, a tak ponechal zaměstnance bez prostředků.

Zrušení pracovního poměru ve zkušební době je velice rychlým způsobem rozvázání, neboť není-li v něm uveden pozdější den, končí pracovní poměr již doručením zrušení druhé straně. Vzhledem k tomu, že ve zkušební době lze pracovní poměr rozvázat i jinými způsoby, je záhodno, aby z projevu vůle bylo zcela zřejmé, že záměrem jednajících stran je právě pracovní poměr zrušit, nikoliv jej například vypovědět.

3.4. Rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením

Rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením je vyhrazeno pro výjimečné situace, proto jej lze považovat za jeden z nejméně frekventovaných způsobů skončení. Stejně jako u všech předchozích právních jednání, i okamžité zrušení mohou využít zaměstnanec i zaměstnavatel. Okamžité zrušení ze strany zaměstnavatele je upraveno v ustanovení § 55 ZákPr, které také stanoví dva taxativní důvody, ze kterých je zaměstnavatel oprávněn pracovní poměr okamžitě zrušit. Jak jsem již uvedla výše, je okamžité zrušení vyhrazeno pouze pro výjimečné situace. O výjimečnou situaci, která zaměstnavateli umožňuje pracovní poměr okamžitě zrušit, se jedná zejména v případě, že zaměstnanec natolik závažně poruší povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci, že po zaměstnavateli není možné spravedlivě požadovat, aby zaměstnance zaměstnával až do uplynutí výpovědní doby¹⁰.

Ze strany zaměstnavatele tak může dojít ke zrušení pouze pokud byl zaměstnanec pravomocně odsouzen pro (i) úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než jeden rok nebo pro (ii) úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu nejméně šest měsíců a dále pokud (iii) zaměstnanec porušil zvláště hrubým způsobem povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci. Zaměstnavateli je však ustanovením § 55 odst. 2 zapovězeno okamžitě zrušit pracovní poměr některých zaměstnanců. Tomuto základnímu pravidlu navzdory ustanovení § 54 písm. c) ZákPr umožňuje, aby zaměstnavatel z důvodu, pro který může zrušit pracovní poměr těhotné

10 Putna, M. in Bělina, M. a kol. *Zákoník práce*, Komentář, 2. vydání, Praha, C.H.Beck, 2015, s. 361.

zaměstnankyně, pracovní poměr ukončil výpovědí. V případě rozvázání pracovního poměru pro porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci, je zaměstnavatel časově limitován, neboť může pracovní poměr rozvázat okamžitým zrušením či výpovědí pouze do dvou měsíců ode dne, kdy se o tomto důvodu dozvěděl a zároveň nejpozději do jednoho roku, kdy důvod vznikl.

Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem je upraveno v ustanovení § 56 ZákPr, které stanoví taktéž dva taxativní důvody, z nichž může zaměstnanec pracovní poměr okamžitě zrušit, a zároveň stanoví lhůtu k jejich uplatnění. A tak do dvou měsíců ode dne, kdy se zaměstnanec dozvěděl, že je dán důvod okamžitého zrušení a nejpozději do jednoho roku ode dne, kdy tento důvod vznikl, je zaměstnanec oprávněn okamžitě zrušit pracovní poměr v případě, že (i) dle lékařského posudku již nemůže nadále konat práci bez závažného ohrožení svého zdraví a zaměstnavatel mu ve stanovené lhůtě neumožnil vykonávat jinou vhodnou práci anebo (ii) pokud mu zaměstnavatel do 15-ti dnů po uplynutí období splatnosti, nevyplatí mzdu, plat či jejich náhradu.

Zákoník práce stanovuje dvě podstatné náležitosti, které musí splňovat každé okamžité zrušení pracovního poměru. Jsou jimi důvod okamžitého zrušení, který musí být vymezen tak, aby jej nebylo možno zaměnit s jiným a dále písemná forma. V případě, že by okamžité zrušení nebylo učiněno písemně, jednalo by se o zdánlivé právní jednání, k němuž by nebylo možno přihlížet.

4. Vadné rozvázání pracovního poměru

Jak vyplývá z výše uvedeného, není rozvázání pracovního poměru snadnou záležitostí. S každým způsobem se pojí několik náležitostí, jejichž nesplnění způsobuje vady rozličné intenzity a různých důsledků. Každý z výše uvedených způsobů musí splňovat nejen specifické náležitosti vážící se k jeho povaze, ale zároveň i náležitosti vyžadované pro právní jednání. Neboť rozvázání pracovního poměru má být také zejména právním jednáním, tedy takovým projevem vůle, který je pro právo relevantní a jako takový je schopen způsobit zamýšlené právní následky. Tyto následky však projev vůle nemůže vyvolat, pokud je stížen dostatečně závažnou právní vadou.

Ačkoliv v předchozím období bylo na pracovní právo poměrně dlouhou dobu nazíráno jako na samostatné právní odvětví, jehož úkolem bylo kodifikovat veškeré otázky, které se s pracovním právem pojí, tato doktrína byla postupně překonávána. V současné době tak v samotném zákoníku práce nenalezneme kompletní úpravu, která by pojednávala o právním jednání v pracovním právu a tedy i pokryla veškeré vady pracovněprávních jednání, k nimž může při rozvazování pracovního poměru dojít. Nejlépe lze tento stav demonstrovat právě na vadách rozvázání pracovního poměru způsobujících neplatnost. Ačkoliv zákoník práce relativně podrobně upravuje následky, které se s neplatným rozvázáním pracovního poměru pojí, pokud jde o důvody neplatnosti a rozlišení mezi neplatností relativní a absolutní, zůstává poněkud skoupý. Kromě několika málo zmínek zejména v ustanovení § 18 an. ZákPr a několika málo ustanovení, která výslovně stanoví, že není-li splněna podstatná náležitost právního jednání, k takovému jednání se nepřihlíží, není možné určit konkrétní vady a její důsledky pro posouzení platnosti rozvázání pracovního poměru pouze za pomoci zákoníku práce. V tomto ohledu je role občanského zákoníku jako obecného soukromoprávního předpisu nyní pro pracovní právo zcela stěžejní.

Proto je úkolem této kapitoly nejen přinést přehled vývoje vztahu základního soukromoprávního kodexu a pracovního práva, ale také zabývat se právním jednáním směřujícím k rozvázání pracovního poměru ve světle úpravy občanského zákoníku a následně pojednat o vadách těchto jednání a jejich právních důsledcích, které jsou z hlediska této diplomové práce podstatné, neboť způsobují neplatnost samotného rozvázání pracovního poměru.

4.1. Role občanského zákoníku v pracovním právu

Pracovní právo historicky tvoří součást práva soukromého, a to i přes některé jeho veřejnoprávní prvky. Proto není s podivem, že současná úprava v zákoníku práce je založena

na principu subsidiarity občanského zákoníku. Ustanovení § 4 ZákPr tak stanoví, že pokud na pracovněprávní vztahy nelze použít zákoník práce, řídí se tyto vztahy občanským zákoníkem, a to v souladu se základními zásadami pracovněprávních vztahů. Ačkoliv se může zdát, že tato koncepce je vhodná a v oblasti pracovního práva již po léta vžitá, není tomu tak. Princip subsidiarity našel svou cestu do pracovního práva až s nálezem Ústavního soudu sp. zn. Pl. ÚS 83/06 ze dne 12. 3. 2008.

První zákoník práce z roku 1965 plně reflektoval tehdejší politickou situaci v Československu. V souladu s tehdejší doktrínou obsahoval právní normy kogentní, které vylučovaly autonomii vůle účastníků pracovního poměru¹¹. Pracovní právo bylo chápáno jako nezávislé a samostatné právní odvětví¹², což se projevilo zejména v tom, že zákoník práce upravoval veškeré instituty, jejichž právní úprava typicky náleží občanskému právu (např. právní úkony a zastoupení). Subsidiární použití tehdejšího občanského zákoníku na pracovněprávní vztahy tak bylo zcela vyloučeno.

V souvislosti se změnou politického režimu v roce 1989 však nadešla potřeba přizpůsobit pracovní právo tržní ekonomice. V devadesátých letech tak započaly práce na soukromoprávní rekonstrukci, která vyústila v roce 2006 ve vydání nového zákoníku práce č. 262/2006 Sb., jehož mnohokrát novelizované znění je platné a účinné i v současné době. Legislativní proces však neprobíhal zcela hladce, neboť výsledné znění nového zákoníku práce bylo přijato až poté, co Poslanecká sněmovna Parlamentu České republiky přehlasovala zamítavé usnesení senátu a poté i prezidenta, který zákon vetoval. Úkolem zákonodárce bylo zejména přizpůsobit znění nového zákoníku práce novým společenským potřebám a ekonomické situaci, a tudíž opustit koncepci nezávislého a zcela samostatného pracovního práva a odstranit kogentní povahu ustanovení. Nový zákoník práce proto byl založen na zásadě smluvní volnosti stran a přiklonil se k principu delegace zakotvenému v ustanovení § 4 ZákPr ve znění účinném od 1. 1. 2007.

Několik ustanovení nového zákoníku práce, včetně principu delegace však bylo trnem v oku skupiny několika a senátorů, kteří se rozhodli podat Ústavnímu soudu návrh na jejich zrušení. Navrhovatelé namítali, že zvolený princip delegace v podstatě popírá princip autonomie vůle smluvních stran, neboť jim neumožňuje dohodnout se jiným způsobem, než jaký předvídá zákoník práce či ustanovení občanského zákoníku, na který zákoník práce přímo odkazuje. Ve spojení principu delegace s ostatními zákazy navrhovatelé spatřovali

11 K tomu srov. důvodovou zprávu k zákonu č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, dostupnou na <https://www.mpsv.cz/files/clanky/1558/zprava.pdf>, s. 154 [citováno dne 3. 6. 2018].

12 Bělina, M. in Bělina, M. a kol. *Zákoník práce*, 1. vydání, Praha, C.H.Beck, 2008, s. 19.

naprostou kogentnost zákoníku práce, která nebyla žádoucí. Dále navrhovatelé poukazovali na to, že právě koncepce delegace zakládá právní nejistotu a nestabilitu tím, že pokud dojde k novelizaci občanského zákoníku, bude nutné novelizovat také delegační ustanovení zákoníku práce. Dále upozornili na aplikační problémy s principem delegace spojené, ke kterým by mohlo docházet v případě, že by nebylo možné použít jiná ustanovení či zásady občanského zákoníku, na které zákoník práce přímo neodkazuje, a tudíž by nebylo možné určitou situaci vyložit a dospět v konkrétním případě k právním rozhodnutím. Nedostatky aplikační by pak mohly vyústit v jednání popírající právní jistotu, neboť v případě, kdy by soud měl v dané věci rozhodnout, musel by odhlednout od ustanovení zákoníku práce. Shrneme-li výše uvedené, navrhovatelé principu delegace vytýkali zejména to, že zakládá právní nejistotu a nestabilitu, popírá důvěru v právo a odporuje zásadám smluvní volnosti a kvality práva. Ústavní soud shledal argumentaci navrhovatelů správnou a podotkl, že občanský zákoník představuje obecný soukromoprávní předpis, který by měl plnit subsidiární úlohu vůči ostatním odvětvím soukromého práva, tudíž i jejich předpisům, což odpovídá i historickému vývoji soukromého práva. Proto se ve svém rozhodnutí sp. zn. Pl. ÚS 83/06 ze dne 12. 3. 2008 rozhodl zrušit předmětné ustanovení zákoníku práce, které založilo princip delegace a zdůraznil, že přijaté řešení znamená opuštění principu delegace a přiklonění se k zásadě subsidiarity občanského zákoníku. Poté, co byl princip delegace zrušen, zůstalo v zákoníku práce několik ustanovení aplikující delegační princip na konkrétní situace, proto Ústavní soud konstatoval, že lze tato ustanovení v souladu se zásadou subsidiarity občanského zákoníku považovat za nadbytečná, a to i pokud je zákonodárce sám ze zákoníku práce nevyloučí.

Dnem 14. 4. 2008, kdy byl publikován výše uvedený náleží Ústavního soudu, byl do právní úpravy pracovního práva včleněn princip subsidiarity občanského zákoníku, který vztah pracovního a občanského práva ovládá dodnes. Tento princip byl uplatňován jak ve vztahu k občanskému zákoníku č. 40/1964 Sb., tak i k aktuálnímu občanskému zákoníku č. 89/2012 Sb., jehož ambicí od počátku bylo upravovat veškeré soukromoprávní vztahy, tedy pracovněprávní vztahy nevyjímaje¹³. Role občanského zákoníku v pracovním právu tak stoupla na důležitosti, neboť v případech, kdy zákoník práce nestanoví jinak, použije se právě úprava občanského zákoníku, a to nikoliv v rozsahu vybraných ustanovení, což může působit potíže nastíněné v náleží Ústavního soudu z roku 2008, ale v rozsahu komplexním, tedy včetně výkladových ustanovení a základních zásad v občanském zákoníku upravených či

13 Hůrka, P. *Změny v pracovním právu v souvislosti s novým občanským zákoníkem*, Právní rozhledy č. 7/2014, s. 233.

s ním neoddělitelně spojených. Ani subsidiární použití občanského zákoníku však není bezbřehé, neboť je limitováno základními zásadami pracovněprávních vztahů. Tyto zásady zákoník práce uvádí v ustanovení § 1a odst. a), avšak pouze demonstrativně. Vedle ustanovení občanského zákoníku, která neodpovídají základním zásadám pracovněprávních vztahů, nebude možné použít ani ustanovení, která již z logiky věci nebude možné použít (např. ustanovení z oblasti rodinného či dědického práva). Použití některých institutů občanského práva vylučují taktéž ustanovení § 144a a § 346d ZákPr. V případě, že by se účastníci pracovního poměru od těchto zákazů odchýlili, bylo by jejich jednání stíženo zdánlivostí.

Zaměstnanci je tak zakázáno postoupit právo na odměnu za výkon závislé práce (včetně jejich náhrad) či ji použít k zajištění dluhu jinak než cestou uzavření dohody o srážkách ze mzdy. Smyslem tohoto ustanovení je zajistit zaměstnanci ochranu a zejména chránit alimentární funkci mzdy. Vedle této ochrany ustanovení také zamýšlí zamezit situacím, kdy by do pracovněprávního vztahu, který má velmi silný osobní charakter, vstoupila třetí osoba¹⁴.

Rozvázání pracovního poměru jako právní jednání optikou občanského zákoníku

Jedním z projevů subsidiarity občanského zákoníku je použití jeho ustanovení na právní jednání, která směřují k rozvázání pracovního poměru, neboť vyjma několika odchytek od obecných pravidel, jež jsou obsaženy v ustanovení § 18 až § 20 ZákPr, se zákoník práce právnímu jednání téměř nevěnuje. Proto bude následující text o právním jednání pojednávající primárně vycházet u právní úpravy obsažené v občanském zákoníku s přihlédnutím ke specifickým pracovního práva. Současná právní úprava pod pojem právní jednání subsumuje takové jednání, kterým jednající subjekt navenek projevuje svou vůli a právo s jeho projevem spojuje vznik právních následků, tedy vznik, změnu či zánik práv a/nebo povinností¹⁵. Právní jednání rozvazující pracovní poměr tak způsobuje, že některá práva a povinnosti pro pracovní poměr typická zanikají, např. zaniká povinnost zaměstnavatele přidělovat zaměstnanci práci a samozřejmě i zaměstnancova povinnost práci vykonávat. Aby však projev vůle, který směřuje k rozvázání pracovního poměru, byl pro právo relevantní, musí naplnit určité kvality. Tyto kvality jsou různého druhu, přidržíme se však těch, které jsou jeho podstatnými náležitostmi. Zpravidla právní teorie rozlišuje čtyři skupiny těchto náležitostí, a to náležitosti:

14 Tamtéž.

15 Handlar, J. in Lavický, P. a kol. *Občanský zákoník I. Obecná část (§1-654), Komentář*, 1. vydání, Praha, C.H.Beck, 2014, s. 1939.

- právního subjektu,
- vůle,
- projevu vůle a
- předmětu projevu vůle.¹⁶

Právní subjekt

Pro perfektní právní jednání je nutné, aby osoba, která jej činí, vůbec byla osobou v právním smyslu a osobou, která je způsobilá právně jednat. Právní osobnost člověka vzniká již jeho narozením a trvá až do jeho smrti, v případě právnické osoby vzniká jejím vznikem a trvá až do jejího zániku. Způsobilost právně jednat, tedy způsobilost svým právním jednáním nabývat práva a povinnosti, současná právní terminologie označuje jako svéprávnost.

Fyzické osoby nabývají svéprávnost postupně, plnou svéprávnost pak v souladu s ustanovením § 30 odst. 1 ObčZák nabývají zejména dosažením zletilosti, která je spojena s dovršením osmnáctého roku věku. Občanský zákoník však obsahuje také zvláštní ustanovení pro oblast pracovního práva, a to ustanovení § 35, které stanoví, že k výkonu závislé práce se může zavázat i nezletilý, který dovršil patnáct let, za podmínky, že jako den nástupu do práce není sjednán den, který by předcházela dni, kdy nezletilý ukončí povinnou školní docházku. Z logiky věci pak vyplývá, že pokud je patnáctiletý plně způsobilý právně jednat takovým způsobem, že je schopen zavázat se k výkonu závislé práce, je nepochybně způsobilý svým právním jednáním výkon závislé práce ukončit, tedy rozvázat pracovní poměr.

O něco odlišná je právní úprava svéprávnosti zaměstnavatele. Ačkoliv se fyzická osoba může v patnácti letech věku a zároveň po ukončení povinné školní docházky stát zaměstnancem, nemůže se bez dalšího stát i zaměstnavatelem. Bezpochyby se zaměstnavatelem může stát zletilý, který je plně svéprávný. Zaměstnavatelem se však může stát i nezletilý, jehož zákonný zástupce udělí souhlas se samostatným provozováním obchodního závodu¹⁷. K platnosti takového souhlasu je pak vyžadováno přivolení soudu. Pokud jsou souhlas i přivolení dány, stává se nezletilý způsobilým činit taková právní jednání, která jsou se samostatným provozováním obchodního závodu spojena. Stává se tedy způsobilým nejen pracovní poměr mezi ním a zaměstnancem založit, ale také jej rozvázat.

16 Zuklínová, M. *Právní jednání podle občanského zákoníku č. 89/2012 Sb.* - Komentář, srovnání se zahraničím a vybraná platná judikatura, 2. vydání, Praha, Linde Praha a.s., 2013, s. 19-24. Mezi tyto znaky někdy bývá zařazen i vzájemný vztah mezi vůlí a jejím projevem.

17 Viz ustanovení § 33 ObčZák.

Avšak i fyzické osoby, které jsou plně zletilé, nemusí být vždy také plně svéprávné, neboť jejich svéprávnost může být soudem omezena. V takovém případě je u osoby omezené na svéprávnosti nutno zkoumat, zda se toto omezení vztahuje i na právní jednání směřující k rozvázání pracovního poměru, neboť v takovém případě zaměstnanec není schopen jednat sám za sebe, ale jedná za něj zákonný zástupce či opatrovník.

Poněkud odlišná situace nastává v případě zaměstnavatele – právnické osoby. Právnické osoby jsou pouze právní fikcí, neboť fyzicky neexistují, tudíž samy o sobě nemohou právně jednat. Za právnickou osobu tak vždy jedná osoba fyzická, která samozřejmě musí být adekvátně svéprávná. Ve všech záležitostech právnickou osobu zastupují členové jejího statutárního orgánu, osoby, které jsou k právnímu jednání právnickou osobou výslovně zmocněny, a v rozsahu obvyklém vzhledem k jejich zařazení mohou za právnickou osobu jednat i její zaměstnanci.

Vůle

Abychom mohli vůbec hovořit o právním jednání, je nutné, aby jednající osoba, která je způsobilá právně jednat vůbec projevila svou vůli. Pokud není vůle, nemůže existovat ani právní jednání, neboť právě od vůle jednajícího subjektu se odvíjí jeho existence. Vůle představuje vnitřní psychický stav osoby jednající, jedná se tedy o její záměr konat právně relevantním způsobem a tím i působit zamýšlené a očekávané právní následky. Jak konstatoval Ústavní soud ve svém nálezu sp. zn. II. ÚS 28/96, ze dne 14. 5. 1997 „Náležitostí vůle jednající osoby je svoboda a vážnost při jejím projevu při zachování absence omylu a tísně.“ Ve světle tohoto nálezu je vhodné konstatovat, že vůle musí být svobodná a vážná. Pokud by některý z těchto prívlastků naplněn nebyl, nelze hovořit o vůli. Právně jednat tak nemůže osoba, která se nechová svobodně – typicky činí pod fyzickým nátlakem. O vážnou vůli nejde v případech, kdy osoba jedná např. v žertu či při sehrání scénky. Zároveň je nutné, aby vůle jednající osoby byla prosta omylu v podstatných okolnostech právního jednání či vyvoleného úmyslně nebo lstí a tísně. Pokud nastane situace, kdy chybí vůle jednající osoby, nedochází k právnímu jednání, takové jednání je pouze zdánlivé.¹⁸

Projev vůle

Vzhledem k tomu, že samotná vůle existuje pouze ve vnitřní psychické rovině jednající osoby, nemůže vyvolávat právní následky, pokud není vyjevena navenek takovým

18 Zuklínová, M. in Dvořák, J., Švestka, J., Zuklínová, M. a kol. *Občanské právo hmotné, Svazek 1., Díl první: Obecná část*, 1. vydání, Praha, Wolters Kluwer ČR, a.s., 2013, s. 160.

způsobem, který je objektivně seznatelný. O právní jednání tak nemůže jít nejen není-li dána vůle jednající osoby, ale také pokud projev není založen na vůli jednajícího¹⁹. Projev vůle by pak měl být dostatečně určitý a srozumitelný. Neurčitým či nesrozumitelným projevem vůle se pak stává takový projev, ze kterého jasně nevyplývá, co má jednající v úmyslu, a to ani po provedení výkladu. Pokud by ani výkladem nebylo možné zjistit jeho obsah, jednalo by se o právní jednání pouze zdánlivé.

Předmět projevu vůle

Na předmět projevu vůle právo klade dva požadavky. Zaprvé musí být předmět na počátku možný, tedy s ohledem na situaci objektivně splnitelný. Pokud by došlo k nemožnosti následné, právní jednání by platně vzniklo, avšak nemožnost by způsobila zánik závazku, který platné právní jednání založilo.²⁰ Nemožným se předmět právního jednání stává pouze v důsledků okolností objektivní povahy, které brání jeho naplnění, nikoliv v reakci na okolnosti týkající se osoby povinné, tedy okolnosti subjektivní. Dále musí být předmět projevu vůle právně možný, tedy dovolený. Nedovoleným předmětem může být kupříkladu takový předmět, který odporuje dobrým mravům či zákonu, za předpokladu, že to smysl a účel zákona vyžaduje.²¹

Forma

Pokud jsou splněny výše uvedené základní náležitosti právního jednání, je dále nutné vyřešit, jakou formu konkrétní právní jednání vyžaduje. Současná právní úprava je založena na zásadě bezformálnosti právních jednání, tudíž nevyžaduje-li písemnou formu sám zákon či ujednání stran, je možné právně jednat jakýmkoliv způsobem, tedy i ústně. K platnosti právního jednání učiněného písemně, se vyžaduje podpis jednajícího, který může být nahrazen mechanickými prostředky, pokud je to obvyklé. Písemná forma je zachována i v případě jednání učiněného elektronickými prostředky či jinými technickými prostředky, které umožňují zachycení obsahu právního jednání a určení osoby jednající²².

Z výše uvedeného vyplývá, že každé právní jednání, tedy i jednání pracovněprávní, které směřuje k rozvázání pracovního poměru, musí splňovat několik základních náležitostí, které jej činí jednáním právně relevantním. Nikoliv vždy se však jednajícím osobám podaří

19 Handlar, J. in Lavický, P. a kol. *Občanský zákoník I. Obecná část (§1-654), Komentář*, 1. vydání, Praha, C.H.Beck, 2014, s. 1942.

20 K tomu srov. § 2006 až 2008 ObčZák.

21 Drápal, L. in Bělina, M., Pichrt, J. a kol. *Pracovní právo*, 7. vydání, Praha, C.H.Beck, 2017, s. 106.

22 K tomu srov. § 561, odst. 1 a § 562 odst. 1 ObčZák.

všechny uvedené náležitosti naplnit. Tyto případy právní úprava řeší různými způsoby, které se liší dle intenzity nedostatku právního jednání. Právní úprava obsažená v občanském zákoníku proto rozlišuje mezi právními jednáním zdánlivými, relativně a absolutně neplatnými, jejichž přehled poskytne následující kapitola. Pokud jde o to, ke kterému momentu se posuzuje, zda je právní jednání neplatné či dokonce zdánlivé, rozhoduje vždy stav v době, kdy k právnímu jednání došlo.

4.2. Zdánlivé rozvázání pracovního poměru

Zdánlivost právního jednání nastává tam, kde nejsou dodrženy podstatné náležitosti takovým způsobem, že právní jednání vůbec nemůže být perfektním. Má tedy místo tam, kde je jednání stíženo takovými nedostatky, že vůbec nemůže vzniknout. Podle důvodové zprávy k občanskému zákoníku je-li projev vůle stíženo zdánlivostí, existuje mimo právo, a tudíž nemá pro právo žádnou relevanci²³. S tímto právním závěrem však nesouhlasí J. Handlar, který uvádí, že nicotné právní jednání sice není schopno vyvolat právní následky jím zamýšlené, jiná je však situace u právních následků, které jsou důsledkem vad působících nicotnost, jež naopak právní následky vyvolávat mají, či dokonce musí²⁴. Podobný názor zastává i L. Drápal, podle něhož zdánlivé pracovníprávní jednání nemá zamýšlené právní následky, avšak vznik závazků vyplývajících z odpovědnosti za škodu či bezdůvodného obohacení nelze ani v případě zdánlivosti právního jednání zcela vyloučit²⁵.

Základní právní úprava zdánlivého právního jednání je obsažena v ustanoveních § 551 až 554 ObčZák, která upravují případy, kdy zdánlivost nastává a dále její následek, kterým, jak již bylo uvedeno výše, je fakt, že se k takovému jednání vůbec nepřihlíží. V souladu s předmětnými ustanoveními ke zdánlivosti dochází v případě:

- nedostatku vůle jednající osoby,
- nedostatečného projevu vážné vůle,
- nesrozumitelnosti či neurčitosti,

a dále tam, kde zákon výslovně stanoví, že se k jednání nepřihlíží.

Jak vyplývá z výše uvedeného výčtu, zdánlivost má opravdu místo pouze tam, kde nejsou splněny esenciální náležitosti projevu vůle učiněnému navenek, který má vyvolat

23 Konsolidovaná důvodová zpráva k občanskému zákoníku, Ministerstvo spravedlnosti ČR, dostupné z <http://obcanskyzakonik.justice.cz/images/pdf/Duvodova-zprava-NOZ-konsolidovana-verze.pdf> [citováno dne 21. 6. 2018].

