

**UNIVERZITA KARLOVA**

**Právnická fakulta**

**Mgr. Dana Čížková**

**Neplatné rozvázání pracovního poměru ze  
strany zaměstnavatele**

Invalid termination of the employment relationship by the  
employer

**Rigorózní práce**

Pověřený akademický pracovník: JUDr. Ljubomír Drápal

Pracovní právo a právo sociálního zabezpečení

Datum vypracování práce (uzavření rukopisu): 31. 10. 2017

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

Mgr. Dana Čížková

V Mladé Boleslavi dne 31. 10. 2017

Prohlašuji, že vlastní text práce včetně poznámek pod čarou splňuje podmínku předepsaného minima, tj. 180 000 znaků včetně mezer.

Mgr. Dana Čížková

V Mladé Boleslavi dne 31. 10. 2017

Děkuji panu JUDr. Ljubomíru Drápalovi, pověřenému akademickému pracovníkovi mé rigorózní práce za cenné připomínky a účinnou pomoc při zpracování. Dále bych chtěla poděkovat své rodině za podporu při psaní práce.

# Obsah

1.	ÚVOD .....	1
2.	HISTORICKÝ EXKURZ DO VZTAHU OBČANSKÉHO ZÁKONÍKU A ZÁKONÍKU PRÁCE .....	3
2.1.	ZAŘAZENÍ PRACOVNÍHO PRÁVA DO SYSTÉMU PRÁVA .....	3
2.2.	VZÁJEMNÝ VZTAH ZÁKONÍKU PRÁCE A OBČANSKÉHO ZÁKONÍKU V HISTORII .....	4
3.	SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU .....	9
4.	PRÁVNÍ JEDNÁNÍ .....	14
4.1.	POJEM, POJMOVÉ ZNAKY A NÁLEŽITOSTI PRÁVNÍHO JEDNÁNÍ .....	14
4.2.	NÁSLEDKY VAD PRACOVNĚPRÁVNÍHO JEDNÁNÍ .....	18
4.2.1.	<i>Zdánlivost pracovněprávního jednání</i> .....	20
4.2.2.	<i>Neplatnost pracovněprávního jednání</i> .....	22
4.2.3.	<i>Relativní neúčinnost v pracovněprávních vztazích</i> .....	26
5.	ZDÁNLIVÉ ROZVÁZÁNÍ PRACOVNÍHO POMĚRU .....	28
5.1.	ZDÁNLIVOST Z DŮVODU NEEEXISTENCE VŮLE JEDNÁJÍCÍHO NEBO Z DŮVODU NEDOSTATKU PROJEVU TÉTO VŮLE .....	28
5.2.	ZDÁNLIVOST PRÁVNÍHO JEDNÁNÍ Z DŮVODU NEDOSTATKU VÁŽNOSTI VŮLE .....	29
5.3.	ZDÁNLIVOST PRÁVNÍHO JEDNÁNÍ Z DŮVODU NEURČITOSTI A NESROZUMITELNOSTI .....	29
5.4.	ZDÁNLIVOST PRÁVNÍHO JEDNÁNÍ STANOVENÁ ZÁKONEM .....	30
6.	NEPLATNÉ ROZVÁZÁNÍ PRACOVNÍHO POMĚRU .....	32
6.1.	NEPLATNOST Z DŮVODU NEDOSTATKU PRÁVNÍ OSOBNOSTI A SVÉPRÁVNOSTI .....	32
6.2.	NEPLATNOST Z DŮVODU NEDOSTATKU SVOBODY VŮLE .....	38
6.3.	NEPLATNOST Z DŮVODU ROZPORU S DOBRÝMI MRAVY A SE ZÁKONEM .....	39
6.4.	NEPLATNOST V DŮSLEDKU NEDODRŽENÍ PÍSEMNÉ FORMY PRÁVNÍHO JEDNÁNÍ .....	44
6.5.	NEPLATNOST Z DŮVODU OMYLU VE VŮLI NEBO PROJEVU VŮLE .....	46
6.6.	NEPLATNOST PRÁVNÍHO JEDNÁNÍ V DŮSLEDKU NEUĐELEŇÍ SOUHLASU .....	47
7.	ZDÁNLIVÉ A NEPLATNÉ ROZVÁZÁNÍ PRACOVNÍHO POMĚRU V KONKRÉTNÍCH PŘÍPÁDECH .....	49
7.1.	DOHODA O ROZVÁZÁNÍ PRACOVNÍHO POMĚRU .....	50
7.2.	VÝPOVĚĎ Z PRACOVNÍHO POMĚRU .....	53
7.2.1.	<i>Obecné důvody nicotnosti a neplatnosti výpovědi z pracovního poměru</i> .....	53
7.2.2.	<i>Výpověď z důvodů organizačních změn</i> .....	58
7.2.3.	<i>Výpověď z důvodů týkajících se zdravotního stavu zaměstnance a ochrany jeho zdraví</i> .....	63
7.2.4.	<i>Výpověď z důvodů spočívajících v jednání zaměstnance při plnění pracovního závazku nebo v souvislosti s ním</i> .....	67
7.3.	OKAMŽITÉ ZRUŠENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU .....	73
7.4.	ZRUŠENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU VE ZKUSEBNÍ DOBĚ .....	76
8.	NÁSLEDKY NEPLATNÉHO ROZVÁZÁNÍ PRACOVNÍHO POMĚRU .....	78
8.1.	NEPLATNÉ ROZVÁZÁNÍ PRACOVNÍHO POMĚRU ZE STRANY ZAMĚSTNAVATELE .....	79
8.1.1.	<i>Oznámení zaměstnance</i> .....	80
8.1.2.	<i>Pokračování v práci</i> .....	81
8.1.3.	<i>Náhrada mzdy nebo platu</i> .....	83
8.1.4.	<i>Snížení náhrady mzdy soudem</i> .....	86
8.1.5.	<i>Fikce rozvázání pracovního poměru dohodou</i> .....	87
8.1.6.	<i>Uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru podle § 49 zákoníku práce</i> .....	89
8.1.7.	<i>Vracení odstupného</i> .....	89
8.2.	NEPLATNÉ ROZVÁZÁNÍ PRACOVNÍHO POMĚRU ZE STRANY ZAMĚSTNANCE .....	90
8.2.1.	<i>Oznámení zaměstnavatele</i> .....	91
8.2.2.	<i>Pokračování v práci</i> .....	92
8.2.3.	<i>Náhrada škody</i> .....	93
8.2.4.	<i>Fikce rozvázání pracovního poměru dohodou</i> .....	95