24 Srov. Handlar, J. in Lavický, P. a kol. *Občanský zákoník I. Obecná část (§ 1-654), Komentář*, 1. vydání, Praha, C.H.Beck, 2014, str. 1985.

25 In Bělina, M. a kol. *Zákoník práce, Komentář*, 2. vydání, Praha, C.H.Beck, 2015, s. 131.

zamýšlené právní následky, a to buď tak, že některý z definičních prvků právního jednání zcela chybí (vůle neexistuje nebo není projevna navenek) nebo nesplňuje požadované kvality. V situaci, kdy chybí vůle jednající osoby, neexistuje nic, co by jednající mohl vyjavit navenek. Osoba tedy vůbec nemá v úmyslu právně jednat, ačkoliv by se navenek mohlo zdát, že chování jednajícího subjektu je založeno na jeho vůli²⁶. Typickým příkladem chybějící vůle je situace, kdy zaměstnanec třetí osoba fyzicky přinutí podat výpověď z pracovního poměru, například tím, že mu při její formulaci vede ruku. Zaměstnanec píšící výpověď se sám nerozhodl svůj pracovní poměr ukončit, byl k tomuto aktu donucen fyzickým nátlakem ze strany třetí osoby. V nastíněné situaci tudíž chybí vůle na straně píšícího zaměstnance, existuje pouze u třetí osoby, která jeho ruku vede. Třetí osoba tak nad zaměstnancem uplatňuje sílu, kterou právní nauka označuje jako *vis absoluta* a která vylučuje, aby jednání vycházelo z vůle zaměstnance, tedy aby se vůbec chování zaměstnance dalo kvalifikovat jako jeho právní jednání.

Vedle situace, kdy vůle jednající osoby zcela chybí, se zdánlivost dále uplatní v případech, kdy není zjevně projevna vážná vůle. O nevážné vůli hovoříme typicky v případech, kdy je vůle projevna v rámci žertu či ve snaze oklamat třetí osoby²⁷, tj. v rámci hry či pouze takzvaně na oko. To, že nebyla projevna vážná vůle pak musí být zjevné, tedy takové, že to rozpozná každá průměrně rozumná osoba, aniž by musela situaci podrobit nějaké podrobnější analýze. Například na vánočním firemním večírku zaměstnanec sehraje scénku, ve které dává výpověď. Ačkoliv došlo k projevu vůle, nejde o vůli vážnou, zaměstnanec ve skutečnosti svůj pracovní poměr skončit nechce, k rozvázání dochází pouze v rámci žertu, jednání tudíž nemůže působit právní následky, neboť zaměstnanec žádné právní následky způsobit nechce, pouze chce pobavit své kolegy.

Dále o právní jednání nepůjde v případě, kdy je projev vůle natolik nesrozumitelný či neurčitý, že nelze jeho obsah zjistit ani cestou výkladu. V takovém případě mezi stranami existuje právní nejistota, neboť jim není zřejmé, jak se mají chovat. Projev vůle je neurčitý, pokud není dostatečně jistý a zřejmý. Naopak o jeho nesrozumitelnosti hovoříme tam, kde je projev vůle sice zřejmý, avšak je vyjádřen např. vadným slovním spojením, které brání tomu, aby byla vůle jednající osoby jasně vyjádřena navenek²⁸. Z každého projevu vůle by mělo být zřejmé, jaká konkrétní práva a povinnosti konkrétních osob mají být dotčena. Pokud tomu tak

26 Melzer, F. in Melzer, F., Tégl, P. a kol. *Občanský zákoník – velký komentář, Svazek III. § 419-654*, 1. vydání, Praha, Leges, 2014, s. 559.

27 Tichý, L. in Švestka, J., Dvořák, J., Fiala, J. a kol. *Občanský zákoník, Komentář, Svazek I.*, Praha, Wolters Kluwer, a.s., 2014, s. 1345.

28 K tomu srov. rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 33 Cdo 1527/99 ze dne 22. 6. 2000.

není, je nutné na projev vůle nahlížet jako na *non negotium*. Vyjdeme-li z ustanovení § 553 ObčZák, zjistíme, že pro to, abychom právní jednání označili za zdánlivé, nepostačí učinit závěr o tom že obsah nelze zjistit pro jeho neurčitost nebo nesrozumitelnost. Předmětné ustanovení naopak klade důraz na to, aby vždy bylo nejdříve přistoupeno k výkladu projevu vůle a až v případě, že nesrozumitelnost či neurčitost nebude odstraněna tímto výkladem, lze právní jednání označit jako zdánlivé. Výklad právních jednání je upraven v ustanoveních následujících, tedy v § 555 až 558 ObčZák, která jsou kogentní povahy. Základní výkladové pravidlo nalezneme v prvním odstavci ustanovení § 555 ObčZák, které stanoví, že právní jednání je nutno posuzovat podle svého obsahu. Tedy v případě, že pracovněprávní jednání zaměstnavatele sice bude označeno jako dohoda o rozvázání pracovního poměru, avšak bude splňovat náležitosti stanovené pro výpověď a z jeho textu bude zřejmé, že zaměstnavatel zamýšlel pracovní poměr vypovědět, bude nutné jednání posoudit jako výpověď, tedy podle obsahu právního jednání. V případě, že by úkolem právního jednání bylo zastít jiné právní jednání, je nutné vycházet z pravé povahy jednání, tedy z jednání disimulovaného. Následující výkladová ustanovení se pak uplatní v případech právního jednání adresovaného, tedy takového právního jednání, které pro perfekci vyžaduje, aby bylo doručeno adresátovi. V případě adresovaných právních jednání při výkladu postupujeme primárně tak, že právní jednání vyložíme s ohledem na úmysl jednající osoby, pokud byl tento úmysl adresátovi právního jednání znám nebo o něm alespoň musel vědět. Pokud by nebylo možné úmysl jednající osoby zjistit, bude nutné projevu vůle přisoudit ten význam, jaký by mu zpravidla přikládala osoba v pozici adresáta. Dále je při výkladu nutno přihlídnout k (i) zavedené praxi stran, (ii) k tomu, co právnímu jednání předcházelo, (iii) k tomu, co strany daly následně najevo, jaký obsah a význam právnímu jednání přisuzují. V případě, že by určitý výraz připouštěl různý výklad, vyloží se v případě pochybností k tíži tomu, kdo jej použil jako první. Výše uvedená výkladová pravidla obsažená v občanském zákoníku jsou však modifikována zásadou zvláštní zákonné ochrany zaměstnance²⁹, které zakotvuje ustanovení § 18 ZákPr, které stanoví, že v případě, že je možné právní jednání vyložit různým způsobem, použije se výklad pro zaměstnance nejpříznivější.

V neposlední řadě o zdánlivosti právního jednání také hovoříme tam, kde zákon výslovně stanoví, že se k určitému právnímu jednání nepřihlíží. Tento výraz používá na několika místech občanský zákoník i zákoník práce. Zákonodárce jej využívá v těch případech, kdy určité právní jednání nemá být podle jeho vůle vůbec činěno. Podstatou právní

29 Hůrka, P. *Změny v pracovním právu v souvislosti s novým občanským zákoníkem*, Právní rozhledy č. 7/2014, s. 233.

úpravy je sankcionovat taková právní jednání, jež mají vadu ve své povaze, účelu či cíli, protože si zákonodárce nepřeje, aby k takovým právním jednáním vůbec docházelo³⁰. V zákoníku práce tak zákonodárce v souvislosti s rozvázáním pracovního poměru činí na celkem čtyřech místech. Podle jeho vůle se nepřihlíží k odstoupení od pracovní smlouvy (§ 34, odst. 4 ZákPr), okamžitému zrušení pracovního poměru (§ 60 ZákPr), výpovědi (§ 50 odst. 1 ZákPr) a zrušení pracovního poměru ve zkušební době (§ 66 odst. 2 ZákPr), pokud nebyla tato pracovněprávní jednání učiněna v písemné formě. Nedodržení zákonem požadované písemné formy uvedených právních jednání zákonodárce stíhá nejpřísnějším režimem následků, tedy jejich zdánlivostí. Pokud se tedy účastníci odchýlí od písemné formy rozvázání pracovního poměru výpovědí či zrušením pracovního poměru, je nutné na rozvázání hledět, jako by k němu vůbec nedošlo a pracovní poměr proto v nezměněné podobě přetrvává³¹.

Vzhledem k tomu, že rozvázání pracovního poměru je právním jednáním adresovaným, vyžaduje ke své perfekci dojití druhé osobě³². Již z povahy rozvázání pracovního poměru vyplývá, že dané právní jednání k němu směřující přímo zasahuje do sféry jiné osoby, tudíž je nutné v zájmu právní jistoty trvat na tom, aby tento projev vůle došel do její dispoziční sféry a aby až s tímto dojitím právo spojovalo právní účinky³³. Tedy pokud se kupříkladu zaměstnavatel rozhodne skončit pracovní poměr zaměstnance výpovědí, bude nutné, aby zajistil, že výpověď dojde do dispoziční sféry předmětného zaměstnance, neboť pouze za těchto předpokladů může výpověď vyvolat právní následky jí sledované. Vedle případů uvedených výše rozvázání pracovního poměru tak stíhá zdánlivost také v případě, že právní jednání nebude doručeno svému adresátovi.

Dopady konceptu zdánlivosti

Zdánlivost právního jednání byla do české právní úpravy vtělena společně s novým občanským zákoníkem, kterému byl zákoník práce přizpůsoben změnovým zákonem č. 303/2013 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím rekodifikace soukromého práva. Až právě rekodifikací občanského práva a s tím souvisejícími změnami

30 Zuklínová, M. in Dvořák, J., Švestka, J., Zuklínová, M. a kol. *Občanské právo hmotné, Svazek I., Díl první: Obecná část*, 1. vydání, Praha, Wolters Kluwer ČR, a.s., 2013, s. 187.

31 Morávek, J. *Několik poznámek nejen k formě právních jednání v pracovněprávních vztazích po rekodifikaci*, Právní rozhledy č. 9/2014, s. 305.

32 Zuklínová, M. in Dvořák, J., Švestka, J., Zuklínová, M. a kol. *Občanské právo hmotné, Svazek I., Díl první: Obecná část*, 1. vydání, Praha, Wolters Kluwer ČR, a.s., 2013, s. 185.

33 Melzer, F. in Melzer, F.; Tégl, P. a kol. *Občanský zákoník – velký komentář, Svazek III. §419-654*, 1. vydání, Praha, Leges, 2014, s. 476.

ostatních soukromoprávních předpisů byla do českého právního řádu naplno vtělena idea občanského zákoníku jakožto obecného soukromoprávního předpisu, a tudíž se občanský zákoník stal podpůrným pramenem práva pro oblast pracovního práva. Právní úprava zákoníku práce před rekonstrukcí rozlišovala stejně jako úprava současná mezi neplatnostmi relativní a absolutní. Ačkoliv byla spíše založena na relativní neplatnosti, v důsledku ustanovení § 19 ZákPr, které obsahovalo výjimky z pravidla relativní neplatnosti, bylo jen velmi komplikované nalézt situaci, kdy bychom v pracovním právu mluvili o relativní neplatnosti právních úkonů. Většina vad pracovněprávních úkonů tak způsobovala neplatnost absolutní. Navzdory tomu, že předchozí právní úprava rozlišovala mezi absolutní a relativní neplatností, pro oba případy zavedla pravidlo, podle kterého bylo nutné se v prekluzivní dvouměsíční lhůtě dovolat neplatnosti rozvázání pracovního poměru u soudu nejen v případě relativní neplatnosti, ale i v případě neplatnosti absolutní.³⁴ Ačkoliv se jednalo o jakéhosi legislativního šotka, který ve své podstatě popřel smysl rozlišování mezi relativní a absolutní neplatností, znamenal určitou míru jistoty pro adresáta neznalého právních norem. Adresát tehdy měl jasno v tom, že pokud považuje pracovněprávní úkon za neplatný, musí se ve stanovené lhůtě obrátit na soud.

Toto pravidlo zůstalo zachováno i v aktuální právní úpravě, konkrétně v ustanovení § 72 ZákPr. Současná právní úprava se navzdory tomu jeví být komplikovanější než úprava předchozí. Ačkoliv současný zákoník práce upravuje proceduru namítnutí neplatnosti rozvázání pracovního poměru, v případě jeho zdánlivosti se k jejímu řešení nijak nevyjadřuje. V praktické rovině tak vzniká otázka, zda se zákoník práce k dané problematice nevyjadřuje záměrně a spoléhá tak na subsidiární právní úpravu v občanském zákoníku či zda v důsledku opomenutí zákonodárce vzniká nepravá mezera v zákoně, která by odůvodnila použití analogie³⁵. Zdánlivé pracovněprávní jednání je natolik vadné, že je z pohledu práva neexistentní, tudíž pokud je takovou vadou nadáno právní jednání směřující k rozvázání pracovního poměru, pracovní poměr nebyl rozvázán, naopak nadále trvá³⁶. Zdánlivost pracovněprávního jednání nastává *ex lege*, protože jí není nutno uplatnit u soudu. V praxi však zpravidla k jejímu uplatnění dojde, nikoliv však postupem upraveným v ustanoveních § 69 až 72 ZákPr, neboť tento je vyhrazen pro případy pouze neplatného rozvázání pracovního

34 Morávek, J. *Několik poznámek nejen k formě právních jednání v pracovněprávních vztazích po rekonstrukci*, Právní rozhledy č. 9/2014, s. 305.

35 K tomu srov. Bezouška, P. *Vliv nového občanského zákoníku na pracovní právo*, Právní rozhledy č. 1/2014, s. 11.

36 Hůrka, P. ve spolupráci s Bezouškou, P. in Hůrka, P. et al. *Pracovní právo*, 2. vydání, Plzeň, Aleš Čeněk, 2015, s. 212.

poměru. Proto pokud se některý z účastníků pracovněprávního vztahu domnívá, že došlo ke zdánlivému rozvázání pracovního poměru, může se zachovat dvěma způsoby. Pokud nemá zájem na dalším trvání pracovního poměru, může se zachovat tak, jako by pracovní poměr platě skončil. V takovém případě, za předpokladu že okolnosti případu budou nasvědčovat tomu, že obě strany považují pracovní poměr za rozvázaný, je pravděpodobně možné dovodit, že strany uzavřely konkludentně dohodu o rozvázání pracovního poměru. Neboť nedodržení písemné formy je v případě dohody sankcionováno pouze neplatností, kterou je nutné uplatnit u soudu v prekluzivní dvouměsíční lhůtě. Proto není-li neplatnost ve lhůtě uplatněna u soudu, právní jednání, ač stíženo vadou, způsobilo zamýšlené právní následky a pracovní poměr byl mezi stranami rozvázán.

Pokud by však jedna ze stran měla zájem na dalším zaměstnávání, měla by projevit připravenost plnit svou úlohu. Zaměstnanec by měl dát najevo připravenost konat práci pro zaměstnavatele, zaměstnavatel naopak vůli nadále zaměstnanci práci přidělovat. Pokud by mezi stranami vznikl spor o to, zda pracovní poměr nadále trvá, například zaměstnavatel by odmítl zaměstnance nadále zaměstnávat, neboť zastává názor, že pracovní poměr byl náležitě ukončen, může se kterýkoliv z nich obrátit na soud s návrhem na určení, zda mezi stranami právní poměr stále existuje či ne, která je upravena v ustanovení § 80 OSŘ a je podmíněna tím, že na určení (ne)existence musí být naléhavý právní zájem, který by navrhovatel byl povinen prokázat³⁷. Anebo podáním žaloby na plnění, kterou by kupříkladu zaměstnanec požadoval, aby mu zaměstnavatel zaplatil náhradu mzdy za dobu, kdy zaměstnanci nepřiděloval práci. Vzhledem k tomu, že podání těchto žalob nepodléhá dvouměsíční lhůtě, která je stanovena pro případy neplatnosti, je možné je podat nejpozději v obecné promlčecí lhůtě.³⁸ Ani jejich podání by však nemělo být zneužitím práva, soud by tudíž neměl poskytnout právní ochranu zaměstnanci, jehož pracovní poměr byl zaměstnavatelem sice zdánlivě ukončen, zaměstnanec si byl tohoto faktu vědom a vyčkával s podáním příslušné žaloby až do konce promlčecí doby. Takové jednání by bylo nutné považovat za nepoctivé a nemělo by být hodno právní ochrany.³⁹

37 Opačný názor zastává Jouza, L., který je toho názoru, že v případě skončení pracovního poměru je naléhavý právní zájem dán vždy. Viz Jouza, L. *Neplatné a zdánlivé (nicotné) skončení pracovního poměru – rozdíly*, Bulletin advokacie, publikováno na <http://www.bulletin-advokacie.cz/neplatne-a-zdanlive-nicotne-skonceni-pracovniho-pomeru-rozdily?browser=full> [citováno dne 25. 9. 2018].

38 Stránský, J. *Nicotnost právního jednání a rozvázání pracovního poměru*, Bulletin advokacie č. 5/2016, s. 22-26.

39 Morávek, J. *Několik poznámek nejen k formě právních jednání v pracovněprávních vztazích po rekonstrukci*, Právní rozhledy č. 9/2014, s. 305.

Vedle nastíněné situace, která se nezdá být příliš komplikovaná, však může dojít ještě k situaci jiné, komplikovanější. A to v případě, že si zaměstnanec či zaměstnavatel není zcela jist, zda je rozvázání pracovního poměru opravdu zdánlivé či pouze neplatné. Vzhledem k tomu, že v případě neplatnosti rozvázání pracovního poměru, je nutné obrátit se na soud ve výše zmíněné dvouměsíční prekluzivní lhůtě, lze doporučit podat žalobu s eventuálním petitem, kterým se bude žalobce domáhat určení, že rozvázání pracovního poměru je neplatné a *in eventum* určení, že rozvázání pracovního poměru je zdánlivé a pracovní poměr tudíž nadále trvá⁴⁰. Další cestu představuje návrh, který nejen navrhuje určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru, ale zároveň zaplacení náhrady mzdy za dobu, kdy zaměstnavatel zaměstnanci nepřiděloval práci, neboť důvod pro náhradu mzdy bude dán jak v případě, že soud rozhodne, že rozvázání pracovního poměru je neplatné, ale i pokud rozhodne o jeho nicotnosti. V takovém případě by byl návrh na určení neplatnosti zamítnut a soud by rozhodl o žalobě na plnění.⁴¹

V každém případě, pokud se zdánlivé rozvázání pracovního poměru stane předmětem soudního řízení, je soud povinen zdánlivost vzít v úvahu vždy, jakmile vyjde najevo⁴² a z této skutečnosti vyvodit příslušné právní důsledky.

4.3. Neplatné rozvázání pracovního poměru

Občanské právo je založeno na tradiční římskoprávní zásadě *potius valeat quam pereat*, tedy vychází zpravidla, že na každé právní jednání je nutno hledět jako na platné než jako na neplatné. Tato zásada se pak promítá do praktické roviny tak, že úkolem práva je usnadňovat právní styk mezi osobami podle jejich představ, nikoliv klást třeba i nesmyslné formální požadavky, které budou způsobovat, že ač právní jednání vyjadřuje vůli jednajících osob, nemůže být platné i přes to, že neodporuje žádné maximě, která by ospravedlňovala tuto sankci. Naopak, právo by se mělo snažit umožnit klidný běh věcí a pokud existuje určitý nedostatek, mělo by se jej snažit na prvním místě odstranit, nikoliv sankcionovat. Pokud je však právní jednání stíženo takovou vadou, že jeho platnost nelze připustit, hovoříme o jednání neplatném, kterému právní řád odpírá ty právní účinky, které zamýšlelo vyvolat⁴³.

Jak již bylo zmíněno výše, občanské právo rozlišuje mezi dvěma druhy neplatnosti – neplatností relativní a neplatností absolutní. Toto dělení se samozřejmě nevyhnulo (a vyhnouti

40 Hromada, M. *Zdánlivé a neplatné ukončení pracovního poměru*, Soudní rozhledy č. 2/2015, s. 47.

41 Tamtéž.

42 Drápal, L. in Bělina, M. a kol. *Pracovní právo*, 6. vydání, Praha, C. H. Beck, 2014, s. 106.

43 Melzer, F. in Melzer, F., Tégl, P. a kol., *Občanský zákoník – velký komentář, Svazek III. § 419-654*, 1. vydání, Praha, Leges, 2014, s. 696.

nemohlo) ani pracovnímu právu. Ačkoliv by se mohlo navenek zdát, že uvedené dělení je pouze jakousi akademickou libůstkou, není tomu tak, neboť s každým typem neplatnosti se pojí mírně odlišná procedura uplatnění.

Relativní neplatnost

Relativní neplatnost je vyhrazena pro takové vady právního jednání, kdy je možné ponechat na vůli určité osoby, zda se neplatnému právnímu jednání podvolí a bude jím vázána nebo naopak dá najevo, že se neplatným právním jednáním vázána necítí. Řečí občanského zákoníku o relativní neplatnosti hovoříme tam, kde je neplatnost stanovena na ochranu zájmu určité osoby, která proti takovému jednání může jako jediná vznést námitku neplatnosti⁴⁴. Dokud se však tato osoba neplatnosti nedovolá, právní jednání se považuje za platné. Dá se tedy říci, že platnost právního jednání je podmíněna, o platné právní jednání se jedná jen pokud se oprávněná strana nedovolá jeho neplatnosti právě tím, že proti němu vznesne námitku neplatnosti. Pokud námitka vznesena není, právní jednání, ač stíženo vadou, zůstává v plné platnosti. Stejně jako napříč celým občanským zákoníkem, i v institutu relativní neplatnosti se projevuje respekt k autonomii vůli stran, které se rozhodly právně jednat. Právo proto právní jednání považuje za platné tak dlouho, jak dlouho jej za platné chtějí považovat jeho strany, samozřejmě s ohledem na institut promlčení.

Jakmile je však námitka neplatnosti vznesena, právní jednání se považuje za neplatné s účinky *ex tunc*. Vzhledem k tomu, že se vznesením námitky je spojena neplatnost právního jednání, je nutno námitku považovat za hmotněprávní jednání, ač nese pojmenování, které je spojováno spíše s procesním právem. Námitka by měla obsahovat minimálně tvrzení, že jednající osoba uplatňuje relativní neplatnost a vadu, která relativní neplatnost způsobila⁴⁵. Občanský zákoník zároveň neumožňuje, aby neplatnost namítal ten, kdo ji svým jednáním způsobil. I tento limit by však měl v praxi být užíván zřídka, a to zejména tam, kde se na vzniku vady osoba podílela tak, že svým jednáním zbavila vadu právní relevance⁴⁶. Vadu by však nebylo možno přičítat té osobě, která sice vadu způsobila, avšak tím, že porušila ustanovení, které ji má chránit, neboť takový postup by byl v rozporu se smyslem a účelem předmětného ustanovení⁴⁷. Osoba, která vadu způsobila není sankcionována pouze tím, že je jí

44 K tomu srov. § 586 odst. 1 ObčZák.

45 Viz rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 32 Odo 722/2003 ze dne 20. 5. 2004 nebo rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 1662/2012 ze dne 26. 8. 2013.

46 Handlar, J. in Lavický, P. a kol. *Občanský zákoník I. Obecná část (§1-654), Komentář*, 1. vydání, Praha, C.H.Beck, 2014, s. 2124.

47 Melzer, F. in Melzer, F.; Tégl, P. a kol., *Občanský zákoník – velký komentář, Svazek III. § 419-654*, 1. vydání, Praha, Leges, 2014, s. 713.

odebráno právo namítnout neplatnost, ale zároveň je jí uložena povinnost nahradit škodu, která z neplatnosti vznikla druhé straně.

Vzhledem k tomu, že relativní neplatnost je vázána na aktivitu strany, na jejíž ochranu je zakotvena, nemůže soud k relativní neplatnosti přihlídnout z úřední povinnosti, a to ani pokud by byla zcela zjevná. Je tedy odkázán na to, že se relativní neplatnosti dovolá ten, jehož zájmy má právo za cíl chránit, nemůže tedy k relativní neplatnosti přihlídnout bez dalšího.

Absolutní neplatnost

Vedle případů, kdy je neplatnost stanovena na ochranu zájmu určité osoby, může být na neplatnosti dán i zájem obecný. V takovém případě hovoříme o neplatnosti absolutní, ke které v souladu s ustanovením § 588 ObčZák soud přihlédne i bez návrhu, neboť k ní dochází přímo *ex lege*⁴⁸. Soudu je tímto ustanovením dána možnost a zároveň povinnost přihlídnout k neplatnosti *ex officio*, tedy i bez návrhu stan, jakmile vyjde najevo. Absolutní neplatnost nastává bez dalšího vždy tam, kde to příslušný zákon stanoví. Na rozdíl od neplatnosti relativní absolutně neplatné právní jednání od svého počátku není schopno vyvolat zamýšlené právní následky bez dalšího⁴⁹.

Absolutní neplatnost je zakotvena pro případy nejhrubších pochybení při právním jednání, které sice nezpůsobují jeho neexistenci, avšak jsou natolik závažné, aby způsobovaly neplatnost právního jednání od samotného počátku jeho existence. Je tedy vyhrazeno pro případy, kdy právní jednání (i) zavazuje k plnění od počátku nemožnému, (ii) odporuje zákonu a zjevně narušuje veřejný pořádek a (iii) zjevně se přičí dobrým mravům. V oblasti pracovního práva je dále absolutně neplatný takový projev vůle, ke kterému neudělil souhlas příslušný orgán. Typickým příkladem v oblasti rozvázání pracovního poměru, je jeho skončení se zaměstnancem, který je členem orgánu odborové organizace u zaměstnavatele působící. V případě těchto zaměstnanců zákoník práce vyžaduje, aby zaměstnavatel při rozvázání pracovního poměru výpovědí nebo okamžitým zrušením (tedy jednostranným právním jednáním) nejprve požádal příslušnou odborovou organizaci o souhlas a až poté pracovní poměr skončil. Tato povinnosti se vztahuje na všechny příslušné zaměstnance po dobu jejich funkčního období a v době jednoho roku od jeho skončení. V případě, že se odborová organizace do 15-ti dnů ode dne, kdy byla zaměstnavatelem požádána, nevyjádří, považuje se její mlčení za souhlas. Pokud organizace souhlas udělí, může jej zaměstnavatel

48 Drápal, L. in Bělina, M., Pichrt, J., a kol. *Pracovní právo*, 7. vydání, Praha, C. H. Beck, 2017, s. 111.

49 Zuklínová, M. in Dvořák, J., Švestka, J., Zuklínová, M. a kol., *Občanské právo hmotné, Svazek I., Díl první: Obecná část*, 1. vydání, Praha, Wolters Kluwer ČR, a.s., 2013, s. 190.

použít pouze ve lhůtě dvou měsíců, jež běží od jeho udělení. Pokud by organizace souhlas odmítla udělit, a zaměstnavatel by přesto pracovní poměr rozvázal, jednalo by se o rozvázání neplatné.