8.3.	NEPLATNÁ DOHODA O ROZVÁZÁNÍ PRACOVNÍHO POMĚRU .....	95
8.3.1.	<i>Uplatnění neplatnosti dohody zaměstnancem</i> .....	96
8.3.2.	<i>Uplatnění neplatnosti dohody zaměstnavatelem</i> .....	97
8.3.3.	<i>Fikce rozvázání pracovního poměru dohodou</i> .....	97
9.	UPLATNĚNÍ NEPLATNĚHO ROZVÁZÁNÍ PRACOVNÍHO POMĚRU U SOUDU .....	99
9.1.	PRAVOMOC A PŘÍSLUŠNOST SOUDŮ V PRACOVNĚPRÁVNÍCH VĚCECH, OBSAZENÍ SOUDU .....	99
9.2.	ÚČASTNÍCI SPORNÉHO ŘÍZENÍ .....	101
9.3.	DOVOLÁNÍ SE NEPLATNOSTI PRÁVNÍHO JEDNÁNÍ .....	104
9.4.	PODÁNÍ ŽALOBY PODLE § 72 ZÁKONÍKU PRÁCE A JEJÍ NÁLEŽITOSTI .....	106
9.4.1.	<i>Lhůta k žalobě</i> .....	108
9.4.2.	<i>Průběh řízení</i> .....	112
9.4.3.	<i>Rozhodnutí o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru</i> .....	116
9.5.	ŽALOBA NA URČENÍ PODLE § 80 OSŘ .....	117
9.6.	ŽALOBA NA PLNĚNÍ .....	119
10.	<b>NĚMECKÁ PRÁVNÍ ÚPRAVA TÝKAJÍCÍ SE PROBLEMATIKY ROZVÁZÁNÍ PRACOVNÍHO POMĚRU</b> 122	
10.1.	DOHODA O ROZVÁZÁNÍ PRACOVNÍHO POMĚRU .....	122
10.2.	VÝPOVĚĎ .....	123
10.2.1.	<i>Výpovědní doba</i> .....	123
10.2.2.	<i>Formální náležitosti výpovědi</i> .....	124
10.2.3.	<i>Řádná výpověď v SRN</i> .....	124
10.2.4.	<i>Mimořádná výpověď v SRN</i> .....	126
10.2.5.	<i>Výpověď za účelem změny pracovní smlouvy</i> .....	128
10.2.6.	<i>Hromadné propouštění</i> .....	129
10.3.	NEPLATNOST VÝPOVĚDI Z PRACOVNÍHO POMĚRU .....	129
10.3.1.	<i>Žaloba na neplatnost výpovědi</i> .....	129
10.3.2.	<i>Průběh řízení u soudu</i> .....	131
10.4.	SROVNÁNÍ PRÁVNÍCH ÚPRAV NEPLATNOSTI ROZVÁZÁNÍ PRACOVNÍHO POMĚRU V ČR A NĚMECKU .....	133
11.	<b>ZÁVĚR</b> .....	135
	SEZNAM ZKRATEK .....	148
	ABSTRAKT .....	149
	KLÍČOVÁ SLOVA .....	150
	ENGLISH ABSTRACT .....	151
	KEY WORDS.....	152

# 1. Úvod

Téma své rigorózní práce jsem si vybrala hned z několika důvodů. Pracovní právo jako právní odvětví mě velmi zajímalo již při magisterském studiu, proto se jím zabývám i ve své následné praxi. Jedná se o oblast práva, se kterým se setká každý, a to buď jako zaměstnanec nebo zaměstnavatel. Právě při vzniku nebo skončení pracovního poměru je třeba největší obezřetnosti jak ze strany zaměstnance, tak především ze strany zaměstnavatele, neboť právě v těchto situacích vzniká nejvíce vzájemných sporů. Toto téma je stále velmi aktuální, neboť citelně zasahuje do života jednotlivce. Z těchto důvodů jsem si jako téma své rigorózní práce vybrala problematiku neplatného rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, pro komplexnost zpracování se však zmíním i o úpravě neplatného rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnance.

Na pracovní právo jako celek má velký vliv občanské právo, především občanský zákoník, a to s ohledem na jeho subsidiární použití v pracovněprávních vztazích. Po přijetí nového občanského zákoníku je celá řada otázek řešena právě tímto kodexem komplexně, takže je nutné se orientovat nejen v zákoníku práce a dalších pracovněprávních předpisech, ale také především v občanském zákoníku. S tématem mé práce velmi souvisejí pojmy právní jednání, zdánlivé a neplatné právní jednání, které jsou komplexně upraveny v občanském zákoníku (až na pár výjimek uvedených v § 18 - § 20 zákoníku práce). Právě občanský zákoník zavedl nový pojem, a to zdánlivé právní jednání, čímž významně pozměnil předchozí právní úpravu a způsobil nové nahlížení v otázkách platnosti a neplatnosti právního jednání. Celkově je daná problematika dosti složitá a to i pro právníky, natož pro laiky je velmi obtížné se v ní orientovat, což lze mimo jiné usuzovat i z toho, že názory na tyto otázky soudů jednotlivých instancí se často velmi liší. Velký význam má proto judikatura, především Nejvyššího soudu, která by měla rozhodovací činnost soudů sjednotit.

Cílem mé práce je provést úvod do problematiky neplatného rozvázání pracovního poměru, a to nejprve osvětlením souvisejících otázek týkajících se neplatného a zdánlivého právního jednání, a poté rozebrat jak v obecné rovině, tak i v konkrétní rovině jednotlivé případy zdánlivosti (nicotnosti) a neplatnosti právního jednání na příkladech z judikatury. Dále je mým cílem analyzovat jednotlivé nároky, které vznikají zaměstnanci, potažmo zaměstnavateli v souvislosti s neplatným rozvázáním pracovního poměru. Dílčím cílem mé práce je také provést úvod do problematiky žalob, které připadají v úvahu a s tím analyzovat

jednotlivé zvláštnosti v procesním řízení. Na závěr se pokusím porovnat naši právní úpravu této problematiky s právní úpravou německou.

Základní principem, který se v dané problematice uplatňuje, je, že dokud není soudem pravomocně určeno, že je rozvázání pracovního poměru výpovědí, okamžitým zrušením, zrušením ve zkušební době nebo dohodu neplatné, nahlíží se na konkrétní právní jednání jako na platné. Pokud bude pravomocně rozhodnuto o neplatnosti právního jednání směřujícího k rozvázání pracovního poměru, pokračuje pracovní poměr dál, jako by k neplatnému rozvázání pracovního poměru nedošlo, pokud nebyl pracovní poměr skončen jinak platně.

V první kapitole se v krátkosti zmíním o vývoji vztahu mezi občanským zákoníkem a zákoníkem práce. Ve druhé kapitole uvedu přehled jednotlivých způsobů skončení pracovního poměru. Ve třetí kapitole se zabývám pojmem právní jednání, jeho pojmovými znaky a náležitostmi, a dále pak následky vad právního jednání. Podrobně rozebírám pojmy zdánlivost a neplatnost právního jednání a s nimi související otázky. V následující kapitole se pak zabývám jednotlivými vadami, které způsobují zdánlivost a nicotnost právního jednání při rozvazování pracovního poměru. Následně pak rozebírám případy vad u jednotlivých způsobů rozvázání pracovního poměru. S neplatným skončením pracovního poměru úzce souvisejí nároky, které může zaměstnanec po zaměstnavateli uplatňovat nebo naopak – zaměstnavatel po zaměstnanci. Touto problematikou se budu zabývat poté. Vzhledem ke skutečnosti, že k určení, zda se jedná o neplatné či platné skončení pracovního poměru a k následnému uplatnění nároků z toho vyplývajících, je nezbytné obrátit se na příslušný soud, budu se zabývat i touto problematikou, a to průběhem soudního řízení. V poslední kapitole se pak zaměřím na krátké srovnání naší právní úpravy neplatného rozvázání pracovního poměru s úpravou německou. V závěru pak provedu analýzu dané problematiky.