Důvody neplatnosti

Pokud jde o konkrétní případy, kdy je rozvázání pracovního poměru neplatné, je nutné přihlídnout k hlavním důvodům neplatnosti uvedeným v občanském zákoníku, ale i ke zvláštní úpravě zákoníku práce. V souladu s ustanoveními § 580 an. ObčZák neplatnost nastává v případě, že:

- se právní jednání přičí dobrým mravům anebo zákonu, pokud to smysl a účel zákona vyžadují;
- podle právního jednání má být plněno něco nemožného;
- jednající osoba není pro předmětné právní jednání dostatečně způsobilá nebo osoba jednající je sice plně svéprávná, avšak je stížena duševní poruchou, která ji činí neschopnou právně jednat;
- právní jednání není učiněno ve formě ujednané stranami nebo stanovené zákonem, ledaže strany vadu dodatečně zhojí;
- pokud je ten, kdo právně jedná, uveden v omyl druhou stranou a tento omyl se týká rozhodující okolnosti anebo pokud se sice omyl týká pouze vedlejší okolnosti, avšak byl vyvolán lstí.

Postihnout důvody neplatnosti typické pro pracovní právo není jednoduché, neboť se jedná o různorodou skupinu, jejíž rozbor by vydal na samostatnou diplomovou práci. Proto jen pro názornost si dovoluji uvést pouze následující příkladné důvody způsobující neplatnost rozvázání pracovního poměru: nedodržení písemné formy v případě dohody, nesprávné vymezení skutkového stavu a/nebo výpovědního důvodu v případě výpovědi ze strany zaměstnavatele, zaměstnavatelem neodůvodněná výpověď, nedovolené rozvázání pracovního poměru se zaměstnancem v ochranné době; zrušení pracovního poměru ve zkušební době až poté, co zkušební doba uplynula; rozvázání pracovního poměru po uplynutí lhůty uvedené v ustanovení § 57 odst. 1 ZákPr a mnohé další.

Ačkoliv rozlišování mezi relativní a absolutní neplatností není cizí ani pracovnímu právu, v případě neplatného rozvázání pracovního poměru se uplatní určitá specifika. V případě, že je rozvazovací pracovněprávní jednání zaměstnance či zaměstnavatele stíženo některou z vad,

jež způsobuje jeho neplatnost, stává se právní jednání neplatným pouze pokud tak určí soud pravomocným rozhodnutím. Proto dokud nebude pravomocným soudním rozhodnutím postaveno na jisto, že rozvázání pracovního poměru výpovědí, zrušením pracovního poměru či dohodou bylo neplatné, nelze o neplatnosti rozvázání vůbec hovořit⁵⁰. Pokud k určení neplatnosti nedojde, je nutné rozvazovací právní jednání vnímat jako právní jednání platné, navzdory tomu, že je stíženo vadou, která by jinak způsobovala jeho neplatnost.

50 K tomu srov. Drápal, L. in Bělina, M. a kol. *Zákoník práce*, Komentář, 2. vydání, Praha, C.H.Beck, 2015, s. 438.

5. Uplatnění neplatnosti před soudem

Úprava neplatného rozvázání pracovního poměru je předmětem ustanovení § 69 až 72 ZákPr, jež představují speciální úpravu neplatnosti pracovněprávních jednání směřujících k rozvázání pracovního poměru a jejích následků. Jak bylo již uvedeno výše, abychom mohli hovořit o neplatném rozvázání pracovního poměru, musí být rozvazovací právní jednání nejen stíženo vadou, ale je také nutné neplatnost uplatnit před soudem ve lhůtě stanovené zákonem. V případě relativní neplatnosti pak dále platí, že osoba oprávněná neplatnost namítnout vůči druhé straně právního jednání, tak musí učinit, neboť pouze za předpokladu, že neplatnost bude řádně uplatněna vůči druhé straně, může k ní být v případném soudním řízení přihlédnuto⁵¹. Pracovní právo je v tomto ohledu specifické, neboť pokud se zaměstnanec či zaměstnavatel domnívá, že výpověď, okamžité zrušení, zrušení pracovního poměru ve zkušební době či dohoda je neplatným právním jednáním a má zájem na tomto určení, musí se vždy obrátit se svým tvrzením na soud, a to žalobou, jejíž petit bude znít na určení neplatnosti konkrétního rozvazovacího právního jednání.

Proto pokud se adresát právního jednání domnívá, že právní jednání je neplatné, závisí na jeho úvaze, zda jej přijme jako platné a bude se jím řídit nebo se rozhodne, že má zájem na tom, aby právní jednání bylo neplatné, a tudíž nepůsobilo zamýšlené právní následky. Rozhodne-li se rozvázání pracovního poměru akceptovat jako platné právní jednání, a tedy neuplatní jeho neplatnost u soudu, bude právní jednání, ač stíženo vadou, která by jinak způsobila jeho neplatnost, platné. V druhém případě adresát rozvazovacího právního jednání může dojít k závěru, že nemá zájem na tom, aby rozvázání pracovního poměru bylo platné a rozhodne se domáhat určení jeho neplatnosti. Zpravidla tak dochází k situaci, kdy osoba, která právně jedná, zastává názor, že její právní jednání je platné, avšak adresát tohoto jednání je opačného názoru. Proto, ačkoliv to není nezbytně nevyhnutelné, velice často mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem vzniká spor o to, zda byl pracovní poměr rozvázán platně. Po dobu trvání takového sporu tak nepochybně existuje mezi stranami nejistota, pokud jde o trvání existence pracovního poměru a z něj vyplývající práva a povinnosti stran. Nejistota v právních vztazích je samozřejmě nežádoucí, tím méně v případě pracovního poměru. Aby co nejdříve došlo k jejímu odstranění, je na osobě, vůči níž bylo právně jednáno, aby se obrátila na soud, který svým autoritativním rozhodnutím postaví vztahy mezi stranami najisto.

51 K tomu srov. např. Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 660/2009 ze dne 27. 7. 2010.

Proto není nijak překvapivé, že řízení o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru dle ustanovení § 72 ZákPr patří mezi nejčastější soudní řízení ve věcech pracovněprávních⁵².

5.1. Lhůta k uplatnění

Podle ustanovení § 72 ZákPr je nutné u soudu uplatnit neplatnost výpovědi, zrušení pracovního poměru či dohody o rozvázání pracovního poměru ve lhůtě 2 měsíců ode dne, kdy měl dle rozvazovacího jednání pracovní poměr skončit. Pokud byl pracovní poměr rozvázán dohodou stran, započne tato lhůta běžet ode dne sjednaného jako den skončení pracovního poměru⁵³, v případě výpovědi započne lhůta běžet uplynutím výpovědní doby⁵⁴, v případě zrušení pracovního poměru ve zkušební době dnem uvedeným nebo dnem doručení zrušení druhé smluvní straně, v případě okamžitého zrušení lhůta běží taktéž ode dne doručení druhé smluvní straně. V souladu s ustanovením § 330 ZákPr je nutné dvouměsíční lhůtu kvalifikovat jako prekluzivní. Proto pokud uvedená lhůta uplyne marně, nedochází pouze k oslabení práva jako v případě promlčení, ale právo uplatnit neplatnost rozvázání pracovního poměru zcela zanikne. K jeho zániku je soud povinen přihlídnout *ex officio*, tedy i pokud to účastník nenavrhne⁵⁵. Pokud by žaloba byla podána až po uplynutí dvouměsíční lhůty, je soud povinen ji zamítnout. Neboť s uplynutím lhůty soud přestává být oprávněn přezkoumat platnost rozvázání pracovního poměru a nemůže tudíž platnost přezkoumat ani jako otázku předběžnou v řízení o určení, zda pracovní poměr mezi stranami trvá⁵⁶. Proto není-li na

52 Viz Hromada, M. *Pracovněprávní spory*, 1. vydání, Praha, C.H.Beck, 2015, s.122.

53 K tomu srov. např. usnesení Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 258/2003 ze dne 16. 7. 2003. V nedávné době Nejvyšší soud ve svém rozsudku sp. zn. 21 Cdo 5297/2017 ze dne 28. 2. 2018 dovodil, že pokud dohoda o rozvázání pracovního poměru nebyla podepsána jednou ze stran, respektive podpis na dohodě nebyl jejím pravým podpisem, nebyl den skončení pracovního poměru mezi stranami sjednán, a tudíž běh dvouměsíční lhůty nemohl započnout. V dané situaci proto dovodil, že vzhledem k tomu, že mezi stranami nemohl být sjednán den skončení pracovního poměru, lze žalobu na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru uplatnit kdykoliv poté, co se o její existenci druhá strana dozvěděla.

54 Pokud by ve výpovědi byla délka výpovědní doby uvedena chybně, je nutné za den, kdy měl pracovní poměr podle neplatného rozvázání pracovního poměru skončit, považovat den, na který připadá skončení pracovního poměru v souladu s ujednanou či zákonnou výpovědní dobou. K tomu srov. Drápal, L. in Bělina, M. a kol. *Zákoník práce, Komentář*, 2. vydání, Praha, C.H.Beck, 2015, s. 469.

55 K tomu srov. ustanovení § 654 odst. 1 ObčZák.

56 Avšak jak uvádí L. Drápal in Bělina, M. a kol. *Zákoník práce, Komentář*, 2. vydání, Praha, C.H.Beck, 2015, s. 465, pokud by k rozvázání pracovního poměru došlo jiným způsobem než vypočteným v ustanoveních § 69 až 71 ZákPr, či kdyby bylo učiněno jinou osobou než zaměstnancem či zaměstnavatelem, určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru by se neřídilo ustanovením § 72 ZákPr a neplatnost by tudíž mohla být zkoumána kdykoliv, pokud by na jejím určení byl naléhavý právní zájem v souladu s ustanovením § 80 OSŘ, a to i jako předběžná otázka v jiném řízení.

základě žaloby dle ustanovení § 72 ZákPr pravomocným soudním rozhodnutím určeno, že rozvázání pracovního poměru je neplatné, je soud povinen v jakémkoliv jiném řízení, ve kterém vznikne otázka, zda byl mezi stranami rozvázán pracovní poměr platně, vyjít z premisy, že pracovní poměr byl platně rozvázán. A nejen to. Vzhledem k tomu, že nároky z neplatného rozvázání pracovního poměru mohou zaměstnanci či zaměstnavatelé vzniknout jen, pokud je neplatnost rozvázání pracovního poměru určena pravomocným soudním rozhodnutím, uplynutí prekluzivní lhůty k podání žaloby dle ustanovení § 72 ZákPr brání tomu, aby jim příslušné nároky z neplatného rozvázání vznikly, neboť neexistuje-li neplatné rozvázání, nemohou existovat ani nároky z něj vznikající. Od řízení dle ustanovení § 72 ZákPr je nutné odlišit řízení o určení trvání pracovního poměru, ve kterém soud pouze přezkouvává, zda existuje úkon (nyní právní jednání), který by byl způsobilý rozvázat pracovní poměr⁵⁷.

V souladu s principem subsidiarity se v oblasti promlčení a prekluze použije úprava občanského zákoníku. Ačkoliv je úprava promlčení v občanském zákoníku podstatně širší, ani prekluze není vzata zkrátka, neboť v souladu s ustanovením § 654 odst. 1 ObčZák se ustanovení o běhu promlčecí lhůty uplatní obdobně i pro prekluzivní lhůtu, ačkoliv v předchozí právní úpravě tomu tak nebylo. Běh promlčecí lhůty, tedy i lhůty prekluzivní, v občanském zákoníku upravují ustanovení § 645 až 652. Prekluzivní lhůta v souladu s těmito ustanovení neběží po dobu překážek, které jí v běhu brání, tedy neběží:

- po dobu, kdy osoba nemá zákonného zástupce či opatrovníka, ačkoliv je to vyžadováno;
- mezi manželi po dobu trvání jejich manželství, kdy toto pravidlo platí obdobně i pro práva mezi osobami žijícími ve společné domácnosti, mezi zastoupeným a zákonným zástupcem, opatrovancem a opatrovníkem nebo mezi poručencem a poručníkem;
- v případě uzavření dohody o mimosoudním jednání věřitele a dlužníka o právu nebo okolnosti, která právo zakládá;
- uplatní-li věřitel v prekluzivní lhůtě právo u orgánu veřejné moci a pokračuje-li v řádně zahájeném řízení;
- po dobu, kdy se věřiteli brání právo uplatnit hrozbou, kdy toto pravidlo platí i v případě, že věřitel právo neuplatnil, neb byl dlužníkem nebo osobou dlužníkoví blízkou uveden lstivě v omyl;

⁵⁷ K tomu srov. rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 1618/2000 ze dne 29. 8. 2001 nebo rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 667/2011 ze dne 24. 4. 2012.

- po dobu trvání vyšší moci, která věřiteli v posledních šesti měsících prekluzivní lhůty znemožnila právo uplatnit.

V souvislosti s rekonstrukcí se objevila diskuze o tom, zda a nakolik je možné na dvouměsíční lhůtu stanovenou k uplatnění neplatnosti rozvázání pracovního poměru, aplikovat ustanovení § 652 ObčZák, které stanoví, že v případě, že některá z výše uvedených překážek poté co nastala, odpadne, neskončí promlčecí (prekluzivní) dříve než za 6 měsíců ode dne, kdy překážka odpadla a lhůta započala znovu běžet. Pokud bychom toto pravidlo aplikovali v případě neplatného rozvázání pracovního poměru, lhůta pro podání žaloby na určení neplatnosti by se prodloužila neúměrně ke své původní délce, a to zejména v případě uzavření dohody o mimosoudním jednání, která by mohla být uzavřena jen proto, aby se potenciálnímu žalobci prodloužila lhůta k podání žaloby. Proto se k aplikaci těchto ustanovení v oblasti neplatného rozvázání pracovního poměru vyslovili například M. Bělina a J. Morávek⁵⁸ anebo M. Procházka společně s M. Vrajíkem⁵⁹.

Je bez pochyb, že nová právní úprava směřuje k posílení postavení věřitele, kterému by promlčecí/prekluzivní lhůta marně uplynula v době, kdy očekával smírné vyřešení sporu či záhy poté, co jednání bude bezúspěšné. Ačkoliv všichni z uvedených nepochybně, že uvedená pravidla je třeba aplikovat i v oblasti pracovněprávních vztahů, M. Vrajík a M. Procházka očekávají novelizaci, která zohlední specifikum pracovněprávních vztahů. J. Morávek pak nabízí jinou optiku a dospívá k závěru, že v případě prodloužení lhůty kratší než 6 měsíců k prodloužení nepochybně dojde, avšak prodloužení by nemělo být delší než původní lhůta samotná. Svůj názor opírá nejen o smysl institutu prodloužení lhůty deklarovaný v důvodové zprávě k občanskému zákoníku, ale i o podstatu žaloby na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru a uzavírá, že pokud zákonodárce považoval dvouměsíční lhůtu za zcela dostatečnou, nedává dobrý smysl její trojnásobné prodloužení. Právě s názory J. Morávka v dané otázce souhlasím, neboť pokud zákonodárce v „obyčejné“ situaci předpokládá, že dvouměsíční lhůta je dostatečná, není důvodu k jejím trvání v délce šesti měsíců v případě, že překážka jejího běhu odpadne. Myslím si, že nejistota v oblasti pracovněprávních vztahů je nežádoucí již jen z toho důvodu, že pro zaměstnance je výkon práce zdrojem jeho obživy (a to

58 Společně v článku *(Ne)potřebná novela zákoníku práce*, Právní rozhledy č. 13-14/2015, s. 487, Morávek, J. pak dále v článku *K prodloužení lhůty pro žalobu na určení neplatnosti skončení pracovního poměru*, Právní rozhledy č. 18/2014, s. 620.

59 V článku *Žaloba na neplatnost skončení pracovního poměru – po čtvrt století jinak?* dostupném na <https://www.epravo.cz/top/clanky/zaloba-na-neplatnost-skonceni-pracovniho-pomeru-po-ctvrt-stoleti-jinak-93683.html> publikovaném dne 17. 3. 2014 [citováno dne 4. 10. 2018].

velmi často jediným) a i v zájmu zaměstnavatele je co nejdříve otázku (ne)platnosti rozvázání pracovního poměru uzavřít, aby mohl nadále přidělovat práci zaměstnanci či získat zaměstnance nového. Pro obě strany tak považují dvouměsíční lhůtu zcela dostačující a nevidím důvod, proč ji prodlužovat na měsíců šest. Jsem toho názoru že tím, že zákonodárce zvolil pouze dvouměsíční lhůtu, vhodně omezil dobu nejistoty mezi účastníky pracovního poměru na dobu nejkratší možnou a dal tak vyniknout zájmu na zachování právní jistoty, kdy s marným uplynutím lhůty spojil zánik příslušného práva. Tato problematika je v současné době i předmětem zájmu ze strany Ministerstva práce a sociálních věcí, které s ohledem na povahu prekluzivní lhůty pro podání návrhu na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru připravilo novelu zákoníku práce⁶⁰, která má pro oblast pracovního práva zakotvit speciální pravidlo, podle něhož v případě, že nastane překážka, pro kterou prekluzivní lhůta stanovená zákoníkem práce neběží, nemá to vliv na její původní délku, proto po odpadnutí překážky doběhne pouze zbývající část lhůty. A dále zakotvuje, že pokud by po odpadnutí překážky zbývalo do uplynutí lhůty méně než pět dní, neskončila by tato lhůta dříve než za deset dní ode dne, kdy začala znovu běžet. V současné době však teprve skončilo připomínkové řízení k novele, tudíž nelze předjímat, zda bude nová právní úprava přijata a v jaké podobě.

Pokud jde o charakteristiku dvouměsíční lhůty pro uplatnění neplatnosti před soudem zbývá již jen dodat, že lhůta je nejen prekluzivní, ale také zejména hmotněprávní. Tudíž pokud se účastník chce s úspěchem domoci určení neplatnosti rozvazovacího právního jednání, musí v předmětné lhůtě žalobu soudu doručit. Nepostačuje tedy, je-li předmětné podání v dané lhůtě předáno k přepravě, jak je tomu v případě procesních lhůt.⁶¹

5.2. Příslušný soud

Jakkoliv předchozí část pojednala o lhůtě pro podání žaloby na určení neplatnosti, nevěnovala se soudu, který je k projednání dané věci příslušný. Není pochyb o tom, že spor o platnost rozvázání pracovního poměru je sporem vyplývajícím z poměrů soukromého práva. V souladu s ustanovením § 7 odst. 1 OSŘ tak není pochyb ani o tom, že k jejich projednání jsou příslušné civilní soudy v rámci občanského soudního řízení. Pravomoc jest postavena najisto, zbývá rozřešit otázku, který soud je k projednání věcně a místně příslušný. Tedy určit, který druh soudů v dané věci rozhoduje v první instanci⁶² a jaký konkrétní soud⁶³ v rámci daného druhu je pro řízení příslušný.

60 Dostupnou na <https://apps.odok.cz/veklep-detail?pid=ALBSB3QAMAG7> [citováno dne 23. 10. 2018].

61 K tomu srov. rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 5088/2015 ze dne 26. 2. 2016.

Civilní soudní řád upravuje základní pravidlo, podle kterého jsou v první instanci příslušné soudy okresní⁶⁴. Toto pravidlo se plně uplatní i v případě pracovněprávního sporu s jedinou možnou výjimkou, a to v případě, že by zaměstnavatelem byl cizí stát⁶⁵. V takovém případě by se místní příslušnost řídila ustanovením § 9 odst. 2, písm. c) OSŘ, které zakládá příslušnost krajského soudu. Opomineme-li spory, ve kterých je dán přeshraniční prvek, rozlišuje občanský soudní řád tři druhy místní příslušnosti – obecnou, danou na výběr a výlučnou⁶⁶. Obecně místně příslušným soudem rozumíme obecný soud účastníka, proti němuž návrh směřuje, tedy okresní soud v jehož obvodu má bydliště nebo nemá-li bydliště, okresní soud v jehož obvodu se zdržuje, soud v jehož obvodu má účastník své sídlo (v případě právnických osob), ev. soud v jehož obvodu je umístěna jeho organizační složka⁶⁷. Vedle obecné příslušnosti se v případě sporu o platnost rozvázání pracovního poměru uplatní i příslušnost alternativní, která umožňuje žalobci zvolit si jeden z více příslušných soudů, kdy svou volbu projeví tím, že u jednoho ze soudů podá příslušnou žalobu⁶⁸. V případě pracovněprávního sporu je totiž žalobci-zaměstnavateli umožněno zvolit mezi obecným soudem žalovaného a soudem, v jehož obvodu má žalovaný své stálé pracoviště. Stálé pracoviště zaměstnance OSŘ nijak nedefinuje, proto se jeho vymezení věnoval Nejvyšší soud ve svém usnesení sp. zn. 21 Cdo 3027/2013 ze dne 27. 6. 2014, kterým postavil najisto, že stálým pracovištěm je určitý prostor, v němž žalovaný (jako zaměstnanec) skutečně (na základě přidělení zaměstnavatele a podle jeho pokynů) soustavně vykonává práci. Vedle této definice Nejvyšší soud v usnesení dále vyslovil, že vzhledem k tomu, že pro určení místní příslušnosti jsou rozhodné okolnosti v době zahájení řízení a žalovaný ke dni zahájení řízení pro žalobkyni práci nevykonával, nemohl mít v době zahájení řízení své stálé pracoviště v provozovně žalobkyně. Lze tedy uzavřít, že alternativní místní příslušnost soudu je dána na výběr pouze v případě, že žalobcem je zaměstnavatel a za předpokladu, že v době zahájení řízení (tedy zpravidla ke dni, kdy soudu dojde návrh na jeho zahájení⁶⁹) žalovaný pro žalobce

62 Fiala, J. in Hendrych, D. a kol. *Právní slovník*, Praha, 3, vydání, Praha, C.H.Beck, 2009, s. 1217.

63 Knapilová, A. in Hendrych, D. a kol. *Právní slovník*, 3. vydání, Praha, C.H.Beck, 2009, s. 438-439.

64 K tomu srov. ustanovení § 9 odst. 1 OSŘ.

65 Hromada, M. *Pracovněprávní spory*, 1. vydání, Praha, C.H.Beck, 2015, s. 28-29.

66 Přidal, O. in Svoboda, K., Smolík, P., Levý, J., Šínová, R. a kol. *Občanský soudní řád, Komentář*, 2. vydání, Praha, C.H.Beck, 2017, s. 368-370.

67 V podrobnostech srov. ustanovení § 84 a § 87, písm. c) OSŘ.

68 Op. cit. sub 66.

69 K tomu srov. ustanovení § 82 OSŘ.

fakticky vykonává práci. Pokud některá z těchto podmínek nebo některý definiční znak stálého pracoviště chybí, nelze výběr učinit a žalobci nezbyvá než se obrátit na soud obecný.

Otázku příslušnosti lze tedy uzavřít tak, že v drtivé většině případů bude příslušný soud okresní, a to v místě bydliště zaměstnance či zaměstnavatele, popřípadě v místě zaměstnavatelova sídla.

5.3. Formulace žaloby

Žaloba dle ustanovení § 72 ZákPr je zvláštním druhem žaloby, kterou se žalobce domáhá určení neplatnosti konkrétně určeného rozvazovacího jednání, tedy výpovědi, okamžitého zrušení, zrušení ve zkušební době či dohody. Jak vyplývá z uvedeného výčtu, pokud pracovní poměr skončí způsobem neuvedeným, není možné tuto právní úpravu použít. Předmětem žaloby není určení, že pracovní poměr trvá, ale určení neplatnosti právní skutečnosti, která měla k rozvázání pracovního poměru vést. V řízení se proto soud zabývá tím, zda bylo rozvazovací právní jednání platné, jeho rozhodnutí tedy primárně staví najisto uspořádání práv a povinností mezi stranami. Žaloba dle ustanovení §72 ZákPr je žalobou o určení právní skutečnosti, kdy naléhavý právní zájem na požadovaném určení vyplývá již ze samotného právního předpisu, v případě žaloby na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru přímo z ustanovení § 69 až 72 ZákPr⁷⁰. Stejně jako každá jiná žaloba, i žaloba na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru musí splňovat náležitosti na ní kladené občanským soudním řádem, které jsou uvedeny v ustanoveních § 42 a 79 OSŘ. V případě, že se žalobce domnívá, že právní jednání je relativně neplatné, je možné, aby se právě prostřednictvím žaloby dovolal neplatnosti i vůči druhému účastníkovi. Pokud tak chce učinit, je nutné, aby žaloba nejen splňovala veškeré procesní náležitosti, ale také náležitosti příslušné námítky. Žalobce by tedy v žalobě měl zdůraznit, že právní jednání považuje za neplatné a uvést vady, které podle jeho názoru neplatnost způsobily⁷¹.

K podání žaloby je legitimován vždy jen zaměstnanec, pokud pracovní poměr rozvázal zaměstnavatel, nebo zaměstnavatel, pokud k rozvázání došlo z iniciativy zaměstnance. V případě neplatné dohody pak za splnění zákonných podmínek mohou být legitimováni zřejmě oba jmenovaní⁷². Pokud by však na majetek zaměstnavatele byl prohlášen konkurz, je

70 Šimek, M. *Žaloba o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru a možnost narovnání v průběhu soudního řízení*, dostupné na <http://www.elaw.cz/clanek/zaloba-o-ureni-neplatnosti-rozvazani-pracovniho-pomeru-a-moznost-narovnani> [citováno dne 20. 9. 2018].

71 Jak vyplývá např. z rozsudku Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 1705/2012 ze dne 29. 5. 2013.

72 Viz Drápal, L. in Bělina, M. a kol. *Zákoník práce*, Komentář, 2. vydání, Praha, C.H.Beck, 2015, s. 461.

nutné, aby zaměstnanec svou žalobu směřoval proti insolvenčnímu správci, který prohlášením konkurzu vystupuje vůči dlužníkovým zaměstnancům jako zaměstnavatel⁷³. Pokud by tak zaměstnanec neučinil, bylo by nutné situaci řešit cestou záměny účastníků, ke které však může dojít pouze se souhlasem soudu a žalovaného⁷⁴.

Žaloba nikdy nemůže být úspěšná, pokud směřuje vůči třetí osobě, neboť předmětem sporu ve smyslu § 72 ZákPr nemůže být rozvázání pracovního poměru, které neučinil účastník tohoto základního pracovněprávního vztahu. Žaloba neobstojí ani v případě, že bude směřovat vůči osobě, která sice byla zaměstnavatelem, ale pracovní poměr mezi ní a zaměstnancem již skončil na základě rozvazovacího právního jednání učiněném dříve⁷⁵, neboť v takovém případě již žalovaný nemůže být zaměstnavatelem. Avšak ačkoliv není v takových případech možné vydat se cestou žaloby ve smyslu § 72, nelze žalobci odepřít právo podat žalobu na určení, zda právní poměr nebo právo je či není. Samozřejmě pouze za předpokladu, že žalobce splní podmínky existence naléhavého právního zájmu na tomto určení.