## 2. Historický exkurz do vztahu občanského zákoníku a zákoníku práce

### 2.1. Zařazení pracovního práva do systému práva

Pracovní právo řadíme společně s právem sociálního zabezpečení mezi tzv. sociální práva. Pracovní právo však tvoří samostatné právní odvětví našeho právního řádu, což je obvyklé v mnoha evropských zemích, např. ve Spolkové republice Německo. Tato samostatnost pracovního práva však neznamená, že na něj navzájem nepůsobí ostatní právní odvětví. Pracovní právo řadíme obecně mezi právo soukromé, i když některé jeho oblasti, jak ještě blíže rozeberu, jsou součástí veřejného práva. Díky zařazení do soukromoprávní oblasti má na pracovní právo velký vliv právě právo občanské, speciálně občanský zákoník, jakožto *lex generalis pro civilní právo*. Vzájemným vztahem mezi občanským zákoníkem a zákoníkem práce se budu podrobně zabývat na následujících řádcích.<sup>1</sup> Na pracovní právo má vliv také právo sociálního zabezpečení, jejichž pole působnosti se často překrývají a obě mají ochrannou funkci.

Pracovní právo můžeme dělit jako celek do třech oblastí, prov většinu z nás je to jistě individuální pracovní právo. Pod ním si lze představit především vztahy vznikající mezi zaměstnanci a zaměstnavateli. Zaměstnanec – fyzická osoba, vykonává pro zaměstnavatele závislou práci, za níž dostává odměnu. Právní úpravu nalezneme především v zákoníku práce, kde je upraven především vznik, změna a skončení pracovního poměr, a dále pak další s pracovním poměrem související otázky, jako např. odpovědnost za škodu, bezpečnost při práci a ochrana zdraví při práci.

Druhou oblastí pracovního práva je kolektivní pracovní právo, jehož předmětem je soubor právních vztahů mezi kolektivními orgány zaměstnanců (těmi jsou především odborové organizace a rady zaměstnanců) a zaměstnavateli nebo jejich sdruženími (mezi nejvýznamnější v ČR se řadí Svaz průmyslu a dopravy ČR a Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů ČR). Při kolektivním vyjednávání sehrává svou roli i stát, většinou prostřednictvím vlády, kdy působí jako prostředník a snaží se napomoci vzájemné dohodě. Stát dále významně ovlivňuje tuto oblast tím, že vytváří legislativu, zajišťuje soudnictví a kontrolní systém. Kolektivní pracovní právo je upraveno v zákoníku práce, a dále pak v samostatném zákoně o kolektivní vyjednávání, který řeší především procesně-právní problematiku těchto vztahů.

---

<sup>1</sup> Srov. JAKUBKA, Jaroslav. Občanský zákoník v pracovněprávních vztazích. *Práce a mzda*. 2007, č. 10

Poslední oblastí pracovního práva, je úprava zaměstnanosti, která upravuje vztahy vznikající při realizaci práva občana zaručeného čl. 26 Listiny základních práv a svobod, a to získávat prostřednictvím výkonu práce prostředky pro svou obživu. Tuto oblast do velké míry upravuje zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti včetně svých prováděcích nařízeních. Tyto otázky spadají do veřejnoprávní oblasti, kdy jsou aplikovány veřejnoprávní metody na rozdíl od individuálního a kolektivního pracovního práva, které spadají do soukromoprávní oblasti. Úprava zaměstnanosti má velmi blízko ke správnímu právu, na procesní otázky se použije správní řád.<sup>2</sup>

Přestože individuální pracovní právo řadíme mezi oblasti práva soukromého, je v mnohém svázáno kogentními normami, které zajišťují ochranu zaměstnance a určitý minimální standart pracovních podmínek, a to prostřednictvím právních předpisů a jejich kogentních ustanovení. Zákoník práce měl sice ambice zajišťovat smluvní volnost a určitou míru liberalizace, když se ale podíváme na konkrétní aplikaci zákoníku v praxi, zjistíme, že jako celek obsahuje mnoho kogentních norem, od kterých se nelze odchýlit, nebo jenom z části. Nejvýrazněji se s tím setkáme právě v úpravě skončení pracovního poměru.