Smyslem určovací žaloby je poskytnout ochranu žalobci dříve, než dojde k narušení jeho práva, proto zpravidla nebude mít místo tam, kde je možné podat žalobu na plnění⁷⁶. Naléhavý právní zájem bývá zpravidla dán, pokud by bez tohoto určení bylo ohroženo žalobcovo právo či by se jeho právní postavení stalo nejistým⁷⁷.

Rozvázání pracovního poměru více právními jednáními není v pracovním právu žádnou raritou, naopak k němu dochází poměrně často, proto se problematika několikanásobného rozvázání téhož pracovního poměru stala předmětem mnoha soudních řízení. Soudy v této záležitosti dospěly k tomu, že zákoník práce ani jiné právní předpisy nijak nevylučují rozvázání téhož pracovního poměru více právními jednáními (úkony) a přijaly pravidlo, podle kterého je každé z těchto právních jednání nutno posuzovat samostatně⁷⁸. Pokud by se zaměstnanec domníval, že obě rozvazovací právní jednání jsou neplatná, musí nejen podat dva návrhy na určení neplatnosti, ale i dvakrát zaměstnavateli oznámit, že na

73 K tomu srov. ustanovení § 246 odst. 1 zákona č. 182/2006 Sb., o úpadku a způsobech jeho řešení (insolvenčního zákona), ve znění pozdějších předpisů.

74 Hromada, M. *Pracovněprávní spory*, 1. vydání, Praha, C.H.Beck, 2015, s. 147.

75 K této situaci se Nejvyšší soud vyjádřil ve svém rozsudku sp. zn. 21 Cdo 2287/2017 ze dne 9. 10. 2017.

76 K tomu srov. např. usnesení Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 2494/2010 ze dne 6. 9. 2011.

77 Jak uvádí Nejvyšší soud ve svém rozsudku sp. zn. 21 Cdo 1618/2000 ze dne 29. 8. 2001. Naléhavý právní zájem dovodil Městský soud v Praze např. v situaci, kdy žalobce obdržel okamžité zrušení pracovního poměru i výpověď ve stejném okamžiku – viz rozsudek sp. zn. 19 Co 338/2017 ze dne 22. 11. 2017.

78 Např. rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 2 Cdon 195/97 ze dne 11. 9. 1997.

dalším zaměstnávání trvá, má-li o to zájem. Pokud byl pracovní poměr rozvázání více právními jednáními, která byla napadena žalobou na určení neplatnosti, soud k věci přistoupí tak, že nejprve rozhodne o platnosti dřívějšího rozvázání pracovního poměru a do doby, kdy tak učiní, přeruší řízení o určení neplatnosti pozdějšího rozvázání, případně obě řízení spojí k řízení společnému, avšak vždy nejdříve rozhodne o dřívějším rozvázání.⁷⁹ V případě, že dřívější rozvázání se ukáže být platným, pozdější rozvázání se neuplatní, i kdyby bylo taktéž platné. S tímto pravidlem sice vyslovil souhlas i Ústavní soud v nálezu sp. zn. III. ÚS 3492/17 ze dne 9. 1. 2018, ale zároveň vyslovil výtku k příliš automatickému používání tohoto pravidla v soudním řízení.

Předmětné řízení před Ústavním soudem inicioval zaměstnanec, kterému byl nejprve dne 28. 7. 2014 doručen dokument ze dne 17. 7. 2014 označený jako „Výpověď daná zaměstnavatelem“, ve kterém zaměstnavatel stěžovateli sdělil, že mu ke dni 31. 7. 2014 dává výpověď z pracovního poměru. Dne 31. 7. 2014 zaměstnavatelův právní zástupce stěžovateli doručil dopis, ve kterém uvedl, že jím upřesňuje předchozí právní jednání a stěžovateli sdělil, že ruší sjednaný pracovní poměr s okamžitou platností v důsledku porušení pracovního povinností zvláště hrubým způsobem dne 28. 7. 2014. Zaměstnanec dne 10. 9. 2014 podal žalobu, kterou se domáhal určení neplatnosti výpovědi ze dne 17. 7. 2014, jejíž petit dne 27. 10. 2014 upravil tak, že se domáhá určení neplatnosti výpovědi ze dne 17. 7. 2014 a ze dne 31. 7. 2014. Okresní soud v prvním stupni spor rozhodl, že obě právní jednání, která posuzoval zvláště, jsou neplatná. K odvolání žalované krajský soud dokumenty posoudil jako dvě právní jednání, kdy žalobu na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru dopisem ze dne 31. 7. 2014 zamítl, jakožto uplatněnou po uplynutí prekluzivní lhůty a ve zbytku rozhodnutí okresního soudu potvrdil. Na základě dovolání Nejvyšší soud zrekapituloval, že oba dokumenty je nutné posuzovat jako dvě samostatná právní jednání a dovolání odmítl. S postupem Nejvyššího soudu Ústavní soud hrubě nesouhlasil a poukázal na to, že se soudy měly také zabývat tím, zda mohl stěžovatel, jakožto osoba bez právního vzdělání, posuzovat v pořadí druhý dopis jako samostatný důvod vedoucí k ukončení jeho pracovního poměru. Dále podotkl, že obě jednání lze posuzovat zvláště jen díky dataci v nich uvedené, což však není vzhledem k okolnostem případu a závažnosti důsledků z toho stěžovateli plynoucích spravedlivé. Své rozhodnutí uzavřel tím, že každé právní jednání vedoucí k rozvázání pracovního poměru je sice nutné posuzovat samostatně, ale zároveň by soud vždy měl v konkrétním případě zvážit, zda skutečně o několik právních jednání jde, např. s přihlédnutím k tomu, zda je možné racionálně odlišit zaměstnanci odděleně vytýkaná

⁷⁹ Viz usnesení Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 3197/2016 ze dne 15. 2. 2017.

porušení jeho pracovních povinností. Ve světle svého rozhodnutí tak zrušil rozsudek Nejvyššího soudu i soudu krajského.

Součástí žaloby na určení neplatnosti pak může být zároveň i nárok na náhradu mzdy či platu, který zaměstnanci v důsledku neplatného rozvázání pracovního poměru vznikl, a to za předpokladu, že v době podání návrhu již uplynul datum její splatnosti⁸⁰. V takovém případě bude návrh vedle požadavku na určení neplatnosti právního jednání obsahovat i žalobu na plnění, kdy úspěch žaloby na plnění bude záviset na tom, zda soud rozhodne, že rozvázání pracovního poměru je vskutku neplatné. Až pokud soud pravomocně rozhodne o neplatnosti rozvázání pracovního poměru, může přistoupit k přiznání náhrady mzdy či platu. Výrok o neplatnosti tak ve své podstatě je výrokem o základu nároku na náhradu mzdy či platu, neb jím soud deklaruje právo, o které se opře pozdější výrok o povinnosti zaměstnavatele poskytnout náhradu mzdy či platu v určené výši.⁸¹

Pokud by se zaměstnanec v průběhu soudního řízení dostal do tíživé životní situace, může soudu za podmínek ustanovení § 76 odst. 1, písm. b) OSŘ navrhnout, aby vydal předběžné opatření, kterým by zaměstnavateli soud uložil povinnost poskytnout zaměstnanci alespoň část náhrady mzdy (platu)⁸².

Ani po dobu soudního řízení se život stran nezastaví, proto není vyloučeno, že zaměstnanec namítající neplatnost rozvázání pracovního poměru v jeho průběhu zemře. Vzhledem k tomu, že řízení o určení neplatnosti představuje základní kámen případného řízení o náhradu mzdy (platu), nelze jej bez dalšího zastavit s odůvodněním, že pracovní poměr mezi stranami zanikl smrtí zaměstnance. A to protože náhrada mzdy (platu) představuje peněžitý nárok zaměstnance, který jeho smrtí nezaniká, ale přechází na jeho právní nástupce. Proto pokud by soud řízení o určení neplatnosti zastavil, aniž by rozhodl o tom, že pracovní poměr byl rozvázán neplatně, nebylo by možné přiznat právním nástupcům zaměstnance náhradu, ačkoliv podmínky pro její přiznání by byly, nebýt zastavení řízení, splněny.⁸³

Naopak tomu bude v případě, že určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru požaduje zaměstnavatel, neboť smrtí zaměstnance peněžité práva zaměstnavatele, vyjma práv,

80 K tomu srov. rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 2166/2001 ze dne 1. 8. 2002.

81 K těmto závěrům dospěl Nejvyšší soud České socialistické republiky v rozsudku sp. zn. 6 Cz 11/68 ze dne 31. 5. 1968.

82 Hromada, M. *Pracovněprávní spory*, 1. vydání, C.H.Beck, 2015, s. 61.

83 K tomu srov. nález Ústavního soudu sp. zn. III. ÚS 133/03 ze dne 29. 1. 2004 a Hromada, M. *Pracovněprávní spory*, 1. vydání, C.H.Beck, 2015, s. 66.

o kterých bylo pravomocně rozhodnuto, které zaměstnanec před smrtí písemně uznal co do důvodu i výše a práv na náhradu úmyslně způsobené škody, zaniknou⁸⁴.

5.4. Rozhodnutí soudu

Jakmile je žaloba podána k příslušnému soudu, civilní řízení je zahájeno a pokračuje tím, že je věc přidělena konkrétnímu soudci, který přezkoumá, zda má žaloba všechny zákonné náležitosti. Pokud by došel k závěru, že podání nemá veškeré náležitosti, je povinen v souladu s ustanovením § 43 OSŘ účastníka vyzvat k doplnění či opravě a určit mu pro tento účel dostatečnou lhůtu. Jak vyplývá z logiky věci, o neplatnosti rozvázání pracovního poměru lze rozhodnout pouze pokud mezi účastníky pracovní poměr vznikl, soud by si proto měl vždy klást předběžnou otázku, zda ke vzniku pracovněprávního vztahu mezi žalobcem a žalovaným došlo⁸⁵.

Otázku neplatnosti soud posuzuje vždy s ohledem na okolnosti, které existovaly v době, kdy byl pracovní poměr rozvázán⁸⁶. Aby mohl soud svým rozsudkem vyhovět návrhu na určení neplatnosti, musí v řízení uvážit, zda byla žaloba podána včas, tedy před uplynutím zákonné prekluzivní lhůty, zda není rozvázání pracovního poměru stíženo zdánlivostí, neboť v tom případě by řízení vedené za účelem určení neplatnosti nemohlo být úspěšné, neb v případě zdánlivé pracovněprávní jednání ve skutečnosti hovoříme o neexistenčním jednání, dále musí v řízení dospět k tomu, že rozvazovací právní jednání bylo stíženo vadou, která způsobuje jeho neplatnost a dále bude-li právní jednání shledáno relativně neplatným, musí zjistit, že osoba oprávněná se řádně relativní neplatnosti dovolala vůči druhému účastníkovi⁸⁷. Řízení o určení neplatnosti ve smyslu ustanovení § 72 ZákPr je zpravidla řízením velmi skutkově komplikovaným, které provází mnohé důkazní návrhy stran. Pokud je návrhu na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru vyhověno, je tím nejen určena neplatnost jednání, ale zároveň je postaveno najisto, kdo je povinen uspokojit nároky druhé strany z neplatnosti vyplývající.⁸⁸ Vzhledem k tomu, že neplatnost existuje pouze tehdy, je-li pravomocným rozhodnutím soudu určena, nelze o ní hovořit, pokud je návrh na její určení soudem zamítnut, odmítnut či pokud je žalobcem vzat zpět.

84 K tomu srov. ustanovení § 328 ZákPr.

85 K tomu srov. rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 3691/2015 ze dne 11. 12. 2015.

86 Drápal, L. in Bělina, M. a kol. *Zákoník práce*, Komentář, 2. vydání, Praha, C.H.Beck, 2015, s. 471.

87 Drápal, L. in Bělina, M. a kol. *Zákoník práce*, Komentář, 2. vydání, Praha, C.H.Beck, 2015, s. 471.

88 Viz rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 3229/2013 ze dne 20. 11. 2014.

K zamítnutí žaloby je soud povinen přistoupit kupříkladu, pokud zjistí, že rozvázání pracovního poměru je jednáním zdánlivým či že v průběhu řízení účastníci uzavřeli dohodu o narovnání, kterou původní rozvázání pracovního poměru zaniklo a bylo nahrazeno narovnáním⁸⁹.

Jakmile soud vynese rozhodnutí, kterým rozhodne o platnosti či neplatnosti rozvázání pracovního poměru, je mezi stranami postaveno najisto, zda jejich pracovní poměr skončil v souladu s rozvazovacím právním jednáním anebo neskončil a nadále trvá. Pokud tedy pravomocně soud určí, že rozvázání pracovního poměru je neplatné, pracovní poměr mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem trvá v původní podobě, jestliže neskončil jiným platným způsobem. Takový rozsudek je vykonatelný, jakmile nabyde právní moci, neboť jím nebylo rozhodnuto o uložení povinnosti, avšak nelze dle něj nařídit výkon rozhodnutí⁹⁰.

89 Drápal, L. in Bělina, M. a kol. *Zákoník práce*, Komentář, 2. vydání, Praha, C.H.Beck, 2015, s. 471.

90 Srov. usnesení Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 3004/2017 ze dne 9. 1. 2018.

6. Nároky z neplatného rozvázání pracovního poměru a jejich uplatnění

Nároky z neplatného rozvázání pracovního poměru se řídí ustanoveními § 69 až 71 ZákPr, které plní úlohu *lex specialis* a upravují práva a povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele v době, kdy mezi nimi existuje spor o to, zda byl pracovní poměr rozvázán platně. Po dobu trvání tohoto sporu existuje mezi stranami nejistota, zda bude určena neplatnost rozvázání, a tedy pracovní poměr mezi nimi nadále trvá nebo naopak bude rozvázání pracovního poměru potvrzeno jakožto platné pracovněprávní jednání, na jehož základě pracovní poměr skončil. Nejistota mezi stranami panuje tak dlouho, dokud není pravomocným rozhodnutím soudu nebo v důsledku jiného platného skončení pracovního poměru odstraněna. Vzhledem k tomu, že řízení o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru jsou zpravidla skutkově komplikovaná, tudíž jej provázejí četné důkazní návrhy a již z jejich podstaty vyplývá, že tvrzení účastníků jsou protichůdná, může trvat nejistota o tom, zda pracovní poměr skončil a jaká mezi stranami existují práva a povinnosti, poměrně dlouhou dobu.

Práva a povinnosti mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem se po dobu sporu nemohou řídit pracovní smlouvou, vnitřními předpisy zaměstnavatele, či pracovněprávními předpisy, včetně obecných ustanovení zákoníku práce o náhradě mzdy v případě překážek v práci na straně zaměstnavatele či o náhradě škody, pokud jde o nároky zaměstnavatele, tak jako by pracovní poměr bez pochyb trval, ale situace vyžaduje, aby se jejich práva a povinnosti řídily speciální úpravou, která je obsažena v ustanoveních § 69 až 71 ZákPr a která má za cíl upravit práva a povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele pro případ neplatného rozvázání pracovního poměru⁹¹.

Jakmile však je neplatnost rozvázání pracovního poměru určena pravomocným rozhodnutím soudu, je postaveno najisto, že pracovní poměr mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem nadále trvá a jejich práva a povinnosti se nadále řídí pracovní smlouvou a příslušnými právními předpisy. Proto kupříkladu pokud zaměstnavatel po právní moci rozsudku nepřiděluje zaměstnanci práci, ač na tom zaměstnanec trvá, posoudí se tento stav v souladu s obecnými pravidly zákoníku práce jako překážka v práci na straně zaměstnavatele, za kterou náleží zaměstnanci náhrada mzdy v souladu s ustanovením § 208 ZákPr.

91 Jak uvedl Nejvyšší soud České socialistické republiky v rozsudku sp. zn. 6 Cz 11/68 ze dne 31. 5. 1968 a dále Nejvyšší soud v rozsudku sp. zn. 21 Cdo 5097/2016 ze dne 17. 8. 2017.

6.1. Nároky zaměstnance vyplývající z neplatného rozvázání pracovního poměru zaměstnavatelem

Právní úprava následků neplatného rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele je vtělena do ustanovení § 69 ZákPr. Podle kterého v případě, že zaměstnavatel neplatně rozváže pracovní poměr výpovědí, okamžitým zrušením či zrušením pracovního poměru ve zkušební době anebo dohodou, záleží na zaměstnanci, jak se zachová. Nejen, že je mu dáno ustanovením § 72 ZákPr na výběr, zda bude iniciovat soudní řízení na určení neplatnosti rozvazovacího právního jednání, ale dále je mu dáno na vůli, zda za předpokladu, že rozvázání pracovního poměru bude pravomocným soudním rozhodnutím shledáno neplatným, bude mít zájem na tom, aby mu nadále zaměstnavatel přiděloval práci či zda mu postačí pouhé určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru. Pokud se zaměstnanec rozhodne, že vlastně na dalším zaměstnávání netrvá a ani nemá zájem na tom, aby bylo určeno, že rozvázání pracovního poměru je neplatné, postačí, aby zůstal pasivní, neboť není-li neplatnost rozvázání určena pravomocným soudním rozhodnutím, je rozvázání platné a pracovní poměr zaměstnance tak skončil v souladu s tímto právním jednáním.

Rozhodne-li se zaměstnanec, že sice má zájem, aby rozvázání pracovního poměru bylo soudem určeno neplatným a za tímto účelem zahájí soudní řízení, ve kterém je neplatnost pravomocně určena, ale nemá zájem nadále vykonávat práci u zaměstnavatele, a tudíž neoznámí, že trvá na tom, aby ho zaměstnavatel nadále zaměstnával, může dojít ke dvěma situacím. První možností je, že se zaměstnanec se zaměstnavatelem písemně dohodnou na jiném dnu skončení pracovního poměru a pracovní poměr v důsledku zákonné fikce skončí dohodou k ujednanému datu, a to navzdory tomu, že byl rozvázán neplatně. Pokud se takto nedohodnou, uplatní se plně zákonná fikce obsažená v ustanovení § 69 odst. 3 ZákPr, podle které platí, že pracovní poměr zaměstnance skončil dohodou, a to navzdory tomu, že byla pravomocným rozhodnutím soudu určena neplatnost rozvázání pracovního poměru⁹². V této

⁹² V praxi toto pravidlo použil Nejvyšší soud například v rozsudku sp. zn. 21 Cdo 4578/2017 ze dne 28. 2. 2018, ve kterém sice shledal výpověď danou zaměstnanci zaměstnavatelem neplatnou, avšak vzhledem k tomu, že zaměstnankyně nesdělila, že trvá na dalším zaměstnávání a žalobkyně ani žalovaná netvrdily, že se dohodly jinak, aplikoval fikci rozvázání pracovního poměru dohodou. Žalovaná v daném případě s žalobkyní rozvázala pracovní poměr z důvodu uvedeného v ustanovení § 52 e) ZákPr. Žalobkyně se však domáhala určení, že u ní měl být použit výpovědní důvod uvedený v ustanovení § 52 d) ZákPr, avšak neoznámila, že trvá na dalším zaměstnávání. Soudy prvního i druhého stupně shledaly výpověď neplatnou a vzhledem k uvedenému rozhodly, že pracovní poměr skončil fikcí dohody dle ustanovení § 69 odst. 2 ZákPr. Nejvyšší soud pak posuzoval, zda žalobkyni náleží odstoupné i přesto, že její pracovní poměr skončil fikcí dohody. V této otázce dovodil, že pokud byly skutečným důvodem zdravotní nezpůsobilosti k výkonu dosavadní práce pracovní úraz, nemoc z povolání či ohrožení touto nemocí, přísluší zaměstnanci právo na odstoupné i v případě, že jeho pracovní poměr skončí na základě fikce dle ustanovení § 69

situaci se odvíjí konkrétní datum skončení pracovního poměru od toho, zda byl pracovní poměr rozvázán výpovědí či některým z typů zrušení. V případě rozvázání pracovního poměru výpovědí platí, že pracovní poměr skončil uplynutím výpovědní doby, která činí dva měsíce, pokud smluvní strany neujednaly výpovědní dobu delší (vyjma výpovědi dané v souvislosti s přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů). Pokud k rozvázání pracovního poměru došlo neplatným okamžitým zrušením či zrušením ve zkušební době, skončil pracovní poměr dnem, kterým měl skončit na základě neplatného zrušení. Tato fikce nastává, jakmile je řízení o určení neplatnosti pravomocně skončeno. Proto pokud chtějí strany uzavřít dohodu a určit tak jiný den skončení pracovního poměru, musí tak učinit dříve, než bude řízení pravomocně skončeno. Později učiněná dohoda by byla obsoletní.⁹³

Vzhledem k tomu, že v případě zrušení pracovního poměru zaměstnanec ztrácí zaměstnání takříkajíc ze dne na den, a tím zpravidla přichází i o hlavní zdroj svých příjmů, přiznává pro tento případ zákoník práce zaměstnanci zvláštní právo na náhradu mzdy či platu v případě, že pracovní poměr skončí fikcí dohody dle ustanovení § 69 odst. 3 ZákPr. Proto pokud je zaměstnancům pracovní poměr neplatně zrušen a zaměstnanec netrvá na dalším zaměstnávání, má zaměstnanec v souladu s ustanovením § 69 odst. 3, písm. b) ZákPr právo na náhradu mzdy či platu ve výši průměrného výdělku za dobu výpovědní doby. Tato zvláštní náhrada mzdy či platu má plnit úlohu satisfakce vůči zaměstnavateli a náleží zaměstnanci i v případě, že není připraven, ochoten a schopen pro zaměstnavatele vykonávat práci⁹⁴.

Pokud jde o to, jak zaměstnanec dá najevo, že na dalším zaměstnávání netrvá, může tak učinit v podstatě dvěma způsoby. Zaprvé může zůstat nečinný a zaměstnavateli vůbec neoznámít, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával. Vedle mlčení však může zaměstnanec výslovně zaměstnavateli oznámít, že na dalším zaměstnávání netrvá, a to kdykoliv do vyhlášení soudního rozhodnutí, jímž bude řízení o žalobě zaměstnance pravomocně skončeno.⁹⁵

Pokud však zaměstnanec nejen zastává názor, že rozvázání pracovního poměru je neplatné, ale zároveň trvá na tom, aby jeho pracovní poměr trval dále, musí učinit několik kroků. Zaprvé je nutné, aby v prekluzivní lhůtě doručil soudu návrh na zahájení řízení o

odst. 2 ZákPr.

93 K tomu srov. např. rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 1023/2008 ze dne 2. 4. 2009.

94 Jak vyplývá ze stanoviska občanskoprávního kolegia a obchodního kolegia Nejvyššího soudu ČR k některým otázkám rozhodování soudů ve věcech nároků z neplatného rozvázání pracovního poměru podle ustanovení § 61 zákoníku práce, sp. zn. Cpjn 4/2004 ze dne 9. 6. 2004.

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

určení neplatnosti, dále musí zaměstnavateli náležitě oznámit, že trvá na dalším zaměstnávání a eventuálně musí proti zaměstnavateli řádně vznést námitku relativní neplatnosti. Jen pokud učiní tyto kroky, může jeho pracovní poměr nadále trvat, a tudíž mu v době trvání soudního sporu mohou vzniknout zvláštní práva a povinnosti vyplývající z ustanovení § 69 ZákPr.

6.1.1. Právo na další zaměstnávání

Jak uvedeno výše, po dobu sporu o (ne)platnost rozvázání pracovního poměru může zaměstnanec zaměstnavateli oznámit, že trvá na dalším zaměstnávání. Pokud tak učiní, závisí na zaměstnavateli, zda se rozhodne zaměstnanci práci po dobu vedení sporu přidělovat anebo se rozhodne tak neučinit a smířit se s tím, že bude-li neplatnost rozvázání pracovního poměru pravomocně určena soudem, vznikne mu povinnost poskytnout zaměstnanci náhradu mzdy (platu). Umožní-li zaměstnavatel zaměstnanci v práci pokračovat, vzniká mezi nimi právní vztah, jehož obsahem jsou tatáž práva a povinnosti, jaká mezi nimi existovala v pracovním poměru, není proto vhodné, aby za tímto účelem uzavírali zvláštní smlouvu⁹⁶.

Povinnost přidělovat zaměstnanci práci však může zaměstnavateli vzniknout jen, pokud mu zaměstnanec náležitě oznámí, že na dalším zaměstnávání trvá. Protože až oznámením zaměstnance je zaměstnavatel informován o tom, že zaměstnanec má zájem na dalším trvání pracovního poměru a je tedy srozuměn s tím, že pokud zaměstnanci neumožní práci v souladu s pracovní smlouvou konat a rozvázání pracovního poměru bude určeno neplatným, bude mít zaměstnanec nárok na náhradu mzdy (platu).⁹⁷

V momentu, kdy zaměstnanec zaměstnavateli oznámí, že trvá na dalším zaměstnávání, má zaměstnavatel dvě možnosti. Buď zaměstnanci umožní nadále vykonávat práci v souladu s jeho pracovní smlouvou⁹⁸ anebo zaměstnanci nadále přidělovat práci odmítne. V druhém jmenovaném případě bude zaměstnavatel, pokud soud pravomocným rozhodnutím stanoví neplatnost rozvázání pracovního poměru, povinen zaměstnanci poskytnout náhradu mzdy (platu), kterou si zaměstnanec nemohl vydělat v důsledku toho, že mu zaměstnavatel protiprávně nepřiděloval práci. Druhou z uvedených cest zpravidla volí zaměstnavatelé, kteří si jsou jisti tím, že rozvázání pracovního poměru před soudem obstojí, neboť pokud by tomu

96 Stránský, J. in Stránský, J. a kol. *Zákoník práce s podrobným praktickým výkladem pro širokou veřejnost*, 1. vydání, Praha, SONDY s.r.o., 2012, s. 162.

97 Schwarzová, D. a David, L. *K formě oznámení zaměstnance podle § 61 odst. 1 zákoníku práce*, Právní rozhledy č. 10/1996, s. 462.

98 Dle L. Drápalá není v této době vyloučeno, aby zaměstnavatel v souladu s příslušnými zákonnými ustanoveními zaměstnance převedl na jinou práci či jej dočasně přidělil k jinému zaměstnavateli. Viz Drápal, L. in Bělina, M. a kol. *Zákoník práce*, Komentář, 2. vydání, Praha, C.H.Beck, 2015, s. 440.

tak nebylo, vznikne zaměstnavateli nejen povinnost poskytnout zaměstnanci náhradu mzdy za dobu, kdy protiprávně mu práci nepřiděloval, ale zároveň za takto vynaloženou částku zaměstnavatel nezíská žádnou práci. Kdežto pokud se rozhodne práci zaměstnanci přidělovat i přes to, že se domnívá, že rozvázání pracovního poměru je platné, bude sice povinen zaměstnanci zaplatit mzdu, avšak obdrží za ni práci.

Zaměstnavatel může i vyčkat, jak se bude řízení o neplatnosti vyvíjet a pokud se mu bude zdát, že spěje k tomu, že rozvázání bude shledáno neplatným, může zaměstnanci umožnit vykonávat práci i kdykoliv v průběhu řízení. Kdy umožněním se rozumí to, že nejprve zaměstnanci oznámí, že je připraven mu znovu práci přidělovat do doby, kdy bude otázka platnosti vyřešena a zároveň tak skutečně učiní, tedy přidělí práci dle pracovní smlouvy zaměstnanci, který se za tímto účelem dostaví na pracoviště poté, co se s oznámením zaměstnavatele seznámil. Oznámení zaměstnavatele, že bude zaměstnanci opět přidělovat práci v souladu s pracovní smlouvou by mělo být učiněno výslovně nebo jinak, ale vždy tak, aby nevzbuzovalo pochybnosti o zaměstnavatelem projevené vůli⁹⁹. Z toho, že zaměstnanci umožní vykonávat práci v průběhu soudního řízení pak nelze nijak dovozovat, že by snad zaměstnavatel souhlasil s názorem zaměstnance, že rozvázání pracovního poměru je neplatné.¹⁰⁰ Po dobu, kdy zaměstnavatel opět přiděluje zaměstnanci práci v souladu s jeho pracovní smlouvou pak zaměstnanci nemůže vzniknout nárok na náhradu mzdy dle ustanovení § 69 ZákPr, neboť je mu poskytována odměna za vykonanou práci.

Pokud zaměstnavatel kdykoliv před zahájením sporu o neplatnost rozvázání pracovního poměru nebo za jeho trvání zaměstnanci oznámí, že mu bude opět přidělovat práci v souladu s pracovní smlouvou, je zaměstnanec povinen tuto práci konat, a to až do doby, kdy dojde k platnému rozvázání pracovního poměru jiným způsobem nebo do právní moci rozhodnutí soudu o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru. Pokud tak zaměstnanec neučiní, k výkonu práce se kupříkladu nedostaví, aniž by svou absenci řádně omluvil, porušuje tím své povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci. V takovém případě je zaměstnavatel oprávněn přistoupit k rozvázání pracovního poměru výpovědí dle ustanovení § 52 písm. g) ZákPr či okamžitým zrušením dle ustanovení § 55 odst. 1, písm. b) ZákPr. To vše za předpokladu, že je zaměstnanec vyzván k výkonu práce v souladu s pracovní smlouvou, práci nekoná a tím naplní skutkové okolnosti

99 Jak vyplývá z rozsudku Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 1103/2003 ze dne 17. 12. 2003.

100 K tomu srov. stanovisko občanskoprávního kolegia a obchodního kolegia Nejvyššího soudu ČR k některým otázkám rozhodování soudů ve věcech nároků z neplatného rozvázání pracovního poměru podle ustanovení § 61 zákoníku práce, sp. zn. Cpjn 4/2004 ze dne 9. 6. 2004.

příslušného výpovědního důvodu.¹⁰¹ Naopak pokud by zaměstnavatel zaměstnanci nabídl, že mu bude po dobu sporu o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru přidělovat jinou práci než podle pracovní smlouvy, je tento zaměstnavatelův návrh nutno posoudit jako návrh na změnu obsahu pracovní smlouvy. Takovou nabídku zaměstnavatele nelze považovat za umožnění zaměstnanci konat práci dle pracovní smlouvy, proto nemůže mít pro účely ustanovení § 69 odst. 1 ZákPr žádný význam.¹⁰²

Naopak nepřiděluje-li zaměstnavatel zaměstnanci práci, není zaměstnanec nijak povinen si její výkon vynucovat. Stejně tak není povinen zdržovat se na místě výkonu práce určeném zaměstnavatelem v době, kdy zaměstnavatel neplní svou povinnost přidělovat mu práci. Pokud se tedy zaměstnanec v době, kdy mu zaměstnavatel odmítá přidělovat práci nebo do doby, kdy zaměstnavatel zaměstnanci oznámí, že je připraven přidělovat mu práci, nedostaví do zaměstnání, neporušuje tím své povinnosti.¹⁰³

V případě, že zaměstnavatel nepřiděluje v rozporu se svou povinností zaměstnanci práci, vzniká zaměstnanci nejen nárok na náhradu mzdy či platu. Vzhledem k tomu, že zaměstnavatel není povinen náhradu mzdy či platu poskytnout dříve, než bude pravomocným soudním rozhodnutím určeno, že rozvázání pracovního poměru bylo neplatné, nelze nevzít v úvahu, že po dobu soudního řízení by mohl zaměstnanec zůstat bez prostředků. Aby se tak nestalo, může se zaměstnanec po dobu sporu zapojit do práce u jiného zaměstnavatele či výdělečnou činnost vykonávat samostatně. Pokud se tak rozhodne učinit, měl by zároveň vzít v úvahu, že trvá na dalším zaměstnávání u zaměstnavatele původního, tedy by měl být schopen se k výkonu práce navrátit bez zbytečného odkladu poté, co bude pravomocně určena neplatnost rozvázání pracovního poměru. Měl by tedy být schopen nastoupit do práce u původního zaměstnavatele, jakmile rozhodnutí, kterým je neplatnost určena, nabyde právní moci.¹⁰⁴ Je tudíž vhodné, aby zaměstnanec svůj nový pracovní poměr sjednal například na dobu určitou (tedy na dobu trvání sporu o neplatnost rozvázání pracovního poměru u původního zaměstnavatele) anebo jiným způsobem zajistil, že mu bude umožněno nastoupit do práce promptně poté, co rozhodnutí o neplatnosti rozvázání pracovního poměru nabyde právní moci.¹⁰⁵

101 K tomu srov. rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 1950/2003 ze dne 18. 3. 2004.

102 Uvedený návrh byl posuzován Nejvyšším soudem v rozsudku sp. zn. 21 Cdo 1103/2003 ze dne 17. 12. 2004.

103 Srov. rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 90/2001 ze dne 22. 1. 2002.

104 K tomu srov. rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 5097/2016 ze dne 17. 8. 2017.

105 K tomu srov. rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 1218/2005 ze dne 9. 3. 2006.

Forma a lhůta pro oznámení zaměstnance

Jak uvedeno výše, právo zaměstnance na další zaměstnávání se odvíjí od toho, zda zaměstnanec dá najevo, že na něm má zájem. Zákoník práce v současné době na toto oznámení klade dva požadavky, zaprvé se musí jednat o oznámení písemné a za druhé by k němu zaměstnanec měl přistoupit bez zbytečného odkladu¹⁰⁶. Vzhledem k tomu, že oznámení je písemnost určená zaměstnavateli, řídí se jeho doručení speciálními pravidly zákoníku práce pro doručování (ustanovení § 337 ZákPr), tedy v první řadě by mělo být doručeno osobně v místě sídla zaměstnavatele, případně prostřednictvím sítě či služby elektronických komunikací.

Ačkoliv zákonodárce dává najevo, že oznámení zaměstnance má být učiněno v nějaké lhůtě, neurčuje přímo, v jakém konkrétním časovém okamžiku je třeba tak učinit. Netrvá tedy na tom, aby zaměstnanec své stanovisko zaměstnavateli oznámil ihned poté, co dojde k rozvazovacímu právnímu jednání, což by bylo vůči zaměstnanci, jakožto osobě, u níž nelze očekávat vysoké právní povědomí, hrubě nespravedlivé. Ale naznačuje, že by k oznámení mělo dojít co nejdříve, tedy v co nejkratší možné lhůtě, kdy konkrétní délku lhůty je nutné posoudit s ohledem na okolnosti konkrétního případu.¹⁰⁷ V případě oznámení dle ustanovení § 69 odst. 1 ZákPr je lhůta bez zbytečného odkladu převážně vykládána méně přísně¹⁰⁸. Přistupuje se k ní tak, že zaměstnanec může oznámení učinit kdykoliv poté, co mu bylo doručeno rozvázání pracovního poměru, nejpozději však (má-li mít právní relevanci) do rozhodnutí soudu, kterým bylo řízení o žalobě na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru pravomocně skončeno a kterým byla určena neplatnost rozvázání¹⁰⁹. I přes to však lze

106 Na rozdíl od zákoníku práce z roku 1965, který výslovně písemnou formu ani lhůtu k vyjádření neupravoval.

107 K tomuto východisku srov. rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 32 Cdo 2484/2012 ze dne 10. 12. 2013 či náleží Ústavního soudu sp. zn. IV. ÚS 314/05 ze dne 15. 8. 2005.

108 Komentářová literatura označuje lhůtu za pouze pořádkovou, kdy tento názor dosud nepopřela ani judikatura. K tomu srov. Fetter, R.W. *Opravdu je lhůta v ust. § 69 odst. 1 zákoníku práce pořádková?* dostupné na <https://www.epravo.cz/top/clanky/opravdu-je-lhuta-v-ust-69-odst-1-zakoniku-prace-poradkova-107483.html> [citováno dne 11. 10. 2018] a Maulwurf, A. *Pořádková povaha lhůty pro oznámení zaměstnance o trvání na dalším zaměstnávání neohrožuje nárok zaměstnance na náhradu mzdy za neplatné rozvázání pracovního poměru zaměstnavatelem* dostupné na <https://www.epravo.cz/top/clanky/poradkova-povaha-lhuty-pro-oznameni-zamestnance-o-trvani-na-dalsim-zamestnavani-neohrozuje-narok-zamestnance-na-nahradu-mzdy-za-neplatne-roz vazani-pracovniho-pomeru-zamestnavatelem-107146.html> [citováno dne 11. 10. 2018].

109 Viz např. rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 2905/2000 ze dne 11. 10. 2001, který, jak Nejvyšší soud uvedl v usnesení sp. zn. 21 Cdo 1863/2018 ze dne 26. 6. 2018, lze použít i na právní úpravu účinnou od 1. 1. 2007.

zaměstnanci jen doporučit, aby se svým oznámením neotálel a učinil jej co nejdříve, a to i z toho důvodu, že se od něj odvíjí i případná náhrada mzdy (platu) dle ustanovení § 69 odst. 1 ZákPr.

Vzhledem k tomu, že zákoník práce nijak nevylučuje, aby si zaměstnanec své rozhodnutí rozmyslel, ustálila se soudní judikatura na tom, že zaměstnanec může své stanovisko měnit dle své libosti, kdy rozhodující bude to stanovisko, které zaměstnanec zaujme v době vyhlášení soudního rozhodnutí. Pokud tedy zaměstnanec po převzetí výpovědi ze strany zaměstnavatele písemně prohlásí, že výpověď považuje za neplatnou, a tudíž trvá na dalším zaměstnávání, zahájí soudní řízení, avšak soudní řízení trvá několik let a zaměstnanec již v mezidobí ztratí zájem na svém zaměstnávání, pročez v průběhu řízení prohlásí, že na dalším zaměstnávání již netrvá, a na tomto stanovisku setrvá až do vyhlášení soudního rozhodnutí, soud rozhodne v souladu s tímto posledně uvedeným stanoviskem zaměstnance. Ačkoliv zákoník práce pro oznámení zaměstnance, že trvá na dalším zaměstnávání, vyžaduje písemnou formu, v případě oznámení, že svůj názor změnil a na dalším zaměstnávání již netrvá, písemnou formu již nevyžaduje. Proto může zaměstnanec tuto změnu oznámit jak jednáním, tak i opomenutím, výslovně i jinak, pokud o tom, co chtěl projevit nebudou vznikat pochyby.¹¹⁰ V případě, že se rozhodnutí zaměstnance změní v průběhu soudního řízení, postačí, pokud v průběhu soudního jednání prohlásí, že na dalším zaměstnávání již netrvá. V souladu s ustanovením § 41 odst. 3 OSŘ bude toto oznámení účinné vůči ostatním účastníkům od okamžiku, kdy se o něm v řízení dozví. Proto pokud byl žalovaný řízení přítomen, nabývá oznámení právních účinků vůči němu ihned, pokud přítomen není, bude vůči němu účinný, jakmile se o něm dozvěděl jiným způsobem.¹¹¹ V takovém případě bude naplněna i zákonem nevyžadovaná písemná forma, neboť oznámení zaměstnance bude zachyceno v soudním protokolu či v přepisu zvukového či zvukově obrazového záznamu¹¹².

Benevolentnější přístup je ve vztahu k oznámení zaměstnance zastáván i stran jeho konkrétní formy. O tom, že je nutno učinit oznámení písemně v současné době není nejmenších pochyb, neb je tento požadavek uzákoněn, a tudíž nedodržení písemné formy způsobuje neplatnost oznámení. Zároveň nebudí pochyby ani povaha oznámení. Oznámení zaměstnance je bráno jako hmotněprávní jednání jednostranné, které pro svou perfekci

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

111 K tomu srov. například rozsudky Nejvyššího soudu sp. zn. 23 Cdo 1992/2014 ze dne 25. 11. 2014 nebo sp. zn. 21 Cdo 945/2002 ze dne 10. 12. 2002.

112 Šínová, R. in Svoboda, K., Smolík, P., Levý, J., Šínová, R. a kol. *Občanský soudní řád, Komentář*, 2. vydání, Praha, C.H.Beck, 2017, s. 208.

vyžaduje nejen písemnou formu, ale dále doručení adresátovi, tedy zaměstnavateli. Judikatura Nejvyššího soudu pak dospěla k závěru, že pokud zaměstnanec zpochybní platnost rozvázání pracovního poměru žalobou, kterou se bude domáhat určení jeho neplatnosti a zároveň i náhrady mzdy, je tímto návrhem oznámení zaměstnance nahrazeno. Tento závěr vychází z toho, že pokud zaměstnanec uplatňuje náhradu mzdy, dává tím nepochybně najevo, že trvá na dalším zaměstnávání, neboť pokud by na něm netrval, nemohla by mu být náhrada mzdy přiznána. Obdobně Nejvyšší soud dovodil, že oznámení zaměstnance nahrazuje i taková žaloba, kterou se zaměstnanec domáhá určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru a zároveň určení, že pracovní poměr stále trvá.¹¹³ Pokud žaloba splňuje uvedené znaky a je ji možno považovat zároveň za oznámení zaměstnance, že na dalším zaměstnávání trvá, nastávají její účinky až dnem, kdy dojde do dispoziční sféry zaměstnavatele jakožto žalovaného, tedy momentem, kdy zaměstnavateli žalobu postoupí soud.

Ačkoliv je výše naznačený benevolentní přístup k zaměstnanci pochopitelný, pokud jej ospravedlníme zásadou zvláštní zákonné ochrany zaměstnance v pracovněprávních vztazích, domnívám se, že by měl mít přísněji nastavené limity. Pokud přistoupíme k závěru, že pro to, aby se zaměstnanec rozhodl, zda zpochybní platnost rozvázání pracovního poměru před soudem, mu postačují pouhé dva měsíce dlouhá prekluzivní (sic!) lhůta, považuji za nikoliv zcela vhodné, aby lhůta pro oznámení, že trvá na dalším zaměstnávání byla omezena pouze vynesemím soudního rozhodnutí. S ohledem na délku sporů o neplatnost (kdy některé trvají i desetiletí), považuji za vhodné, aby se zaměstnanec vyjádřil co nejdříve, kupříkladu do šesti měsíců ode dne, kdy má pracovní poměr v souladu s rozvazovacím právním jednáním skončit. Tato lhůta je dle mého názoru dostatečná k tomu, aby se zaměstnanec rozhodl, zda má na dalším zaměstnávání zájem. Tím samozřejmě nijak nemíním vyloučit právo zaměstnance na autoremeduru, neb považuji za vhodné, aby se zaměstnanec s ohledem například právě na délku řízení a jeho průběh, který může být poměrně emotivní, mohl rozhodnout, že o další zaměstnávání již zájem nemá.

6.1.2. Právo na náhradu mzdy či platu

Dalším nárokem zaměstnance vyplývajícím z neplatného rozvázání pracovního poměru může být právo na náhradu mzdy či platu. Aby však zaměstnanci toto právo vzniklo, je nutné, aby:

¹¹³ K těmto závěrům viz rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 2343/2003 ze dne 30. 3. 2004, rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 3026/2005 ze dne 9. 3. 2006 a usnesení Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 1286/2006 ze dne 9. 1. 2007.

- neplatnost rozvázání pracovního poměru byla určena pravomocným soudním rozhodnutím,
- zaměstnanec trval na svém dalším zaměstnávání a tento svůj postoj náležitě sdělil zaměstnavateli a
- zaměstnavatel zaměstnanci neumožnil pokračovat v práci přes to, že mu zaměstnanec oznámil, že na svém zaměstnávání trvá.

Pokud jsou výše uvedené podmínky splněny, může zaměstnanci vzniknout právo na náhradu mzdy či platu. To však neznámá, že by zaměstnavatel nemohl náhradu mzdy zaměstnanci poskytnout dříve, než bude pravomocně určena neplatnost rozvázání pracovního poměru. Pokud se však rozhodne posečkat na výsledek soudního řízení a náhradu zaměstnanci nevyplácí, může se zaměstnanec obrátit na soud a vymáhat své dospělé nároky soudní cestou. Není však oprávněn svůj pracovní poměr rozvázat okamžitým zrušením z důvodu nevyplacení náhrady mzdy.¹¹⁴ V případě, že se soud rozhodne zaměstnanci náhradu mzdy (platu) přiznat, nemůže mu ji přiznat jako opakující se dávku do budoucnosti¹¹⁵.

Soudní judikatura vychází z toho, že náhrada mzdy či platu dle ustanovení § 69 odst. 1 ZákPr má plnit úlohu ekvivalentu mzdy (platu), kterou zaměstnavatel zaměstnanci nevyplácí, neboť mu protiprávně nepřiděluje práci, ač je k tomu povinen a zaměstnanec tak ztrácí svůj výdělek v důsledku toho, že zaměstnavatel neplní svou základní povinnost uvedenou v ustanovení § 38 odst. 1, písm. a) ZákPr. Smyslem náhrady mzdy je tedy reparovat zaměstnanci ztrátu na výdělku, kterou on sám nezavinil. Proto právo na ni může zaměstnanci vzniknout jen v případě, že je schopen a ochoten práci v souladu s pracovní smlouvou vykonávat. Pokud by tomu tak nebylo, nemůže mít ani právo na náhradu mzdy (platu), neboť mu mzda (plat) není vyplácena z důvodů ležících na jeho straně.¹¹⁶ Zaměstnanec proto nebude mít nárok na náhradu mzdy například v době, kdy se nachází v dočasné pracovní neschopnosti anebo v době, kdy čerpá mateřskou či rodičovskou dovolenou.

V soudní judikatuře se objevuje přístup, kdy se na náhradu mzdy hledí nejen jako na plnění, které má vyrovnávat zaměstnanci jeho ztrátu na výdělku, ale i jako na sankci vůči zaměstnavateli. Osobně si myslím, že spíše než chápat náhradu mzdy (platu) jako sankci je vhodnější se na její funkci dívat z pohledu zaměstnance. Myslím si, že pro zaměstnance není důležité to, že zaměstnavatel bude potrestán za to, že mu nepřiděloval práci. Pro zaměstnance

114 Viz rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 3693/2011 ze dne 20. 12. 2012.

115 Hromada, M. *Pracovněprávní spory*, 1. vydání, Praha, C.H.Beck, 2015, s. 129.

116 K tomu srov. například rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 5097/2016 ze dne 17. 8. 2017 či rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 1776/2001 ze dne 13. 9. 2002 anebo rozhodnutí Nejvyššího soudu ČSSR sp. zn. 6 Cz 72/69 ze dne 22. 12. 1969.

je naopak důležité, že v situaci, kdy byl jeho pracovní poměr neplatně rozvázán sice neobdržel mzdu (plat), neboť mu zaměstnavatel neumožnil konat práci, ale o tuto finanční částku nepřijde, neboť pokud zaměstnavatel při neplatném rozvázání pracovního poměru neumožní konat zaměstnanci práci, poskytne mu alespoň náhradu odměny, kterou by jinak za odvedenou práci získal.

Ačkoliv může být později soudním rozhodnutím určeno, že rozvázání pracovního poměru bylo od samého počátku neplatné a pracovní poměr mezi účastníky trvá, zaměstnavatel může po celou dobu řízení pevně věřit, že pracovní poměr rozvázal platně. V takovém případě je dle mého názoru pochopitelné, že nebude mít zájem přidělovat zaměstnanci práci. Zároveň však nelze opomenout, že pokud se rozhodne práci zaměstnanci nepřidělovat, musí si být vědom toho, že rozvázání může být později určeno neplatným. Proto utrpí-li zaměstnanec citelnou újmu spočívající v tom, že mu není přidělována práce, a tím se dostává do situace, kdy v důsledku jednání zaměstnavatele, které se později ukáže být protiprávním, mu není vyplacena odměna, ačkoliv práci nekonal nikoliv ze svého rozhodnutí, ale z rozhodnutí zaměstnavatele, je vhodné, aby mu byla nahrazena. Vzhledem k tomu, že zaměstnavatel může být v době, kdy probíhá spor o platnost rozvazovacího jednání, přesvědčen, že pracovní poměr rozvázal platně, a tedy není povinen zaměstnanci přidělovat práci, nelze hovořit o tom, že by zaměstnanci práci nepřiděloval z důvodu překážky v práci na své straně¹¹⁷ a proto považují za vhodné, že je právní základ náhrady mzdy vtělen do zvláštního ustanovení § 69 ZákPr.

Nárok na náhradu mzdy (platu) logicky nemůže vzniknout dříve než den po dni, kdy měl pracovní poměr podle neplatného rozvazovacího právního jednání skončit a zároveň ne dříve, než zaměstnanec zaměstnavateli oznámí, že trvá na dalším zaměstnávání, neb rozvázání považuje za neplatné, a zaměstnavatel přesto nesplní svou povinnost přidělovat zaměstnanci práci. Pokud tedy například zaměstnavatel neplatně rozváže pracovní poměr výpovědí, nemůže právo na náhradu mzdy (platu) zaměstnanci vzniknout dříve, než uplyne výpovědní doba.

Záleží tedy zcela na zaměstnavateli, jak se zachová v případě, že zaměstnanec rozvázání pracovního poměru zpochybní žalobou a oznámí zaměstnavateli, že na dalším zaměstnávání trvá. Buď se může rozhodnout, že zaměstnanci bude po dobu sporu o platnost přidělovat práci v souladu s pracovní smlouvou a za tuto práci mu poskytne mzdu (plat) tak

¹¹⁷Stránský, J. in Stránský, J. a kol. *Zákoník práce s podrobným praktickým výkladem pro širokou veřejnost*, 1. vydání, Praha, SONDY s.r.o., 2012, s. 160-161.

jako by o trvání pracovního poměru nebylo pochyb¹¹⁸. Nebo se rozhodne zaměstnanci práci nepřidělovat a tím se vystaví riziku, že pokud bude rozvázání pracovního poměru soudem shledáno neplatným, bude povinen zaměstnanci vyplatit náhradu mzdy (platu) za dobu, kdy mu práci nepřiděloval.

Pokud se zaměstnavatel kdykoliv v průběhu řízení rozhodne zaměstnanci práci v souladu s pracovní smlouvou přidělovat, nebude zaměstnanci za tuto dobu náležet náhrada mzdy (platu), ale mzda (plat) za vykonanou práci. Pokud by zaměstnavatel zaměstnanci přiděloval práci odlišnou od práce sjednané v pracovní smlouvě, své povinnosti poskytnout náhradu mzdy (platu) se nezproští, a to ani v případě, kdy by zaměstnanci přiděloval práci v souladu s novou pracovní smlouvou, kterou spolu uzavřeli poté, co zaměstnanec uplatnil svá práva dle ustanovení § 69 ZákPr.¹¹⁹

Právo na náhradu mzdy (platu) se, jak vyplývá z výše uvedeného, váže na oznámení zaměstnance, že trvá na dalším zaměstnávání. Vzhledem k tomu, že zaměstnanec může své rozhodnutí o tom, že na dalším zaměstnávání trvá, měnit kdykoliv až do doby, kdy bude rozhodnuto o neplatnosti rozvázání pracovního poměru, je pro přiznání náhrady mzdy rozhodné poslední oznámení zaměstnance, které trvá v době vydání soudního rozhodnutí. Pokud tedy zaměstnanec několikrát své rozhodnutí změní, a trvá-li zaměstnanec v době vydání soudního rozhodnutí na dalším zaměstnávání, je možné náhradu mzdy přiznat pouze za dobu od posledního oznámení, že na dalším zaměstnávání trvá.¹²⁰ Naopak pokud zaměstnanec v době vydání soudního rozhodnutí, kterým bude prohlášena neplatnost rozvázání pracovního poměru, na dalším zaměstnávání netrvá, nevznikne mu právo na náhradu mzdy (platu), i kdyby po část řízení na dalším zaměstnávání trval.

Výše náhrady mzdy (platu)

Při určení výše náhrady mzdy (platu) hraje roli několik podstatných faktorů. Celková výše náhrady se odvíjí od toho, kdy zaměstnanec oznámil zaměstnavateli, že na dalším zaměstnávání trvá, a zároveň od výše průměrného výdělku zaměstnance. V souladu s ustanovením § 69 odst. 2 ZákPr náleží zaměstnanci náhrada ode dne, kdy oznámil zaměstnavateli, že na dalším zaměstnávání trvá až do doby, kdy mu zaměstnavatel umožní konat práci dle pracovní smlouvy nebo do doby, kdy dojde k platnému skončení pracovního

118 Tamtéž.

119 Viz rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 991/2001 ze dne 31. 5. 2002.

120 K tomu srovnej např. rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 2469/2007 ze dne 2. 9. 2008.

poměru. Základem pro výpočet náhrady je průměrný výdělek zaměstnance, při jehož výpočtu je nutné postupovat v souladu s částí třináctou, hlavou XVIII. zákoníku práce.

Průměrný výdělek zaměstnavatel zjišťuje z hrubé mzdy (platu) zúčtované zaměstnanci k výplatě v rozhodném období a z doby odpracované v rozhodném období. Vzhledem k tomu, že mzdou (platem) je peněžité plnění, které zaměstnanci poskytuje zaměstnavatel za vykonanou práci, je možné do základu pro výpočet průměrného výdělku zahrnout pouze ta plnění, která zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci za práci, nikoliv plnění poskytované v souvislosti se zaměstnáním¹²¹. Mezi plnění poskytovaná v souvislosti se zaměstnáním patří například náhrady mzdy, cestovní náhrady či odměna z fondu kulturních a sociálních potřeb¹²².

Rozhodným obdobím pro určení výše průměrného výdělku je předchozí kalendářní čtvrtletí, průměrný výdělek se tedy zjišťuje k prvnímu dni kalendářního měsíce následujícího po rozhodném období. Pokud by pracovní poměr zaměstnance vznikl v průběhu takto určeného kalendářního čtvrtletí, je rozhodným obdobím doba od vzniku zaměstnání do konce kalendářního čtvrtletí. A zároveň pokud by zaměstnanec v rozhodném období neodpracoval alespoň 21 dnů, namísto průměrného výdělku je nutno vyjít z pravděpodobného výdělku. Odpracovanou dobou se pak rozumí doba, za kterou zaměstnanci náleží mzda (plat). Průměrný výdělek se zjišťuje jako průměrný hrubý hodinový výdělek. Proto pokud soud přizná zaměstnanci náhradu mzdy, je zaměstnavatel povinen z přiznané částky odvést pojistné na sociální zabezpečení a státní politiku zaměstnanosti, pojistné na všeobecné zdravotní pojištění a zálohu na daň z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti. Pokud by zjištěný průměrný výdělek činil méně než minimální mzda, na kterou by měl zaměstnanec právo v kalendářním měsíci, ve kterém je nutné průměrný výdělek uplatnit, zvýší se vypočtený průměrný výdělek tak, aby odpovídal minimální mzdě.