## 2.2. Vzájemný vztah zákoníku práce a občanského zákoníku v historii

Pracovní právo bylo odtrženo od občanského práva přijetím socialistického zákoníku práce<sup>3</sup>, který zcela samostatně upravoval všechny otázky pracovního práva a vazba na občanské právo tak byla nulová. Tento stav byl však po roce 1989 neudržitelný, vyvstala potřeba vytvořit nový zákoník práce, který by plně vystihoval aktuální potřeby své doby a který by nahradil dosavadní zákoník práce. Proces rekodifikace pracovního práva však byl značně dlouhý, než byl přijat nový zákoník práce zákonem č. 262/2006 Sb., který nabyl účinnosti 1. ledna 2007. Do nového zákoníku práce byl včleněn obsah několika samostatných zákonů, které dříve upravovaly např. otázku mezd, odměny za pracovní pohotovost nebo cestovní náhrady. Cílem nového zákoníku práce bylo přinést liberalizaci do pracovněprávních vztahů a zmenšit nerovnováhu mezi subjekty těchto vztahů, ve kterých byly zvýhodňováni zaměstnanci a odborové organizace k tíži zaměstnavatelů. Zákoník práce si činil ambice tento stav změnit, proto se rozhodl pro uplatnění zásady soukromého práva, že co není zakázáno, to je dovoleno.<sup>4</sup>

---

<sup>2</sup> Srov. BĚLINA, Miroslav in BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 6., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2014. s. 4-6. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-283-0

<sup>3</sup> Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce – dále také „starý zákoník práce“, který nabyl účinnosti dne 1. 1. 1966

<sup>4</sup> Srov. SVITÁKOVÁ, Věra.; BĚLINA, Miroslav. Splňuje nový zákoník práce legitimní očekávání? *Právní rozhledy*. 2007, č. 2

Zákoník práce zvolil pro soukromé právo poněkud netradiční metodu propojení zákoníku práce s občanským právem, a to metodu delegace. V praxi to znamenalo, že zákoník práce odkazoval v jednotlivých paragrafech na konkrétní ustanovení starého občanského zákoníku<sup>5</sup>, které se mělo v daném případě aplikovat. Tento princip se uplatnil např. u úpravy účastníků pracovněprávních vztahů, zastoupení, právních úkonů, bezdůvodného obohacení a závazků vznikající v pracovněprávních vztazích. Od těchto ustanovení nebylo možné se odchýlit. Tento stav byl však neudržitelný. Ústavní soud ve svém nálezu ze dne 12. 3. 2008, sp. zn. Pl. ÚS 83/06 (č. 116/2008 Sb.) zrušil některá sporná ustanovení zákoníku práce. Stěžejní však byl důsledek tohoto nálezu Ústavního soudu v tom, že byl zrušen princip delegace uvedený v původním § 4 zákoníku práce, který byl právě nálezem Ústavního soudu zrušen, ve vztahu ke starému občanskému zákoníku a byl nahrazen principem subsidiarity. Starý občanský zákoník se tedy subsidiárně použil na všechny vztahy, pokud nebyly upraveny v zákoníku práce. Novelou zákoníku práce provedenou zákonem č. 365/2011 Sb., která nabyla účinnosti 1. 1. 2012, bylo do zákoníku práce vloženo nové znění § 4, které výslovně zakotvilo princip subsidiarity občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích. V § 4 zákoníku práce říká, že pracovněprávní vztahy se řídí zákoníkem práce, ale pokud tento zákon nelze použít, řídí se občanským zákoníkem, a to vždy v souladu se základními zásadami pracovněprávních vztahů. Základní zásady pracovněprávních vztahů jsou upraveny v § 1a zákoníku práce. Do § 1a zákoníku práce byl doplněn nový odstavec 2, ve kterém se uvádí, že *„zásady zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance, uspokojivých a bezpečných pracovních podmínek pro výkon práce, rovného zacházení se zaměstnanci a zákazu jejich diskriminace vyjadřují hodnoty, které chrání veřejný pořádek“*. Občanský zákoník má postavení obecného předpisu a zákoník práce předpisu zvláštního. Uplatní se proto pravidlo *lex specialis derogat legi generali*, tedy, že zvláštní právní norma má přednost před obecnou.<sup>6</sup> Občanský zákoník se zpravidla použije tam, kde chybí právní úprava v zákoníku práce. Právní úprava obsažená v občanském zákoníku může být použita pouze za situace, kdy zákoník práce neobsahuje danou problematiku odlišně. Také nemohou být aplikována ta ustanovení, která jsou v rozporu se základními zásadami pracovněprávních vztahů (uvedených v § 1a zákoníku práce) a jejich principy. Základními zásadami ve výše uvedeném smyslu jsou: zvláštní ochrana postavení zaměstnance; uspokojivé a bezpečné pracovní podmínky při výkonu práce; spravedlivé odměňování zaměstnance; řádný výkon práce v souladu

---

<sup>5</sup> V té době zákon č. 40/1964, občanský zákoník, dále také „starý občanský zákoník“

<sup>6</sup> Srov. STRÁNSKÝ, Jaroslav in STRÁNSKÝ, Jaroslav a kol. *Důsledky subsidiarity nového občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, Právnická fakulta, 2014, s. 16-17, ISBN 978-80-210-7729-4

s oprávněnými zájmy zaměstnavatele a rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace.