Vzhledem k tomu, že řízení o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru a náhradu mzdy (platu) může trvat velice dlouho, může dojít k situaci, kdy průměrný výdělek zaměstnance již nebude odpovídat částce, kterou by si jinak vydělal, kdyby mu zaměstnavatel po neplatném rozvázání pracovního poměru umožnil vykonávat práci v souladu s pracovní smlouvou. Ačkoliv Nejvyšší soud dlouhodobě zastával názor, že průměrný výdělek zjištěný postupem uvedeným výše se uplatní po celou dobu, za kterou zaměstnanci náhrada mzdy náleží, v rozsudku sp. zn. 21 Cdo 2178/2015 ze dne 19. 4. 2016, označil jednání

121 K tomu srov. ustanovení § 109 odst. 1 ZákPr ve spojení s rozsudky Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 5432/2017 ze dne 24. 4. 2018 a sp. zn. 21 Cdo 2671/2003 ze dne 10. 5. 2004.

122 Kahle, B. in Bělina, M., Pichrt, J., a kol. *Pracovní právo*, 7. vydání, Praha, C. H. Beck, 2017, s. 237.

zaměstnavatele, který by trval na tom, že zaměstnanci vyplatí pouze náhradu ve výši určeného průměrného výdělku, který by neodpovídal vývoji mezd, za zneužití práva ke škodě zaměstnance a dovedil, že pokud právní předpisy při zjišťování průměrného výdělku neumožňují zohlednit změny v mzdovém vývoji, musí být zaměstnanci poskytnuta náhrada ve výši průměrného výdělku, kterého by dosáhl, kdyby mu zaměstnavatel umožnil konat práci dle pracovní smlouvy. Pokud zaměstnanec své právo na náhradu mzdy uplatní před soudem, je soud vázán výší náhrady, kterou zaměstnanec požaduje svým návrhem a nemůže tudíž zaměstnanci přisoudit více než požaduje¹²³.

Zákoník práce neupravuje zvláštní ustanovení, které by stanovilo, kdy nastává splatnost náhrady mzdy (platu) jakožto nároku z neplatného rozvázání pracovního poměru. Proto nedohodnou-li se zaměstnanec a zaměstnavatel jinak, uplatní se obecná pravidla obsažená v části šesté, hlavě VII. zákoníku práce, která v souladu s ustanovením § 144 ZákPr platí na výplatu náhrady mzdy (platu) obdobně. Náhrada tak má být vyplacena nejpozději v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém na ni vzniklo zaměstnanci právo.

Snížení náhrady

Zákoník práce tradičně obsahoval ustanovení, které zakotvovalo možnost snížit náhradu mzdy (platu) poskytovanou zaměstnavatelem zaměstnanci v případě, že s ním neplatně rozvázal pracovní poměr. S přijetím nového zákoníku práce v roce 2006 toto moderační ustanovení z právní úpravy nároků z neplatného rozvázání pracovního poměru zmizelo, avšak s účinností od 1. 1. 2012 bylo navráceno zákonem č. 365/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů a další související zákony, ačkoliv v poněkud odlišném znění. Aktuální zákoník práce soudu umožňuje, aby na základě návrhu zaměstnavatele přiměřeně snížil jeho povinnost k náhradě mzdy (platu), pokud celková doba, ze kterou by zaměstnanci náhrada přísluší přesáhne 6 měsíců.

Dle předchozího zákoníku práce z roku 1965 mohl soud nejen náhradu náležející zaměstnanci po prvních šesti měsících snížit, ale mohl ji i zcela nepřiznat. Vzhledem k tomu, že soud při rozhodování, zda moderační ustanovení použije, důkladně hodnotí, zda zaměstnanec v době sporu vykonával jinou výdělečnou činnost a za jakých podmínek, a vzhledem k tomu, že k moderaci může přistoupit výhradně na návrh zaměstnavatele, který při posuzování této otázky nese břemeno důkazní a je na něm, aby uvedl, k jaké konkrétní

123 K tomu srov. ustanovení § 153 OSŘ a kupříkladu rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 3787/2014 ze dne 26. 8. 2015.

výdělečné činnosti zaměstnance má soud přihlídnout, myslím si, že možnost náhrady mzdy po šesti měsících zcela nepřiznat není neopodstatněná. Proto jsem toho názoru, že zákonodárce mohl s klidnou myslí v zákoníku práce zachovat i možnost náhrady za dobu přesahující 6 měsíců zcela nepřiznat.

Zákoník práce nyní umožňuje soudu, aby po důkladném zhodnocení situace přiměřeně snížil tu část náhrady mzdy (platu), která zaměstnanci náleží za dobu po uplynutí prvních šesti měsíců. Při rozhodování o tom, zda k snížení náhrady přistoupí, soud přihlédně zejména k tomu, zda byl zaměstnanec v mezidobí zaměstnán jinde, jakou práci v takovém případě konal, jakého výdělku dosáhl či proč se do práce u jiného zaměstnavatele vůbec nezapojil. Soud by měl posoudit, zda se zaměstnanec zapojil do práce u jiného zaměstnavatele nebo alespoň se zapojit mohl, ale bez vážných důvodů tak neučinil. Dále by měl zhodnotit, za jakých podmínek jinou práci vykonával, zda byly rovnocenné s podmínkami, které by pro svou práci měl u původního zaměstnavatele, kdyby mu tento v souladu s pracovní smlouvou přiděloval práci, tedy zejména, zda se od práce zapojil v místě sjednaném jako místo výkonu práce nebo dokonce v místě pro zaměstnance výhodnějším (např. v místě bydliště zaměstnance), zda zaměstnanec vykonával práci odpovídající práci ujednané s původním zaměstnavatelem nebo dokonce práci lepší a v neposlední řadě by měl soud přihlídnout k tomu, jakou odměnu za vykonanou práci zaměstnanec obdržel či obdržet mohl. Ke snížení náhrady tak může soud přistoupit pouze pokud dojde k závěru, že se zaměstnanec zapojil nebo mohl zapojit (a bez vážného důvodu tak neučinil) do práce u jiného zaměstnavatele za podmínek v zásadě rovnocenných nebo dokonce výhodnějších, než by měl při výkonu práce pro původního zaměstnavatele.¹²⁴

Při zjišťování okolností podstatných pro posouzení, zda je v daném případě vhodné přistoupit ke snížení náhrady mzdy (platu) by soud neměl přičíst zaměstnanci v neprospěch to, že i po neplatném rozvázání pracovního poměru dosahuje nadprůměrných příjmů¹²⁵. Stejně tak by neměl přihlížet k tomu, zda zaměstnanec skutečně vynaložil úsilí na to, aby získal nové zaměstnání, nebo zda se zaevidoval u úřadu práce jako uchazeč o zaměstnání. Pro snížení náhrady by totiž byla relevantní pouze konkrétní možnost zaměstnance zapojit se do práce u jiného zaměstnavatele, tedy skutečná možnost, kterou zaměstnanec bez nějakých vážných důvodů nevyužil. Praktickým příkladem může být rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 4124/2014 ze dne 27. 8. 2015, ve kterém soud dovodil, že při rozhodování o snížení náhrady nelze za skutečnou možnost zapojit se do práce u jiného zaměstnavatele považovat inzeráty

124 K tomu srov. op. cit sub. 94.

125 K tomu srov. rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 1064/2010 ze dne 7. 6. 2011.

vyvěšené v budově zaměstnavatele¹²⁶. A dále konstatoval, že k nabídkám či doporučení míst u jiných zaměstnavatelů, které zaměstnavatel zaměstnanci předložil ve výpovědní době také nemůže být při rozhodování o snížení mzdy přihlédnuto, neboť rozhodnou dobou pro snížení náhrady je až doba po uplynutí prvních šesti měsíců, za které zaměstnanci náleží náhrada vždy v nesnížené výši.

Pro rozhodování o snížení náhrady mzdy (platu) dále není relevantní délka soudního řízení, nelze tudíž požadovat snížení náhrady pouze z toho důvodu, že soudní řízení trvalo nepřiměřeně dlouhou dobu, a to ani v případě, že jeho délku ovlivnily též procesní úkony zaměstnance provedené v souladu s příslušnými právními předpisy¹²⁷. K tíži zaměstnance nemůže být ani to, že se zapojil do práce u jiného zaměstnavatele za podmínek, které neodpovídají těm, které by měl, pokud by vykonával práci pro zaměstnavatele v souladu s pracovní smlouvou. Podmínky snížení náhrady tudíž nemohou být naplněny, pokud zaměstnanec sice vykonává jinou práci, ale kupříkladu za nesrovnatelně nižší mzdu.¹²⁸

Uvedené závěry plně korespondují s tím, že náhrada mzdy má primárně plnit funkci ekvivalentu mzdy, kterou zaměstnavatel zaměstnanci nevyplácí, neboť mu neumožňuje konat práci a zaměstnanec tak o příjmy přichází nikoliv svojí vinou.

Ve stejném duchu by měl soud přistoupit ke snížení náhrady v případě, že zaměstnanec bude vykonávat jinou výdělečnou činnost, která nespočívá ve výkonu závislé práce. Proto soud obdobně přistoupí ke snížení náhrady mzdy, pokud zaměstnanec po neplatném rozvázání pracovního poměru započne vykonávat podnikatelskou činnost, a to opět za předpokladu, že zaměstnanec podnikatelskou činnost vykonával za podmínek v zásadě rovnocenných nebo dokonce výhodnějších, než jaké by měl při výkonu práce pro zaměstnavatele.¹²⁹

Moderační ustanovení si zejména klade za cíl zabránit tomu, aby byl zaměstnanec nedůvodně zvýhodňován v situaci, kdy se nijak nesnaží zajistit si další zaměstnání. Jak vyplývá z judikatury, ideovým východiskem moderace je to, že po uplynutí šesti měsíců ustupuje do pozadí sankční a satisfakční funkce náhrady mzdy (platu) a na jejich úkor vystupuje do popředí funkce sociální. O snížení náhrady by proto soud měl rozhodnout zejména v případech, kdy zaměstnanec zanedbal možnost vydělat si peníze a tím alespoň

126 K tomu srov. rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 3032/2011 ze dne 26. 9. 2012, ve kterém soud rozhodl, že i v případě že inzerovaná místa nabízejí lepší či srovnatelné podmínky, neskýtají bezprostřední možnost zapojit se do práce u jiného zaměstnavatele, ale pouze možnost se o tato místa ucházet.

127 Tamtéž.

128 Viz rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 2178/2015 ze dne 19. 4. 2016.

129 Op. cit. sub. 125.

z části nahradit svůj příjem anebo tehdy, kdy si zaměstnanec vydělá tolik peněz, že mu žádná újma nevznikla.¹³⁰ Avšak jak vyplývá ze zákonného ustanovení, soud není oprávněn ke snížení náhrady přistoupit, jestliže tak nenavrhne zaměstnavatel. Procesní iniciativa tak leží právě na zaměstnavateli, který má povinnost tvrdit a prokázat, že jsou splněny předpoklady pro snížení náhrady.¹³¹

Domnívám se, že tímto jsou na zaměstnavatele kladeny vysoké požadavky, neboť v případě neplatného rozvázání pracovního poměru bude stěží schopen disponovat informacemi o tom, nakolik se zaměstnanec zapojil do práce a za jakých konkrétních podmínek. Proto vítám rozhodnutí Nejvyššího soudu, ve kterém soud dovodil, že pokud zaměstnavatel po celou dobu řízení nijak nezpochybní údaje, které o své výdělečné činnosti uvede zaměstnanec, neprokáže a ani nebude tvrdit jiné rozhodné skutečnosti a zároveň navrhne snížení náhrady mzdy (platu), měly by soudy vyjít z údajů uvedených zaměstnancem¹³².

Zaměstnavatelův návrh na snížení náhrady v soudním řízení představuje procesní obranu proti zaměstnancově žalobě na náhradu mzdy (platu). Zaměstnavatel ji proto může využít kdykoliv v soudním řízení před soudem prvního i druhého stupně, za podmínek ustanovení § 205a a 211 OSŘ. V současné době může zaměstnavatel navrhnout pouze snížení, nikoliv nepřiznání náhrady, pokud jde o vyšší snížení, není soud tímto návrhem vázán, může tedy náhradu snížit i ve větším rozsahu, než zaměstnavatel navrhl.¹³³ Pokud se však soud rozhodne návrhu na snížení náhrady vyhovět, může snížit vždy nejdříve náhradu, která zaměstnanci přísluší za sedmý měsíc od okamžiku, kdy zaměstnanci vzniklo na náhradu právo a měsíce následující, neboť za prvních šest měsíců náhrada přísluší v nesnížené výši¹³⁴.

Náhrada mzdy jako bezdůvodné obohacení

Ačkoliv může být zaměstnanci náhrada mzdy (platu) rozhodnutím soudu přiznána až poté, co je pravomocným soudním rozhodnutím určena neplatnost rozvázání pracovního poměru, může zaměstnavatel zaměstnanci náhradu poskytovat dříve, než bude o neplatnosti rozvázání pracovního poměru rozhodnuto. I v takovém případě však může být rozvázání pracovního poměru shledáno platným. Pokud se tak opravdu stane, stává se plnění poskytnuté

130 Srov. rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 1746/2001 ze dne 13. 9. 2002.

131 Srov. rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 1518/2010 ze dne 15.2. 2011.

132 Viz op. cit. sub. 128.

133 Op. cit. sub. 94.

134 Bukovjan, P. *Novely zákoníku práce a skončení pracovního poměru*, Práce a mzda č. 1/2012, dostupné na <http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d36365v46130-novely-zakoniku-prace-a-skonceni-pracovniho-pomeru/> [citováno dne 2. 10. 2018].

zaměstnavatelem zaměstnanci bezdůvodným obohacím zaměstnance. V souladu s ustanovením § 2991 odst. 1 ObčZák kdo se na úkor jiného bez spravedlivého důvodu obohatí, musí ochuzenému vydat, oč se obohatil.

I v případě bezdůvodného obohacení se však uplatní zvláštní ochrana zaměstnance, a to ustanovení § 331 ZákPr, které stanoví, že vrácení neprávem vyplacené částky může zaměstnavatel na zaměstnanci požadovat jen pokud zaměstnanec věděl nebo musel z okolností předpokládat, že jde o částky nesprávně určené či omylem vyplacené, a to do 3 let ode dne jejich výplaty. Posoudit, zda je tato podmínka naplněna je vždy nutné s ohledem na konkrétní okolnosti případu. Jednou z těchto situací se Nejvyšší soud zabýval ve svém rozsudku sp. zn. 21 Cdo 740/2016 ze dne 3. 10. 2016, kde posuzoval, zda je zaměstnankyně povinna vrátit náhradu platu vyplacenou jí zaměstnavatelem poté, co rozvázání pracovního poměru bylo určeno soudy prvního i druhého stupně, avšak na základě podaného mimořádného opravného prostředku (dovolání) byly tyto rozsudky zrušeny a v dalším řízení bylo rozvázání pracovního poměru shledáno platným.

Daný případ Nejvyšší soud uzavřel tak, zaměstnankyně musela vědět, z jakého důvodu je jí plnění poskytováno a musela si býti vědoma i toho, že náhrada je jí poskytnuta jen pro případ, že neplatnost rozvázání pracovního poměru bude soudy určena definitivně. Zaměstnankyně tedy při přijetí náhrady nemohla být v dobré víře, že jí plnění náleží, neboť si musela být vědoma nebo alespoň musela předpokládat, že plnění bude muset vrátit, pokud bude její žaloba na určení neplatnosti později pravomocně zamítnuta, a tedy je povinna plnění vydat zaměstnavateli.

Pro posouzení dobré víry zaměstnance je tedy důležité pouze to, zda si byl či alespoň mohl býti vědom toho, že rozhodnutí o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru není definitivní. Břemeno důkazní v tomto případě leží na zaměstnavateli, který musí tvrdit a prokázat, že zaměstnanec věděl nebo musel předpokládat.¹³⁵

Jak vyplývá z výše uvedeného, vydání bezdůvodného obohacení zaměstnance podléhá zvláštní právní úpravě, která pro uplatnění práva na vydání bezdůvodného obohacení stanoví tříletou promlčecí lhůtu. M. Vrajík v těchto situacích zaměstnavatelům doporučuje zachovávat obezřetnost a raději zaměstnanci oznámit, že proti pravomocnému a vykonatelnému rozhodnutí soudu, kterým byla náhrada mzdy (platu) zaměstnanci přiznána, podávají mimořádný opravný prostředek. Neboť, jak předpokládá, takové oznámení, spolehlivě nabourá zaměstnancovu dobrou víru, že mu náhrada náleží.¹³⁶

135 K tomu srov. rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 839/2015 ze dne 17. 12. 2015.

Podobně jako k náhradě mzdy poskytnuté zaměstnavatelem za rozvázání pracovního poměru, které je později určeno platným, je nutno přistupovat k odstupnému poskytnutému v souladu s ustanovením § 67 ZákPr v případě, že pracovní poměr neskončil, neboť rozvázání pracovního poměru bude shledáno neplatným. I zde se poskytnuté plnění stává bezdůvodným obohacením, které je zaměstnanec povinen vydat zpět pokud věděl nebo z okolností musel předpokládat, že jde o neprávem vyplacené částky.¹³⁷

Vedle nároků zaměstnance v případě neplatného rozvázání pracovního poměru zaměstnavatelem výslovně uvedených ve speciálním ustanovení § 69 ZákPr může zaměstnanci vzniknout také právo na náhradu škody dle obecných ustanovení¹³⁸. A to například v situaci, kdy zaměstnavatel pracovní poměr rozvázal, ačkoliv pro tento postup nebyly splněny zákonem stanovené předpoklady a soud proto určil jeho neplatnost. Anebo pokud zaměstnavatel v rozporu se zákonem zaměstnanci po dobu trvání sporu nepřiděluje práci¹³⁹. V těchto případech lze dovodit, že zaměstnavatel tím, že přistoupil k rozvázání pracovního poměru či tím, že zaměstnanci nepřiděloval práci, porušil svou právní povinnost. Jestliže v důsledku porušení zákonné povinnosti zaměstnavatelem vznikla zaměstnanci škoda, má zaměstnanec právo na náhradu veškeré majetkové újmy, která nespočívá ve ztrátě na výdělku, neboť tato je uspokojena poskytnutím náhrady mzdy¹⁴⁰.

6.1.3. Neplatné rozvázání pracovního poměru dohodou

V případě, že je pracovní poměr rozvázán dohodou, kterou zaměstnanec považuje za neplatnou, jeho postup se takřka neliší od toho, jak by postupoval, kdyby byl pracovní poměr neplatně rozvázán výpovědí či zrušením pracovního poměru ze strany zaměstnavatele. Klíčovým ustanovením příslušné právní úpravy je ustanovení § 71 ZákPr, které však neobsahuje mnoho odchylek, které by neplatné rozvázání pracovního poměru dohodou významně odlišovalo od neplatného rozvázání pracovního poměru výpovědí či zrušením pracovního poměru ze strany zaměstnavatele. I přes to se však právní úprava liší zejména v případě relativní neplatnosti, kterou je v souladu s ustanovením § 579 odst. 1 ObčZák zaměstnanec oprávněn namítnout pouze pokud ji sám nezpůsobil. Dále zákoník práce výslovně stanoví, že při posuzování práva na náhradu mzdy (platu) se postupuje obdobně jako při neplatné výpovědi dané zaměstnanci zaměstnavatelem.

136 Viz Vrajík, M. *Z aktuální judikatury: Povinnost vrátit náhradu mzdy po zrušení rozsudku*, Mzdová účetní č. 6/2016, s. 32.

137 K tomu srov. rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 554/2017 ze dne 25. 7. 2017.

138 Viz S III., s. 100.

139 K tomu srov. rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 1000/2009 ze dne 15. 7. 2010.

140 K tomu srov. rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 2343/2003 ze dne 30. 3. 2004.

6.2. Nároky zaměstnavatele vyplývající z neplatného rozvázání pracovního poměru zaměstnancem

Základní právní úprava nároků zaměstnavatele vznikajících z neplatného rozvázání pracovního poměru zaměstnancem výpovědí, zrušením ve zkušební době, okamžitým zrušením pracovního poměru či dohodou se příliš neliší od nároků zaměstnance vyplývajících z pracovního poměru neplatně rozvázaného zaměstnavatelem. Pokud se zaměstnavatel domnívá, že zaměstnanec svůj pracovní poměr některým z uvedených způsobů rozvázal neplatně, taktéž má právo volby. Může se tedy rozhodnout, že ačkoliv rozvázání považuje za neplatné, nemá zájem na tom, aby pro něj zaměstnanec nadále vykonával práci a ani na tom, aby neplatnost byla určena soudním rozhodnutím, tudíž se rozhodne rozvázání pracovního poměru akceptovat jako platné rozvazovací právní jednání. Pokud zaměstnavatel nezahájí v prekluzivní lhůtě řízení o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru, soud není oprávněn se otázkou (ne)platnosti rozvazovacího právního jednání zabývat, tudíž není oprávněn o ní rozhodnout. S ohledem na předchozí výklad, nepodá-li zaměstnavatel řádně návrh na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru zaměstnancem, bude na rozvázání pracovního poměru nahlíženo jako na platné právní jednání, ačkoliv je stíženo vadou, která by jinak způsobovala jeho neplatnost. Neboť neplatným by se mohlo stát pouze pokud by jeho neplatnost pravomocně určilo soudní rozhodnutí.

Anebo se může zaměstnavatel rozhodnout, že má zájem na tom, aby neplatnost byla určena rozhodnutím soudu, tudíž se rozhodne iniciovat řízení o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru v souladu s ustanovením § 72 ZákPr. V případě, že zaměstnavatel podá návrh na určení neplatnosti, záleží opět pouze na něm, zda bude požadovat, aby soud pouze určil neplatnost rozvázání pracovního poměru či bude mít zájem i na tom, aby zaměstnanec pro něj nadále vykonával práci v pracovněprávním poměru.

Pokud se zaměstnavatel rozhodne pro první alternativu, soud se omezí na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru, proto pokud návrh na určení neplatnosti shledá oprávněným, vydá rozhodnutí, kterým rozvázání prohlásí za neplatné. V takovém případě nedohodne-li se zaměstnanec se zaměstnavatelem na jiném dni rozvázání pracovního poměru, uplatní se fikce, podle které pracovní poměr mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem skončil dohodou dnem uplynutí výpovědní doby (v případě, že pracovní poměr byl neplatně rozvázan výpovědí) anebo dnem, kdy měl pracovní poměr skončit některým ze zrušovacích právních jednání.

Pokud však zaměstnavatel i přes to, že zaměstnanec jasně projevil, že o další zaměstnávání nestojí, má zájem na tom, aby pracovní poměr založený mezi ním a zaměstnancem nadále trval, musí podniknout několik kroků, tedy (i) v souladu s ustanovením § 72 ZákPr podat k příslušnému soudu návrh na určení neplatnosti rozvazovacího jednání učiněného zaměstnancem, (ii) pokud je rozvázání pracovního poměru stíženo pouze relativní neplatností, musí vznést příslušnou námitku neplatnosti vůči zaměstnanci a (iii) dále musí bez zbytečného odkladu zaměstnanci písemně sdělit, že trvá na tom, aby pro něj nadále konal práci. Jen za předpokladu, že všechny tyto kroky zaměstnavatel učiní a jeho návrhu na určení neplatnosti bude vyhověno, vznikají mu v souladu s kogentním ustanovením § 70 ZákPr nároky z neplatného rozvázání pracovního poměru zaměstnancem¹⁴¹.

6.2.1. Pokračování zaměstnance v práci

Pokud se zaměstnavatel rozhodne uplatnit neplatnost rozvázání pracovního poměru před soudem a zároveň dojde k závěru, že trvá na tom, aby pro něj zaměstnanec nadále vykonával práci, k jejímuž výkonu se v pracovní smlouvě zavázal, musí zaměstnance s tímto svým stanoviskem náležitě seznámit. Na oznámení zaměstnavatele jsou kladeny tytéž požadavky jako na oznámení zaměstnance, že trvá na tom, aby ho zaměstnavatel dále zaměstnával v případě neplatného rozvázání pracovního poměru zaměstnavatelem. Oznámení zaměstnavatele musí být v souladu s ustanovením § 70 odst. 1 ZákPr učiněno v písemné formě a bez zbytečného odkladu.

Vzhledem k tomu, že se jedná o písemnost, která je určena zaměstnanci, řídí se její doručování speciálními pravidly doručování uvedenými v ustanoveních § 334 an. ZákPr. Jako taková by tedy měla být zaměstnanci doručena do vlastních rukou, a to primárně osobně na pracovišti, v bytě zaměstnance či tam, kde bude zaměstnanec zastížen. Ačkoliv musí být oznámení vyhotoveno písemně, může být učiněno nejenom výslovně, ale i jiným způsobem, pokud z něj bude bez pochyb vyplývat, že zaměstnavatel tímto oznamuje, že trvá na tom, aby pro něj zaměstnanec nadále vykonával práci. Proto oznámení může nahradit i taková žaloba, kterou se zaměstnavatel bude domáhat nejen určení, že rozvázání pracovního poměru je neplatné, ale zároveň určení že pracovní poměr trvá i poté, co měl podle sporného rozvázání skončit¹⁴². Právní relevanci pro vztahy zaměstnance a zaměstnavatele nabude oznámení zaměstnavatele až poté, co pracovní poměr zaměstnance měl dle napadeného rozvázání

141 Kottbauer, A. *Pracovní právo v praxi Základní pracovněprávní vztahy a rekonstrukce*, 1. vydání, Leges, 2014, s. 279-281.

142 Drápal, L. in Bělina, M. a kol. *Zákoník práce, Komentář*, 2. vydání, Praha, C.H.Beck, 2015, s. 457.

skončit. Pokud tedy například zaměstnanec zruší svůj pracovní poměr ve zkušební době a určí v písemném zrušení pozdější datum, ke kterému pracovní poměr ruší, může zaměstnavatel své oznámení učinit, jakmile je mu předáno zaměstnancem, jeho právní následky však nastanou až po dni, ke kterému byl pracovní poměr neplatně zrušen.

Pokud zaměstnavatel zaměstnanci náležitě oznámí, že trvá na tom, aby nadále vykonával sjednanou práci, je zaměstnanec povinen tak učinit. Vzhledem k tomu, že odborná veřejnost zastává názor, že lhůta uvedená v ustanovení § 70 odst. 1 ZákPr je stejně jako lhůta v ustanovení § 69 odst. 1 ZákPr, pouze lhůtou pořádkovou, i v jejím případě platí, že zaměstnavatel může oznámení učinit kdykoliv v době, kdy má oznámení právní relevanci, tedy do doby vydání soudního rozhodnutí, kterým bude pravomocně určena neplatnost rozvázání pracovního poměru.