Výše uvedeným nálezem Ústavního soudu došlo k vymezení vztahu občanského zákoníku a zákoníku práce, ze kterého vychází i nový občanský zákoník, tj. zákon č. 89/2012 Sb. V souvislosti s přijetím nového kodexu soukromého práva došlo i k přijetí zákona č. 303/2013 Sb., který novelizoval zákoník práce, aby byl souladný s novou rektifikací soukromého práva. Od 1. 1. 2014 po zrušení obchodního zákoníku je občanský zákoník obecným kodexem pro celou oblast soukromého práva, včetně práva pracovního, s tím, že zároveň ale také respektuje autonomii pracovního práva a nechává úpravu pracovního poměru a dalších oblastí pracovního práva na zvláštních zákonech, což občanský zákoník konstatuje výslovně ve svém § 2401 odst. 1. Tímto zvláštním zákonem je především právě zákoník práce, dále pak např. služební zákon.

Přímo v § 2401 odst. 2 občanského zákoníku je uvedeno, že na základní pracovněprávní vztahy, stejně tak i na další smlouvy zakládající výkon závislé práce, nelze použít ustanovení na ochranu spotřebitele uvedené v občanském zákoníku. Přímo v zákoníku práce je několik ustanovení, ve kterých je přímo zakázáno použití obecné úpravy občanského zákoníku.

Nový občanský zákoník od 1. 1. 2014 významně zasáhl do předchozí právní úpravy pracovněprávní svéprávnosti zaměstnance obsažené dříve v § 6 zákoníku práce a nově ji upravil v § 35 občanského zákoníku.<sup>7</sup> Podle původního znění občanského zákoníku nebylo možné podle § 35 odst. 1 sjednat pracovní smlouvu dříve, než potenciální zaměstnanec dovršil 15 let věku a měl ukončenou povinnou školní docházku. Tato úprava byla do jisté míry nešťastná, jelikož neumožňovala, aby se nezletilý zavázal k výkonu závislé práce předem, před splněním výše uvedených podmínek s tím, že by nástup do práce nastal až po jejich splnění (tato úprava tu platila i předtím, a to do 31. 12. 2013). První novela občanského zákoníku, provedená zákonem č. 460/2016 Sb., který nabyl z velké části účinnosti 28. 2. 2017, však tento stav změnil. Nyní je možné, aby se nezletilý, který dovršil 15 let věku, zavázal k výkonu závislé práce podle jiného předpisu s tím, že jako den nástupu nesmí předcházet dni, kdy nezletilý ukončí povinnou docházku. Dále tak touto novelou došlo ke zrušení sporného § 35 odst. 2 občanského zákoníku, kde bylo stanoveno, že u nezletilých osob, které nedosáhly věku šestnáct let, mohl jejich pracovní smlouvu nebo smlouvu o výkonu práce zakládající mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem obdobný závazek, rozvázat

---

<sup>7</sup> Srov. BĚLINA, Miroslav in BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 6., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2014. s. 13-14. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-283-0

jejich zákonný zástupce, pokud to bylo nutné v zájmu vzdělávání, vývoje nebo zdraví nezletilého, a to způsobem stanoveným jiným právním předpisem. K tomuto rozvázání pracovního poměru však bylo nutné přivolení soudu.<sup>8 9</sup> Jednalo se o velmi sporná ustanovení, kdy na jednu stranu byl nezletilý svéprávný k tomu, aby vykonával závislou práci, a měl plnou pracovněprávní způsobilost, aby za něho v případě rozvázání pracovního poměru nebo dohod konaných mimo pracovní poměr měl možnost rozhodovat jeho zákonný zástupce (do dovršení věku 16 let nezletilého). Tímto mohlo být zasahováno do práv třetích osob (zaměstnavatelů), kterým tím mohla vzniknout škoda. Také mohlo docházet k rozporu ve vůli nezletilého a jeho zákonného zástupce ohledně dalšího výkonu závislé práce.