Postavení zaměstnavatele by mělo být v oblasti oznámení totožné jako postavení zaměstnance. Proto zaměstnavatel taktéž může své oznámení, že trvá na tom, aby pro něj zaměstnanec nadále konal práci, libovolně měnit v průběhu řízení o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru. Kdyby mu tato možnost byla odebrána, jistě by nebyla dodržena zvláštní ochrana zaměstnance, který by byl nucen pro zaměstnavatele konat práci i v době, kdy by o její výkon neměl zájem nejen samotný zaměstnanec, ale ani zaměstnavatel, či by byl povinen uhradit zaměstnavateli škodu vzniklou z toho, že pro zaměstnavatele práci nevykonával. Pro soud pak bude rozhodné takové stanovisko zaměstnavatele, které bude zaujímat v době vyhlášení soudního rozhodnutí o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru. Proto pokud zaměstnavatel zahájí řízení o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru s tím, že trvá na tom, aby pro něj zaměstnanec nadále konal práci, avšak v průběhu řízení svůj názor změní a v době vydání soudního rozhodnutí již na dalším výkonu práci zájem mít nebude, soud přihlédne k tomuto finálnímu stanovisku a pouze určí, že rozvázání pracovního poměru bylo učiněno neplatně.

Jakmile zaměstnavatel zaměstnanci náležitě oznámí, že trvá na tom, aby pokračoval ve své práci, za předpokladu splnění výše uvedených podmínek, pracovní poměr založený mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem nadále trvá a zaměstnanec je povinen pro zaměstnavatele vykonávat práci. V takové situaci záleží pouze na zaměstnanci, neboť je mu dáno na vůli, jak se rozhodne.

V první řadě může výzvu zaměstnavatele uposlechnout, dostavit se k výkonu práce a práci nadále v souladu se svou pracovní smlouvou vykonávat jako by k rozvázání pracovního poměru nedošlo. Stejně jako v případě rozvázání pracovního poměru učiněného zaměstnavatelem, které je předmětem soudního sporu o určení (ne)platnosti, nelze ani zde

dovodit, že pokud zaměstnanec přistoupí na požadavek zaměstnavatele a započne vykonávat práci, vyjadřuje tím, že s názorem zaměstnavatele na (ne)platnost rozvázání pracovního poměru souhlasí. Proto je nutno říci, že pokud zaměstnanec v době trvání sporu koná v souladu s ustanovením § 70 ZákPr práci pro zaměstnavatele, dává jen najevo, že v situaci, kdy není pravomocně stanoveno, zda mezi ním a zaměstnavatelem i nadále existuje pracovněprávní vztah, se rozhodl do doby, kdy bude tato sporná otázka závazně vyřešena, pokračovat ve výkonu práce. Pokud v době sporu zaměstnanec vykonává pro zaměstnavatele práci, je zaměstnavatel samozřejmě povinen poskytnout zaměstnanci mzdu (plat). Splní-li oba účastníci své povinnosti, tedy zaměstnavatel pokračuje v přidělování práce zaměstnanci a zaměstnanec tuto práci koná, obnovují se mezi nimi práva a povinnosti jako by k rozvázání pracovního poměru nedošlo, a to až do doby, kdy soud pravomocně rozhodne o (ne)platnosti rozvázání pracovního poměru či do doby, kdy pracovní poměr mezi nimi zanikne právoplatně jinak¹⁴³.

Druhou možností zaměstnance je nereflektovat oznámení zaměstnavatele a ve výkonu práce nepokračovat, ačkoliv k tomu byl zaměstnavatelem náležitě vyzván. Pokud se zaměstnanec rozhodne vydat druhou uvedenou cestou, nelze dle názoru L. Drápala jeho chování kvalifikovat jako porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci. Zaměstnavatel proto v případě, že zaměstnanec v rozporu s jeho oznámením ve výkonu práce nepokračuje, není oprávněn pracovní poměr zaměstnance rozvázat výpovědí či okamžitým zrušením pouze z důvodu porušení těchto povinností.¹⁴⁴ Tento závěr zdá se býti logický vzhledem k tomu, že ustanovení § 70 odst. 1 ZákPr umožňuje zaměstnanci, aby se rozhodl, zda bude pokračovat v práci nebo se rozhodne práci nadále nevykonávat a pro případ, že rozvázání pracovního poměru bude určeno neplatným, uhradit zaměstnavateli škodu z toho vzniklou. A dále i vzhledem k tomu, že pokud bude mít zaměstnavatel zájem pracovní poměr ukončit, plně postačí, pokud vezme zpět návrh na určení neplatnosti jeho rozvázání.

V případě, že se zaměstnavatel rozhodne trvat na tom, aby zaměstnanec vykonával práci, měl by mít na paměti, že v momentu, kdy učiní vůči zaměstnanci příslušné oznámení, vznikají povinnosti nejen zaměstnanci, ale i jemu. Neboť jakmile oznámí, že trvá na tom, aby zaměstnanec pokračoval ve výkonu práce, je povinen, pokud zaměstnanec vyhoví jeho oznámení a k výkonu práce se dostaví, zaměstnanci práci v souladu s jeho pracovní smlouvou

143 Drápal, L. in Pichrt, J. a kol. *Zákoník práce. Zákon o kolektivním vyjednávání. Praktický komentář*, 1. vydání, Praha, Wolters Kluwer ČR, a.s., 2017, s. 222.

144 Drápal, L., in Bělina, M. a kol. *Zákoník práce, Komentář*, 2. vydání, Praha, C.H.Beck, 2015, s. 458.

přidělovat. Pokud by tak neučinil a zaměstnanci práci v rozporu se svým oznámením nepřiděloval, bylo by tuto situaci nutno posoudit jako překážku v práci na straně zaměstnavatele a zaměstnanci by tudíž v souladu s ustanovením § 208 ZákPr náležela náhrada mzdy (platu) ve výši jeho průměrného výdělku.¹⁴⁵

6.2.2. Právo na náhradu škody

V případě, že zaměstnanec výzvě zaměstnavatele nevyhoví a ve výkonu práce nepokračuje, je povinen zaměstnavateli nahradit škodu, která mu v důsledku toho prokazatelně vznikne¹⁴⁶, a to za dobu od oznámení zaměstnavatele, že na dalším výkonu práce trvá až do doby pravomocného rozhodnutí soudu o neplatnosti rozvázání pracovního poměru či do doby skončení pracovního poměru jiným platným způsobem. Dle názoru L. Drápala pokud zaměstnanec v rozporu s výzvou zaměstnavatele nepokračuje v práci, porušuje tím své povinnosti stanovené v ustanovení § 38 odst. 1 ZákPr, tudíž jedná protiprávně. Pokud v důsledku tohoto jednání zaměstnanec vznikne zaměstnavateli škoda, je zaměstnanec povinen ji nahradit v souladu s ustanovením § 70 ZákPr.¹⁴⁷ Odlišný názor vyslovil Nejvyšší soud ČSSR¹⁴⁸, který v minulosti dovodil, že právo zaměstnavatele na náhradu škody je sankcí za neplatné rozvázání pracovního poměru, právním důvodem vzniku povinnosti zaměstnanec nahradit škodu proto není zaviněné porušení jeho povinností, a proto je aplikace obecných ustanovení o odpovědnosti zaměstnanec za škodu způsobenou zaměstnavateli vyloučena.

Osobně se domnívám, že tento názor Nejvyššího soudu ČSSR není zcela přesný. Dále si dovoluji tvrdit, že ačkoliv je právo na náhradu škody zakotvené v ustanovení § 70 ZákPr, nárokem zaměstnavatele vznikajícím v důsledku neplatného rozvázání pracovního poměru zaměstnancem, nemyslím si, že by mělo být chápáno jako jakási sankce pro zaměstnanec. Spíše jsem toho názoru, že má sloužit k vyrovnání majetkové újmy, která zaměstnavateli vznikla v důsledku toho, že zaměstnanec nepokračoval ve výkonu práce poté, co neplatně rozvázal svůj pracovní poměr a byl k dalšímu výkonu práce vyzván zaměstnavatelem. Nahlédneme-li do příslušného ustanovení zákoníku práce, zjistíme, že zákonná úprava nároků zaměstnavatele vyplývajících z neplatného rozvázání pracovního poměru zaměstnancem

145 Tamtéž.

146 Schmied, Z. in Andraščíková, M., Hloušková, P., Hofmannová, E., Knebl, P., Schmied, Z., Tomandlová, L., Trylč, L. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2016*, 10. aktualizované vydání, Olomouc, ANAG, 2016, s. 155.

147 K tomu srov. Drápal, L. in Bělina, M. a kol. *Zákoník práce, Komentář*, 2. vydání, Praha, C.H.Beck, 2015, s. 459.

148 Viz S III., s. 146.

vychází z toho, že pokud dojde k neplatnému rozvázání pracovního poměru a zaměstnavatel se rozhodne jeho neplatnost uplatnit u soudu, má primárně zájem na tom, aby zaměstnanec pokračoval ve výkonu práce. Až pokud tak zaměstnanec nečiní, může zaměstnavatel požadovat náhradu škody, která mu z tohoto jednání zaměstnance vznikla. Tudiž aby zaměstnavateli vzniklo právo na náhradu majetkové újmy, musí být určena neplatnost rozvázání pracovního poměru, musí dát řádně zaměstnanci najevo, že nadále trvá na tom, aby pro něj konal práci a zároveň musí zaměstnanec výzvu zaměstnavatele neuposlechnout a ve výkonu práce nepokračovat. I přes to, že ustanovení § 69 až 70 ZákPr představují speciální úpravu práv a povinností zaměstnavatele a zaměstnance v době, kdy mezi nimi panuje nejistota, zda pracovní poměr skončil, neznamena to, že by si tato ustanovení zcela vystačila sama o sobě. Nejedná se o zcela vyčerpávající úpravu, která by vylučovala aplikaci obecných ustanovení o odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli. S ohledem na to, že obecná úprava odpovědnosti zaměstnance reflektuje jeho zvláštní zákonnou ochranu, považují za vhodné aplikovat na povinnost nahradit škodu dle ustanovení § 70 ZákPr i obecná ustanovení pojednávající o odpovědnosti zaměstnance za škodu, kdy se tohoto názoru přidržím i v dalším textu.

Jak bylo již naznačeno výše, pokud zaměstnanec neplatně rozváže pracovní poměr a zaměstnavatel mu oznámí, že trvá na tom, aby nadále vykonával svou práci v souladu s pracovní smlouvou, má zaměstnanec možnost volby. Pokud se rozhodne, že práci nadále vykonávat nechce a nebude, může zaměstnavateli, v případě že rozvázání pracovního poměru bude určeno pravomocným soudním rozhodnutím jako neplatné, vzniknout škoda. Tato majetková újma by zaměstnavateli nevznikla, pokud by zaměstnanec v souladu s jeho oznámením svou práci konal.

Pro určení konkrétní výše škody je mimo jiné podstatný moment, kdy byl zaměstnanec řádně seznámen s oznámením zaměstnavatele, že trvá na dalším výkonu práce, neboť právě od tohoto dne je zaměstnanec povinen nahradit zaměstnavateli škodu vzniklou tím, že svou práci nevykonával.

Pokud vyjdeme z premisy, podle které je na pracovněprávní odpovědnost nazíráno jako na sekundární povinnost, která vzniká až v situaci, kdy dojde k porušení primární povinnosti¹⁴⁹, lze říci, že primárně by měl zaměstnanec v situaci, kdy je zaměstnavatelem vyzván k dalšímu výkonu práce, vykonávat práci, pokud tak nečiní, vzniká mu sekundární

149 Takto k pracovněprávní odpovědnosti přistupuje M. Bělina in Bělina, M., Pichrt, J., a kol. *Pracovní právo*, 7. vydání, Praha, C. H. Beck, 2017, s. 311.

odpovědnostní povinnost nahradit zaměstnavateli škodu, která mu tímto jednáním zaměstnance vznikla.

Odpovědnost zaměstnance za škodu je předmětem speciální právní úpravy vtělené do ustanovení § 250 an. ZákPr, kdy tato speciální úprava napomáhá naplňovat zásadu zvláštní zákonné ochrany zaměstnance a jako taková zaměstnanci přiznává v oblasti náhrady škody určitá privilegia vyplývající z nerovného postavení zaměstnance vůči zaměstnavateli, čímž prakticky vylučuje použití obecné právní úpravy odpovědnostních vztahů upravených občanským zákoníkem¹⁵⁰.

První výhody pro zaměstnance nalezneme hned v prvním ustanovení upravujícím odpovědnost za škodu způsobenou zaměstnavateli. V souladu s ustanovením § 250 odst. 1 ZákPr zaměstnanec odpovídá za škodu, kterou zaměstnavateli způsobil zaviněným porušením povinností při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. Abychom tedy mohli vůbec mluvit o tom, že vznikla škoda, musí být naplněno několik předpokladů (i) zaměstnanec musí při plnění pracovních úkolů či v přímé souvislosti s ním porušit své povinnosti, (ii) musí dojít ke vzniku škody, (iii) mezi škodou a porušením povinností musí existovat kauzální nexus a (iv) jednání zaměstnance musí být kryto jeho zaviněním¹⁵¹.

Zdrojem pracovněprávních povinností zaměstnance jsou pracovněprávní předpisy, pracovní smlouva, vnitřní předpisy zaměstnavatele, pracovní řády a ev. pokyny vedoucích zaměstnanců, kteří jsou oprávněni svým podřízeným zadávat pracovní úkoly a udělovat jim závazné pracovní pokyny¹⁵². V případě práva zaměstnavatele na náhradu škody vzniklou v důsledku toho, že zaměstnanec neplatně rozvázal svůj pracovní poměr a navzdory výzvě zaměstnavatele nepokračoval ve výkonu práce, spatřuji protiprávní jednání zaměstnance právě v tom, že v rozporu s ustanovením § 70 ZákPr ve spojení s ustanovením § 38 odst. 1 písm. b) ZákPr v práci nepokračoval.

Dále by porušení povinnosti mělo vést ke vzniku škody. Škoda představuje majetkovou újmu, kterou zaměstnavatel utrpěl v důsledku porušení povinností zaměstnancem. Škoda se skládá ze škody skutečné (*damnum emergens*) a ušlého zisku (*lucrum cessans*), kdy skutečnou škodou se rozumí to, o co se majetek poškozeného zmenšil¹⁵³ a ušlým ziskem pak

150 Tamtéž, str. 315. Avšak názor, že v oblasti pracovněprávní odpovědnosti není místo pro použití obecné úpravy občanského zákoníku, není zastáván bezvýjimečně – k tomu srov. Bezouška, P. *Je náhrada škody v zákoníku práce opravdu upravena komplexně?*, Právní rozhledy č. 12/2018, s. 439.

151 K tomu srov. rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 1111/2001 ze dne 13. 8. 2002.

152 Tamtéž.

153 Novotný, Z. in Bělina, M. a kol. *Zákoník práce*, Komentář, 2. vydání, Praha, C.H.Beck, 2015, s. 1022.

to, o co se majetek poškozeného nezvětšil, ač to bylo možné s ohledem na běžný průběh věci očekávat¹⁵⁴. Skutečnou škodou v případě neplatného rozvázání pracovního poměru zaměstnancem budou zejména náklady, které zaměstnavatel vynaloží na příplatky za práci přesčas či práci noční, pokud namísto zaměstnance, který neplatně rozvázal pracovní poměr, vykonávali jeho práci jiní zaměstnanci v noci či v rámci přesčasu anebo kupříkladu smluvní pokuta za zpoždění při plnění zakázky. Ušlý zisk pak může představovat hodnota zakázky, která zaměstnavateli ušla v důsledku toho, že zaměstnanec, který neplatně rozvázal pracovní poměr, nenastoupil v rozporu s výzvou zaměstnavatele do práce.¹⁵⁵ Ačkoliv v oblasti občanského práva se hradí obě tyto složky škody¹⁵⁶, a to primárně uvedením do původního stavu, až není-li to dobře možné či na žádost poškozeného se hradí škoda v penězích, v případě odpovědnosti za škodu dle ustanovení § 250 ZákPr je zaměstnanec povinen nahradit pouze skutečnou škodu, a to v penězích, jestliže neodčiní škodu uvedením v předešlý stav. Ledaže škodu způsobí úmyslně, neboť v takovém případě může zaměstnavatel po zaměstnanci požadovat i ušlý zisk.

Mezi porušením povinnosti a vznikem škody pak musí existovat příčinná souvislost, tedy takový vztah, kdy právě porušení povinnosti zapříčinilo, že zaměstnavateli vznikla škoda.

Posledním znakem odpovědnosti zaměstnance za škodu je zavinění zaměstnance, tedy jeho vnitřní psychický stav ve vztahu k jeho jednání a následkům. Zavinění může nabývat podoby přímého či nepřímého úmyslu anebo vědomé či nevědomé nedbalosti. Vzhledem k tomu, že zákoník práce neuvádí, jaká forma zavinění je pro vznik odpovědnosti zaměstnance za škodu, lze vyjít z toho, že plně postačí i nevědomá nedbalost, tedy stav, kdy zaměstnanec nevěděl, že svým jednáním může způsobit vznik škody, avšak vědět měl a mohl. Vzhledem k tomu, že zaměstnanec odpovídá za škodu, která nastane poté, co je zaměstnavatelem písemně vyzván k dalšímu výkonu práce, lze zaměstnavateli doporučit, aby ve svém oznámení uvedl i následek nepokračování v práci a tím zaměstnance upozornil na to, že pokud v práci pokračovat nebude, může mu vzniknout povinnost nahradit zaměstnavateli škodu z toho vzniklou.

Další zvýhodnění zaměstnance spočívá v tom, že jeho odpovědnost je omezena, neboť v případě škody způsobené z nedbalosti je zaměstnanec povinen nahradit škodu nejvýše do

154 Korecká, V. a Tomsa, M. in Hendrych, D. a kol., *Právní slovník*, 3. vydání, Praha, C.H.Beck, 2009, s. 1192.

155 Drápal, L. in Bělina, M. a kol. *Zákoník práce*, Komentář, 2. vydání, Praha, C.H.Beck, 2015, s. 459.

156 Viz ustanovení § 2952 ObčZák.

čtyřapůlnásobku jeho průměrného měsíčního výdělku. Toto omezení se však uplatní jen v případě odpovědnosti, která je kryta nižšími formami zavinění – nedbalostí vědomou či nevědomou. Pokud je však škoda zaměstnavateli způsobena úmyslně, limitace se neuplatní a zaměstnanec je povinen nahradit škodu v plném rozsahu. Jak již bylo uvedeno, v případě úmyslného způsobení škody pak navíc zaměstnavatel může navzdory obecnému pravidlu požadovat vedle škody skutečné i ušlý zisk. Další výhodou zaměstnance je jeho lepší procesní postavení, neboť povinnost prokázat zaměstnancovo zavinění leží na zaměstnavateli.

Pokud jsou veškeré výše uvedené podmínky vzniku odpovědnosti za škodu splněny, je zaměstnanec povinen k její náhradě od doby, kdy byl zaměstnavatelem vyzván k dalšímu výkonu práce až do doby, kdy bude pravomocně rozhodnuto, že rozvázání pracovního poměru je neplatné či do doby, kdy pracovní poměr zaměstnance skončí jiným platným způsobem¹⁵⁷. Pokud by zaměstnanec svou práci nevykonával ani poté, co by bylo pravomocně rozhodnuto, že rozvázání pracovního poměru bylo neplatné, již nelze postupovat v souladu s právní úpravou nároků z neplatného rozvázání pracovního poměru obsaženou v ustanovení § 70 ZákPr, neboť jejich aplikace má místo pouze tam, kde panuje nejistota, zda pracovní poměr mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem trvá. Jakmile je však soudním rozhodnutím postaveno najisto, že pracovní poměr neskončil, vrací se jeho existence a obsah do starých kolejí a řídí se tedy příslušnými právními předpisy a pracovní smlouvou. Proto by bylo možno neomluvenou absenci zaměstnance posoudit jako porušení jeho povinností vyplývajících z právních předpisů a zaměstnavatel by mohl přistoupit k rozvázání pracovního poměru výpovědí či okamžitým zrušením.

Právo na náhradu škody však zaměstnavateli vznikne vždy jen v případě, že po celou dobu trvání sporu trval na tom, aby zaměstnanec konal práci a zaměstnanec tak neučinil. Právo na náhradu škody zaměstnavateli tudíž nevznikne, pokud sice pravomocné soudní rozhodnutí určilo neplatnost rozvázání pracovního poměru, ale zaměstnavatel netrval na tom, aby zaměstnanec dále vykonával práci, a pracovní poměr skončil fikcí dohody dle ustanovení § 70 odst. 2 ZákPr.

Ačkoliv právní úprava neplatného rozvázání pracovního poměru zaměstnancem odráží právní úpravu neplatného rozvázání pracovního poměru zaměstnavatelem, a budí tak zdání, že je postavení zaměstnance i zaměstnavatele v této oblasti rovnocenné, není tomu tak. Vzhledem k tomu, že současná právní úprava umožňuje zaměstnanci skončit svůj pracovní poměr výpovědí z jakéhokoliv důvodu i bez jeho uvedení, lze si jen stěží představit neplatnou

157 Drápal, L. in Bělina, M. a kol. *Zákoník práce*, Komentář, 2. vydání, Praha, C.H.Beck, 2015, s.459.

výpověď ze strany zaměstnance, která by se stala předmětem soudního řízení. Zaměstnavatelé se tudíž zpravidla obrací na soud s návrhem o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením ze strany zaměstnance. Avšak ani tento jev není zdaleka častý. Ve většině případů se zaměstnavatel s neplatným rozvázáním pracovního poměru raději smíří a nemá zájem na tom vést nezřídká zdlouhavé soudní řízení. Osobně si myslím, že pokud se nejedná o opravdu klíčového zaměstnance, kterého lze velice těžko nahradit, nemá zaměstnavatel téměř žádnou motivaci domáhat se určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru, neboť ve většině případů je pro něj snazší obstarat si jiného zaměstnance, který bude mít zájem pro něj práci vykonávat.

6.2.3. Neplatné rozvázání pracovního poměru dohodou

Pro případy neplatného rozvázání pracovního poměru dohodou obsahuje zákoník práce zvláštní ustanovení § 71. V ohledech zvláštním ustanovením nedotčených se na neplatné rozvázání pracovního poměru dohodou plně aplikuje právní úprava obsažená ustanovení § 70 ZákPr. Ustanovení §71 ZákPr obsahuje dvě výjimky z tohoto pravidla. Kdy první z nich dopadá na dohodu stíženou relativní neplatností, kterou je zaměstnavatel oprávněn namítnout jen pokud ji sám nezpůsobil¹⁵⁸. A druhá se týká práva zaměstnavatele na náhradu škody, které v případě, že je pracovní poměr neplatně rozvázán dohodou, nemůže zaměstnavatel uplatnit.

6.3. Promlčení nároků z neplatného rozvázání pracovního poměru a jejich uplatnění

Jak vyplývá z uvedeného, pokud se některý z účastníků pracovního poměru domnívá, že pracovní poměr byl druhým účastníkem rozvázán neplatně, může se obrátit na soud s návrhem na určení neplatnosti. Pokud tak neučiní do dvou měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr tímto pracovněprávním jednáním skončit, jeho právo prekluduje. Vedle práva na určení neplatnosti, mají účastníci za předpokladu, že neplatnost bude pravomocně určena soudem a žalobce na tom bude mít zájem další práva, a to:

- právo aby pracovní poměr mezi nimi nadále trval, kdy zaměstnavatel má v tomto případě právo a povinnost přidělovat zaměstnanci práci a zaměstnanec má právo na to, aby mu práce byla přidělována a za vykonanou práci mu byla vyplacena mzda či plat;

158 Viz ustanovení § 579 odst. 1 ObčZák.

- pokud zaměstnavatel, který neplatně rozvázal pracovní poměr, neumožní po dobu sporu zaměstnanci konat práci, vzniká zaměstnanci právo na náhradu mzdy a případně i právo na náhradu škody a
- pokud zaměstnanec, který neplatně rozvázal pracovní poměr, nebude vykonávat pro zaměstnavatele po dobu soudního sporu práci, vzniká zaměstnavateli právo na náhradu škody z toho vzniklé.

Tato práva nemohou být stížena prekluzí, jejich promlčení však právní úprava zákoníku práce výslovně neupravuje, proto je třeba opět obrátit pozornost k právní úpravě promlčení obsažené v občanském zákoníku¹⁵⁹. Abychom mohli činit závěry o jejich promlčitelnosti, je třeba se v souladu s ustanovením § 611 ObčZák zabývat jejich povahou¹⁶⁰. O tom že promlčení podléhá právo zaměstnance na náhradu mzdy a právo zaměstnavatele na náhradu škody pravděpodobně nebude pochyb, vzhledem k tomu, že se jedná o práva majetkového charakteru. Otázky by však mohlo vzbudit, zda promlčení podléhá i právo zaměstnance na přidělování práce. I přidělování práce lze chápat jako právo s jistým majetkovým aspektem¹⁶¹, neboť zaměstnanec se domáhá jejího přidělování nikoliv proto, že se doma nudí, ale proto, že má zájem na tom získat za vykonanou práci odměnu. Proto lze dovodit, že i toto právo podléhá promlčení.¹⁶² Avšak vzhledem k tomu, že je předmětem řízení o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru, promlčecí lhůta v jeho případě po dobu soudního řízení neběží. Majetkový aspekt lze taktéž bez pochyb spatřit v právu na náhradu škody.

Shrneme-li uvedené, lze konstatovat, že všechny nároky vyplývající z neplatného rozvázání pracovního poměru (vyjma uplatnění neplatnosti, která podléhá prekluzi) se promlčují. Základní subjektivní promlčecí lhůta trvá tři roky a počíná běžet dnem, kdy může být právo uplatněno poprvé. Vedle subjektivní lhůty pak občanský zákoník zakotvuje pro promlčení majetkových práv i objektivní lhůtu, která činí deset let ode dne, kdy právo dospělo. Speciální úprava je pak věnována promlčení práva na náhradu škody, které se

159 K tomu srov. např. Jouza, L. *Uplatňování občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích*, Bulletin advokacie č. 4/2014, s. 41, dostupné na <http://www.bulletin-advokacie.cz/uplatnovani-obcanskeho-zakoniku-v-pracovnepravnich-vztazich?browser=full> [citováno dne 27. 9. 2018].

160 Ačkoliv L. Drápal je toho názoru, že vyjma práv zanikajících v důsledku prekluze či uplynutí doby, na kterou byla omezena, se v pracovněprávních vztazích se promlčují všechna práva. Viz Bělina, M., Pichrt, J., a kol. *Pracovní právo*, 7. vydání, Praha, C. H. Beck, 2017, s. 118.