Vliv nového občanského zákoníku na pracovní právo je nesporný, nicméně kontinuita pracovního práva zůstává i po jeho přijetí zachována. Největší vliv má změna obecné části občanského zákoníku, jelikož ovlivňuje obecnou část zákoníku práce (např. otázky o způsobilosti zaměstnavatele a zaměstnance, zastupování, právního jednání, včetně uzavírání smluv, počítání času, promlčení, prekluzi a bezdůvodného obohacení, dále také z větší části otázky změny, zajištění a zániku závazků).<sup>10</sup> Mnoha oblastí pracovního práva se nový občanský zákoník vůbec nedotkl nebo jen minimálně (např. v otázkách pracovní doby o doby odpočinku, bezpečnosti a ochraně zdraví při práci, odměňování za práci a odměně za pracovní pohotovost, náhrady výdajů v souvislosti s výkonem práce, překážek v práci, dovolené, péče o zaměstnance, náhrady škody, informování a projednání, působnosti odborové organizace a rady zaměstnanců). Podle mého názoru je zachována i kontinuita většiny judikatury.

K významným změnám právní úpravy došlo však v otázkách vad právního jednání, kdy byl kromě neplatnosti právního jednání zaveden nově pojem zdánlivost (nicotnost) právního jednání.<sup>11</sup> V této oblasti je tedy nutné při využívání starší judikatury brát vždy zřetel, zda je aplikovatelná i na dnešní situaci. Problematice vad právního jednání se budu podrobně věnovat v následujících kapitolách.

Možnost odchýlit se od úpravy práv a povinností je řešena v § 1 odst. 2 občanského zákoníku, kde je uvedeno, v jakých případech se nesmí odchýlit od zákona, a to: pokud to zákon výslovně zakazuje (což platilo i před přijetím nového občanského zákoníku), dále zakazuje ujednání porušující dobré mravy, veřejný pořádek nebo právo týkající se postavení

---

<sup>8</sup> V § 56a a § 77 odst. 5 a 6 zákoníku práce, které byly výše uvedeným zákonem č. 460/2016 Sb. zrušen.

<sup>9</sup> Srov. FETTER, Richard W. Novela občanského zákoníku a pracovně-právní vztahy. 23. 12. 2016, dostupné na: <https://www.epravo.cz/top/clanky/novela-obcanskeho-zakoniku-a-pracovne-pravni-vztahy-104521.html>

<sup>10</sup> Srov. HŮRKA, Petr. Změny v pracovním právu v souvislosti s novým občanským zákoníkem: *Právní rozhledy*. 2014, č. 7, s. 233

<sup>11</sup> Srov. BĚLINA, Miroslav in BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 6., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2014. s. 15. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-283-0

osob (tzv. statusové věci), včetně práva na ochranu osobnosti. Nově bylo vypuštěno ustanovení o tom, že je zákaz odchylovat se od ustanovení, která to svojí povahou nepřipouštějí. V aplikační praxi se proto budou muset posuzovat případy, kdy to zákon výslovně zakazuje, ať již přímo nebo i nepřímo (např. § 52 zákoníku práce uvádí, že zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď jen z taxativně vymezených důvodů) a dále pak případy, kdy by to odporovalo veřejnému pořádku. Lze usuzovat, že jde o volnější právní úpravu, která umožní více se od zákona odchylovat.

V zákoníku práce jsou po 1. 1. 2014 uvedeny v § 4a zvláštnosti v této věci oproti občanskému zákoníku. Stále tak zůstává v platnosti pravidlo, že odchylná úprava práv nebo povinností nesmí být nižší nebo vyšší, než je právo nebo povinnost, které stanoví tento zákon nebo kolektivní smlouva jako nejméně nebo nejvýše přípustné. K odchylné úpravě může dojít smlouvou (kolektivní nebo individuální), jakož i vnitřním předpisem, avšak k úpravě povinností zaměstnance smí dojít jen smlouvou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Nezměněné je také pravidlo, že od ustanovení uvedených v § 363 zákoníku práce je možné se odchýlit jen ve prospěch zaměstnance – jedná se o ustanovení, kterými se zapracovává právo Evropské unie. Novela zákoníku práce přesunula výčet ustanovení, od kterých se nelze odchýlit, z původního § 4a zákoníku práce do nových ustanovení § 144a a § 346d zákoníku práce.<sup>12</sup>

Celkově bych shrnula, že přijetí nového občanského zákoníku mělo v některých institutech zásadní vliv na pracovní právo, ve většině případů se však dřívější právní úpravy nedotklo. Zásada subsidiárního použití občanského zákoníku, jakožto obecného kodexu civilního práva, ve vztahu k zákoníku práce byla podle mého posílena. V praxi se to promítlo především, jak už jsem uvedla, v širším použití obecné části občanského zákoníku ve vztahu k obecné části zákoníku práce, především v otázkách statusových, a dále pak v oblasti právního jednání - především v novém pojetí vad právního jednání a jejich následků.