161 K tomu srov. Weinhold, D. *Promlčení a prekluze v soukromém právu*, 1. vydání, Praha, 2015, s. 246.

162 K tomu srov. Jouza, L. *Změny ve skončení pracovního poměru*, Bulletin advokacie č. 3/2014, s. 43.

promlčí nejpozději za deset let ode dne, kdy škoda vznikla, případně nejpozději za patnáct let ode dne, kdy vznikla škoda úmyslně způsobená. Pokud by některé právo bylo přiznáno soudem, pak se promlčí nejdříve za deset let ode dne, kdy mělo být dle rozhodnutí plněno.

Institut promlčení obecně vychází z toho, že pokud je věřitel dlouhodobě nečinný, pak pravděpodobně již rezignoval na vymáhání svého práva. V takovém případě se do popředí dostává zájem na zachování právní jistoty, neboť čím déle věřitel své právo neuplatňuje, tím složitější je soudní spor mezi ním a dlužníkem.¹⁶³ Pokud není právo v promlčecí lhůtě uplatněno, nezaniká jako v případě prekluze, ale pouze se oslabuje, stává se naturální obligací. V případě promlčení dlužník již není povinen plnit promlčený dluh, k čemuž soud přihlédne pouze, pokud dlužník promlčení práva namítne. Pokud se však dlužník rozhodne dobrovolně svůj dluh splnit i poté, co došlo k jeho promlčení, nestane se poskytnuté plnění bezdůvodným obohacením.

Vždy lze doporučit, aby žalobce řádně dbal běhu a délky promlčecích lhůt a případně uplatnil předmětné nároky žalobou, i navzdory tomu, že o (ne)platnosti rozvázání pracovního poměru v době podání tohoto návrhu nebude pravomocně rozhodnuto. Neboť pokud právo uplatní u soudu a řádně pokračuje v zahájeném řízení, promlčecí lhůta neběží.

Kupříkladu nárok na náhradu mzdy je možné úspěšně uplatnit, jakmile nastala splatnost náhrady a zaměstnavatel se dostal do prodlení s jejím uspokojením¹⁶⁴, nejpozději však do tří let od vzniku nároku, neboť každá jednotlivá měsíční náhrada se promlčuje podle data své splatnosti, a to nezávisle na tom, zda bylo rozhodnuto o neplatnosti rozvázání pracovního poměru¹⁶⁵.

163 Hůrka, P. et al. *Pracovní právo*, 2. vydání, Plzeň, Aleš Čeněk, 2015, s. 91.

164 K tomu srov. rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 1784/2008 ze dne 19. 2. 2009.

165 K tomu srov. usnesení Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 4886/2009 ze dne 9. 12. 2010.

7. Závěr

Cílem této práce bylo pojednat o právní úpravě nároků z neplatného rozvázání pracovního poměru. Tento však nebylo možné naplnit bez toho, aby práce alespoň ve stručnosti pojednala o základních náležitostech jednotlivých způsobů rozvázání pracovního poměru a o tom, kdy hovoříme o jejich neplatnosti.

Se zakotvením principu subsidiarity občanského zákoníku vůči zákoníku práce nebylo možné při rozboru neplatnosti opomenout zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů. A to zejména s ohledem na to, že rozvázání pracovního poměru je právním jednáním, jehož právní úprava je vtělena právě do občanského zákoníku a dále proto, že základní důvody neplatnosti rozvázání pracovního poměru již plně neupravuje zákoník práce, ale je nutné je hledat v občanském zákoníku.

Proto jsem se v části práce věnovala i vztahu obecného soukromoprávního kodexu a zákoníku práce a jeho vývoji v čase. Přenesení důvodů neplatnosti do obecného soukromoprávního kodexu však nebylo jedinou změnou, kterou občanský zákoník do oblasti pracovního práva přinesl. Neboť s jeho účinností byl do právní úpravy zakotven nový následek vadného rozvázání pracovního poměru, zdánlivost. Právě zakotvení institutu zdánlivosti způsobilo velkou změnu v oblasti vadného rozvázání pracovního poměru.

Ani tento právní institut nebylo možné v textu práce opomenout. Protože až do přijetí nového občanského zákoníku byl postup účastníka, který se domníval, že druhý účastník pracovní poměr rozvázal neplatně, celkem jednoduchý. Takový účastník se vždy musel ve dvouměsíční prekluzivní lhůtě obrátit na soud s návrhem na určení neplatnosti. Pokud tak neučinil, bylo rozvázání pracovního poměru, ač stíženo vadou jinak způsobující jeho neplatnost, platné. S rekodifikací však vznikla otázka, jak má takový účastník postupovat v případě, že se domnívá, že rozvázání bylo učiněno pouze zdánlivě. A to zejména proto, že zákoník práce výslovně neupravuje, jaké následky se se zdánlivým rozvázáním pracovního poměru pojí. Odborná veřejnost dospěla k tomu, že v případě zdánlivost rozvazovacího právního jednání není možné postupovat v souladu s právní úpravou obsaženou v ustanoveních § 69 až 72 ZákPr. Ale pokud se účastník rozhodne obrátit na soud (nebo jej k tomu situace donutí), je nutné, aby tak učinil podáním žaloby na určení dle ustanovení § 80 OSŘ, která není omezena prekluzivní lhůtou.

Vzhledem k tomu, že od účastníka pracovního poměru nelze očekávat hluboké právní znalosti, může se v praxi nezřídka stát, že účastník veden tím, že rozvázání pracovního poměru bylo učiněno zdánlivě, nepodá v prekluzivní lhůtě žalobu na určení neplatnosti a tím

se připraví o možnost zabránit tomu, aby nastaly právní účinky rozvázání, které je „pouze“ neplatné. Proto byla konceptu zdánlivosti a jejímu uplatnění věnována nemalá část práce.

Dalším cílem práce bylo provést čtenáře soudním řízením o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru zejména s ohledem na vybrané aspekty řízení, zejména na dodržení zákonem stanovené lhůty a správnou formulaci petitu žaloby, neboť právě tato činí v praxi stále problémy.

Druhá polovina práce byla věnována jednotlivým nárokům z neplatného rozvázání pracovního poměru vyplývajícím a jejich právní úpravě obsažené v ustanoveních § 69 až 72 ZákPr. První část byla věnována nárokům, které v případě neplatného rozvázání pracovního poměru zaměstnavatelem, vznikají zaměstnanci. Pojednala proto o tom, že pokud zaměstnavatel neplatně rozváže pracovní poměr a zaměstnanec oznámí, že na dalším zaměstnávání trvá, vzniká mu v první řadě právo na to, aby jej zaměstnavatel nadále zaměstnával. A dále se věnovala právu zaměstnance na náhradu mzdy (platu), které zaměstnanci vzniká v případě, že mu zaměstnavatel další výkon práce neumožní. Dále se diplomová práce zaměřila na právo zaměstnance na náhradu škody, které speciální ustanovení § 69 ZákPr výslovně nezakotvuje, avšak bylo dovozeno judikaturou. Poslední část pak byla věnována případu, kdy je pracovní poměr rozvázán neplatnou dohodou. Vzhledem k tomu, že případy, kdy zaměstnavatel neplatně rozváže pracovní poměr a zaměstnanec se proto obrátí na soud, jsou v praxi velmi časté, byla tato část práce vytvořena zejména s ohledem na judikaturu Nejvyššího soudu. Zároveň v této části diplomové práce bylo rozvedeno, jaká jsou práva a povinnosti stran v případě, že zaměstnanec podá návrh na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru, ale na dalším zaměstnávání netrvá.

Další avšak menší část druhé poloviny práce byla věnována nárokům zaměstnavatele vznikajícím v případě neplatného rozvázání pracovního poměru zaměstnancem. Pojednala tak o právu na to, aby zaměstnanec dále konal práci, které zaměstnavateli vzniká, pokud podá návrh a určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru zaměstnancem a zaměstnanci oznámí, že na dalším zaměstnávání trvá. Dále byla věnována právu na náhradu škody, která zaměstnavateli vzniká v případě, že zaměstnanec ve výkonu práce nepokračuje, ačkoliv jej zaměstnavatel k dalšímu výkonu práce řádně vyzval. Krátká zmínka byla věnována i právům a povinnostem v případě neplatného rozvázání pracovního poměru dohodou. Dále byla v této části rozvedena práva a povinnosti stran v případě, že návrh na určení neplatnosti nebyl podán. Vzhledem k tomu, že zaměstnavatelé velmi zřídka uplatňují neplatnost rozvázání pracovního poměru zaměstnancem u soudu, pojednala tato podkapitola o nárocích zejména s přihlédnutím k relevantní odborné literatuře.

Závěrem bych si dovolila v krátkosti zhodnotit právní úpravu nároků z neplatného rozvázání pracovního poměru nastíněnou v diplomové práci. Osobně si myslím, že je poměrně vyrovnaná a vhodná. A to i přes to že by si zasloužila pozornost zákonodárce, který by mohl reagovat na to, že v současné době je prakticky vyloučeno, aby zaměstnanec podal neplatnou výpověď. Avšak vzhledem k tomu, že toto opomenutí nepůsobí prakticky žádné negativní dopady, nepovažuji to za podstatné.

Jsem toho názoru, že pozornost práva si zaslouží jen rozvázání pracovního poměru, které je neplatné, za předpokladu že ten, kdo je oprávněn se domáhat určení neplatnosti, má zájem na tom, aby neplatně rozvázaný pracovní poměr nadále trval. Proto si myslím, že úkolem právní úpravy v případě neplatného rozvázání pracovního poměru je primárně umožnit zaměstnanci dále konat práci a zaměstnavateli umožnit, aby se tohoto výkonu úspěšně domohl. Tento úkol současná právní úprava dle mého názoru plní obstojně. Zejména tím, že právo na další zaměstnávání stojí na čelní pozici nároků z neplatného rozvázání pracovního poměru. Dále oceňuji, že právní úprava účelně brání přílišnému množení žalob na určení neplatnosti. Zejména tím, že zakotvuje prekluzivní dvouměsíční lhůtu k podání žaloby na určení neplatnosti a s jejím marným uplynutím spojuje platnost rozvazovacího právního jednání.

Seznam zkratk

ZákPr zákoník práce

ObčZák občanský zákoník

OSŘ občanský soudní řád

S III. Sborník stanovisek, závěrů, rozborů a zhodnocení soudní praxe, zpráv o rozhodování soudů a soudních rozhodnutí Nejvyššího soudu, 1964-1969, SEVT Praha, 1980

Seznam použitých zdrojů

1. Seznam použité literatury

Bělina, M., Pichrt, J. a kol. *Pracovní právo*, 7. vydání, Praha, C.H.Beck, 2017, 477 s. ISBN 978-80-7400-667-8

Bělina, M. a kol. *Zákoník práce, komentář*, 2. vydání, Praha, C.H.Beck, 2015, 1610 s. ISBN 978-80-7400-290-8

Bělina, M. a kol. *Zákoník práce*, 1. Vydání, Praha, C.H.Beck, 2008, 1084 s. ISBN 978-80-7179-607-7

Lavický, P. a kol. *Občanský zákoník I. Obecná část (§ 1-654), Komentář*, 1. vydání, Praha, C.H.Beck, 2014, 2400 s. ISBN 978-80-7400-529-9

Zuklínová, M. *Právní jednání podle občanského zákoníku č. 89/2012 Sb. – Komentář, srovnání se zahraničíma vybraná platná judikatura*, 2. vydání, Praha, Linde Praha a.s., 2013, 192 s. ISBN 978-80-7201-918-2

Dvořák, J., Švestka, J., Zuklínová, M. a kol. *Občanské právo hmotné, Svazek I., Díl první: obecná část*, Praha, Wolters Kluwer ČR a.s., 2013, 429 s. ISBN 978-80-7478-326-5

Melzer, F., Tégl, P. a kol. *Občanský zákoník – velký komentář, Svazek III. § 419-654*, 1. vydání, Praha, Leges, 2014, 1264 s. ISBN 978-80-7502-003

Švestka, J., Dvořák, J., Fiala, J. a kol. *Občanský zákoník, Komentář, Svazek I.*, Praha, Wolters Kluwer, a.s., 2014, 1736 s. ISBN 978-80-7478-441-5

Hůrka, P. et al. *Pracovní právo*, 2. vydání, Plzeň, Aleš Čeněk, 2015, s. 575 ISBN 978-80-7380-540-1

Bělina, M. a kol. *Pracovní právo*, 6. doplněné a podstatně přepracované vydání, Praha, C.H.Beck, 2014, 464 s. ISBN 978-80-7400-283-0

Hromada, M. *Pracovněprávní spory*, 1. vydání, Praha, C.H.Beck, 2015, 214 s. ISBN 978-80-7400-581-7

Hendrych, D. a kol. *Právní slovník*, 3. podstatně rozšířené vydání, Praha, C.H.Beck, 2009, 1459 s. ISBN 978-80-7400-059-1

Svoboda, K., Smolík, P., Levý, J., Šínová, R. a kol. *Občanský soudní řád, Komentář*, 2. vydání, Praha, C.H.Beck, 2017, 1627 s. ISBN 978-80-7400-673-9

Stránský, J. a kol. *Zákoník práce s podrobným praktickým výkladem pro širokou veřejnost*, 1. vydání, Praha, SONDY s.r.o., 2012, 584 s. ISBN 978-80-8684-645-3

Kottnauer, A. *Pracovní právo v praxi Základní pracovněprávní vztahy a rekonstrukce*, 1. vydání, Leges, 2014, 384 s. ISBN 978-80-7502-038-3

Andraščíková, M., Hloušková, P., Hofmannová, E., Knebl, P., Schmied, Z., Tomandlová, L., Trylč, L. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2016*, 10. aktualizované vydání, Olomouc, ANAG, 2016, 1272 s. ISBN 978-80-7263-992-2

Weinhold, D. *Promlčení a prekluze v soukromém právu*, 1. vydání, Praha, C.H.Beck, 2015, 284 s. ISBN 978-80-7400-576-3

Pichrt, J. a kol. *Zákoník práce. Zákon o kolektivním vyjednávání. Praktický komentář*, 1. vydání, Praha, Wolters Kluwer ČR, a.s., 2017, 1157 s. ISBN 978-80-7552-609-0

2. Časopisecké články

Hůrka, P. *Změny v pracovním právu v souvislosti s novým občanským zákoníkem*, Právní rozhledy č. 7/2014, s. 233 ISSN 1210-6410

Morávek, J. *Několik poznámek nejen k formě právních jednání v pracovněprávních vztazích po rekonstrukci*, Právní rozhledy č. 9/2014, s. 305 ISSN 1210-6410

Bezouška, P. *Vliv nového občanského zákoníku na pracovní právo*, Právní rozhledy č. 1/2014, s. 11 ISSN 1210-6410

Stránský, J. *Nicotnost právního jednání a rozvázání pracovního poměru*, Bulletin advokacie č. 5/2016, s. 22-26 ISSN 1210-6348

Hromada, M. *Zdánlivé a neplatné ukončení pracovního poměru*, Soudní rozhledy č. 2/2015, s. 47 ISSN 1211-4405

Bělina, M. a Morávek, J. *(Ne)potřebná novela zákoníku práce*, Právní rozhledy č. 13-14/2015, s. 487 ISSN 1210-6410

Schwarzová, D. a David, L. *K formě oznámení zaměstnance podle § 61 odst. 1 zákoníku práce*, Právní rozhledy č. 10/1996, s. 462 ISSN 1210-6410

Řeháček, O. *Ke střetu zájmu zaměstnance na dalším zaměstnávání po neplatném rozvázání pracovního poměru a nového pracovněprávního vztahu v soudní judikatuře*, Bulletin advokacie č. 7-8/2009, s. 58 ISSN 1210-6348

Vrajík, M. *Z aktuální judikatury: Povinnost vrátit náhradu mzdy po zrušení rozsudku*, Mzdová účetní č. 6/2016, s. 32, 1211-1430

Bezouška, P. *Je náhrada škody v zákoníku práce opravdu upravena komplexně?*, Právní rozhledy č. 12/2018, s. 439 ISSN 1210-6410

Jouza, L. *Uplatňování občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích*, Bulletin advokacie č. 4/2014, s. 41 ISSN 1210-6348

Jouza, L. *Změny ve skončení pracovního poměru*, Bulletin advokacie č. 3/2014, s. 43 ISSN 1210-6348

3. Seznam použitých internetových zdrojů

Bukovjan, P. *Novely zákoníku práce a skončení pracovního poměru*, Práce a mzda č. 1/2012, <http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d36365v46130-novely-zakoniku-prace-a-skonceni-pracovniho-pomeru/>

Maulwurf, A. *Pořádková povaha lhůty pro oznámení zaměstnance o trvání na dalším zaměstnávání neohrožuje nárok zaměstnance na náhradu mzdy za neplatné rozvázání pracovního poměru zaměstnavatelem* dostupné na <https://www.epravo.cz/top/clanky/poradkova-povaha-lhuty-pro-oznameni-zamestnance-o-trvani-na-dalsim-zamestnavani-neohrozuje-narok-zamestnance-na-nahradu-mzdy-za-neplatne-roz vazani-pracovniho-pomeru-zamestnavatelem-107146.html>

Fetter, R. W. *Opravdu je lhůta v ust. § 69 odst. 1 zákoníku práce pořádková?* <https://www.epravo.cz/top/clanky/opravdu-je-lhuta-v-ust-69-odst-1-zakoniku-prace-poradkova-107483.html>

Šimek, M. *Žaloba o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru a možnost narovnání v průběhu soudního řízení*, <http://www.elaw.cz/clanek/zaloba-o-ureni-neplatnosti-roz vazani-pracovniho-pomeru-a-moznost-narovnani>

Vrajík, M. *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>

Důvodová zpráva k zákonu č. 262/1006 Sb., zákoníku práce, dostupná na
<https://www.mpsv.cz/files/clanky/1558/zprava.pdf>

Konsolidovaná důvodová zpráva k občanskému zákoníku, Ministerstvo spravedlnosti ČR, dostupná na <http://obcanskyzakonik.justice.cz/images/pdf/Duvodova-zprava-NOZ-konsolidovana-verze.pdf>

výsledky 1. ročníku výzkumu Proměny české společnosti 2015 Jak Češi tráví čas? pořádaného Sociologickým ústavem Akademie věd ČR, v.v.i., CERGE-EI a Fakultou sociálních studií Masarykovy univerzity, str. 8, dostupné na
http://www.promenyceskespolecnosti.cz/aktuality/aktualita22/Jak_Cesi_travi_cas_TK_2_0-06-2016.pdf

4. Seznam použitých právních předpisů

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

Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

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

Zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů

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

Zákon č. 182/2006, Sb., zákon o úpadku a způsobech jeho řešení (insolvenční zákon), ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 303/2013 Sb., zákon, kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím rekonstrukce soukromého práva

5. Seznam použité judikatury

Nález Ústavního soudu sp. zn. III. ÚS 133/03 ze dne 29. 1. 2004

Nález Ústavního soudu sp. zn. IV. ÚS 314/05 ze dne 15. 8. 2005

Stanovisko občanskoprávního kolegia a obchodního kolegia Nejvyššího soudu ČR k některým otázkám rozhodování soudů ve věcech nároků z neplatného rozvázání

pracovního poměru podle ustanovení § 61 zákoníku práce sp. zn. Cpjn 4/2004 ze dne 9. 6. 2004

Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 33 Cdo 1527/99 ze dne 22. 6. 2000

Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 32 Odo 722/2003 ze dne 20. 5. 2004

Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 1662/2012 ze dne 26. 8. 2013

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

Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 258/2003 ze dne 16. 7. 2003

Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 258/2003 ze dne 28. 2. 2018

Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 1618/2000 ze dne 29. 8. 2001

Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 667/2011 ze dne 24. 4. 2012

Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 5088/2015 ze dne 26. 2. 2016

Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 1705/2012 ze dne 29. 5. 2013

Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 2287/2017 ze dne 9. 10. 2017

Usnesení Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 2494/2010 ze dne 6. 9. 2011

Rozsudek Městského soudu sp. zn. 19 Co 338/2017 ze dne 22. 11. 2017

Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 2 Cdon 196/97 ze dne 11. 9. 1997

Usnesení Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 3197/2016 ze dne 15. 2. 2017

Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 2166/2001 ze dne 1. 8. 2002

Rozsudek Nejvyššího soudu České socialistické republiky sp. zn. 6 Cz 11/68 ze dne 31. 5. 1968

Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 3691/2015 ze dne 11. 12. 2015

Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 3229/2013 ze dne 20. 11. 2014

Usnesení Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 3004/2017 ze dne 9. 1. 2018

Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 5097/2016 ze dne 17. 8. 2017

Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 4578/2017 ze dne 28. 2. 2018

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

Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 1103/2003 ze dne 17. 12. 2003

Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 1950/2003 ze dne 18. 3. 2004

Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 90/2001 ze dne 22. 1. 2002

Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 5097/2016 ze dne 17. 8. 2017

Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 1218/2005 ze dne 9. 3. 2006

Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 32 Cdo 2484/2012 ze dne 10. 12. 2013

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

Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 1863/2018 ze dne 26. 6. 2018

Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 23 Co 1992/2014 ze dne 25. 11. 2014

Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 945/2002 ze dne 10. 12. 2002

Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 2343/2003 ze dne 30. 3. 2004

Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 3026/2005 ze dne 9. 3. 2006

Usnesení Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo1286/2006 ze dne 9. 1. 2007

Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 3693/2011 ze dne 20. 12. 2012

Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 5097/2016 ze dne 17. 8. 2017

Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 1776/2001 ze dne 13. 9. 2002

Rozhodnutí Nejvyššího soudu České socialistické republiky sp. zn. 6 Cz 72/69 ze dne 22. 12. 1969

Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 991/2001 ze dne 31. 5. 2002

Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 2469/2007 ze dne 2. 9. 2008

Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 5432/2017 ze dne 24. 4. 2018

Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 2671/2003 ze dne 10. 5. 2004

Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 3787/2017 ze dne 26. 8. 2015

Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 1064/2010 ze dne 7. 6. 2011

Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 3032/2011 ze dne 26. 9. 2012

Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 2178/2015 ze dne 19. 4. 2016

Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 1746/2001 ze dne 13. 9. 2002

Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 1518/2010 ze dne 15. 2. 2011
Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 839/2015 ze dne 17. 12. 2015
Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 5285/2016 ze dne 31. 10. 2017
Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 5189/2015 ze dne 11. 7. 2016
Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 554/2017 ze dne 25. 7. 2017
Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 1000/2009 ze dne 15. 7. 2010
Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 2343/2003 ze dne 30. 3. 2004
Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 1000/2009 ze dne 15. 7. 2010
Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 1111/2001 ze dne 13. 8. 2002
Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 1784/2008 ze dne 19. 2. 2009
Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 4886/2009 ze dne 9. 12. 2010

6. Seznam ostatních zdrojů

Nejvyšší soud o občanském soudním řízení v některých věcech pracovních, občanskoprávních a rodinnoprávních, *Sborník stanovisek, závěrů, rozborů a zhodnocení soudní praxe, zpráv o rozhodování soudů a soudních rozhodnutí Nejvyššího soudu*, 1964-1969, SEVT Praha, 1980

Abstrakt

Cílem této diplomové práce je pojednat o právní úpravě neplatného rozvázání pracovního poměru, odlišit jej od zdánlivého rozvázání pracovního poměru zakotveného do právního řádu zákonem č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů, a zejména shrnout právní úpravu a judikaturu Nejvyššího soudu týkající se nároků z neplatného rozvázání pracovního poměru.

V úvodu představuji cíle své diplomové práce a uvádím, proč si myslím, že nároky z neplatného rozvázání pracovního poměru jsou stále aktuálním tématem. Ve druhé kapitole ve stručnosti přibližuji pracovní poměr. Ve třetí kapitole uvádím, co se rozumí rozvázáním pracovního poměru a v jednotlivých podkapitolách představuji základní náležitosti jednotlivých způsobů rozvázání pracovního poměru. Čtvrtá kapitola je věnována vadnému rozvázání pracovního poměru, pojednávám v ní proto o vztahu občanského zákoníku a zákoníku práce a o tom jaké znaky musí rozvázání pracovního poměru naplnit, aby jej bylo možné považovat za právní jednání. Ve druhé podkapitole pojednávám o zdánlivém rozvázání pracovního poměru a dopadech konceptu zdánlivosti do oblasti rozvázání pracovního poměru. Třetí podkapitola je věnována neplatnému rozvázání pracovního poměru, rozlišení mezi relativní a absolutní neplatností a důvodům neplatnosti. Pátá kapitola pak shrnuje vybrané aspekty uplatnění neplatnosti rozvázání pracovního poměru před soudem, kdy jednotlivé podkapitoly jsou věnovány lhůtě k podání této žaloby, soudu příslušnému k projednání, formulaci žaloby a rozhodnutí soudu. Šestá kapitola je pak cele věnována nárokům z neplatného rozvázání a je členěna na dvě podkapitoly, kdy první pojednává o nárocích zaměstnance vznikajících z neplatného rozvázání pracovního poměru zaměstnavatelem, jejíž jednotlivé části jsou věnovány právu na další zaměstnávání, právu na náhradu mzdy (platu), právu na náhradu škody a zvláštní úpravě neplatného rozvázání dohodou. Druhá pak představuje nároky zaměstnavatele z neplatného rozvázání pracovního poměru zaměstnancem, je tedy věnována pokračování zaměstnance v práci, právu na náhradu škody a zvláštní úpravě neplatného rozvázání dohodou. Třetí podkapitola pak pojednává o promlčení nároků z neplatného rozvázání pracovního poměru a jejich uplatnění. Závěr práce obsahuje krátkou analýzu a zhodnocení právní úpravy.

Klíčová slova: neplatné rozvázání pracovního poměru, nároky z neplatného rozvázání pracovního poměru, zdánlivé rozvázání pracovního poměru

Claims arising from invalid termination of employment

Abstract

The aim of this Master thesis is to analyse legislation concerning the invalid employment termination, to distinguish the invalid employment termination from putative employment termination established by Act No. 89/2012 Coll., Civil Code, as amended, and especially to summarize the legislation and case law concerning claims arising from invalid employment termination.

The introductory chapter contains the aims of this thesis and represents the reasons why I think this topic is still relevant. Chapter two explains the employment briefly. Chapter three provides the brief introduction to employment termination and individual subchapters present the essentials of individual types of employment termination. Chapter four analyses invalid employment termination, and relation between the Civil Code and Labour Code and defines conditions necessary to qualify the employment termination as the act. Subchapter two analyses putative employment termination and its results in employment termination field. Subchapter three concerns the invalid employment termination, distinguishes between the void termination and voidable termination and represents its grounds. Chapter five summarizes selected aspects of court proceeding. Particular subchapters therefore concentrate on time limit for bringing an action, respective court, formulation of action and court's decision. Chapter six deals with claims arising from invalid employment termination and is subdivided into two parts. First of them concentrates on employee's claims arising from invalid employment termination. This subchapter consists of parts describing the right to be further employed, wage compensation, damages and claims arising from employment termination by invalid agreement. The second subchapter describes employer's claims arising from invalid termination, e.g. right to employ the employee, damages and claims arising from employment termination by invalid agreement. Third subchapter concentrates on time limitation of claims and its bringing before court. The conclusion contains analysis and evaluation of the legislation.

Key words: invalid employment termination, claims arising from invalid employment termination, putative employment termination