---

<sup>12</sup> Srov. ŠUBRT, Bořivoj. Co přináší novela zákoníku práce od 1. 1. 2014. *Práce a mzda*. 2013, č. 12

### 3. Skončení pracovního poměru

Mezi hlavní funkce pracovního práva patří především jeho ochranná funkce, kdy se snaží chránit slabší subjekty pracovněprávního vztahu – zaměstnance před silnějšími subjekty – zaměstnavateli, především se jedná o zabezpečení vhodných podmínek pro výkon závislé práce, ochranu jejich života a zdraví, ale i jejich dalších zájmů, což se projevuje většinou formou kogentních norem, např. při zákazu peněžité sankce vůči zaměstnanci (s výjimkou smluvní pokuty u konkurenční doložky), zákaz diskriminace aj. Tato funkce je dána historicky i ze zařazení pracovního práva mezi práva sociální, ochranná, spolu s právem sociálního zabezpečení. Výrazná ochrana zaměstnanců se uplatňuje právě při skončení pracovního poměru.<sup>13</sup>

Pracovněprávní vztahy a práva a povinnosti vznikají, mění se nebo zanikají na základě pracovněprávních skutečností, s nimiž právní řád (především zákoník práce) tento právní následek spojuje, a to za předpokladu, že k nim došlo při výkonu závislé práce nebo v souvislosti s výkonem závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli. Právní skutečnosti rozlišujeme na subjektivní a na objektivní. Kritériem tohoto rozlišení je to, zda jsou závislé na vůli jednajícího (zaměstnance či zaměstnavatele nebo jiného subjektu pracovněprávních vztahů) či nikoli.<sup>14</sup>

Mezi subjektivní právní skutečnosti řadíme právní jednání, protiprávní jednání a případně tzv. faktické jednání. Právní jednání jsou charakterizována jako projev vůle určitého právního subjektu, který směřuje ke vzniku, změně nebo zániku právního vztahu, jež je v souladu s právem. Právní jednání osob je druhem právní skutečnosti, která spočívá v projevu vůle fyzické nebo právnické osoby, který směřuje ke vzniku, změně nebo zániku subjektivních práv a právních povinností.<sup>15</sup> Faktická jednání jsou jiné projevy vůle, které sice samy o sobě nejsou právním jednáním nebo právní skutečností, ale ve spojení s jiným právním jednáním nebo právní skutečností mohou mít podle zákona pracovněprávní následky. Faktickým jednáním je např. rozhodnutí zaměstnavatele o organizační změně ve smyslu ustanovení § 52 písm. c) zákoníku práce, které samo o sobě není právním jednáním, nicméně význam tohoto faktického jednání se projeví v souvislosti s právním jednáním zaměstnavatele, když dá zaměstnanci výpověď práce z organizačního důvodu ve smyslu § 52 písm. c) zákoníku práce, když tato skutečnost je nezbytná pro platné rozvázání pracovního

<sup>13</sup> Srov. BĚLINA, Miroslav in BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 6., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2014. s. 4. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-283-0

<sup>14</sup> Srov. DRÁPAL, Ljubomír, in BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. Praha: C.H. Beck, 2015, s. 115-116. ISBN 978-80-7400-290-8

<sup>15</sup> Srov. GERLOCH, Aleš. *Teorie práva*. 6. Vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2013, s. 147, ISBN 978-80-7380-454-1

poměru. Za protiprávní jednání se považuje jednání, které je v rozporu s objektivním právem.

16

Právní skutečnosti objektivní jsou právní události a protiprávní stavy. Právní události jsou nezávislé na vůli jednající osoby, následky, které jsou s nimi spojeny (vznik, změna nebo zánik právního vztahu, tj. oprávnění a povinnosti), jsou v souladu s platným právem. Mezi typické případy právní události řadíme narození nebo smrt fyzické osoby. S tím souvisejí pak pojmy jako právní osobnost svéprávnost. Mezi další právní události řadíme plynutí času a s tím související promlčení, prekluze, vydržení práv a povinností, dále pak dosažení věkové hranice (např. pro pracovněprávní způsobilost). Objektivní právní skutečnosti (nezávislou na projevu vůle) jsou také protiprávní stavy, které spočívají v situaci odporující platnému právu. Tyto stavy vedou ke vzniku nebo hrozbě škodlivého následku a jsou v rozporu s právem. Právním následkem těchto stavů je vznik tzv. objektivní odpovědnosti, která se přičítá někomu, kdo protiprávní stav nezavinil.<sup>17</sup> V pracovněprávních vztazích se projevují především při vzniku závazku z odpovědnosti za škodu a při vzniku závazku při bezdůvodném obohacení.

Zákoník práce upravuje nejen vznik a změnu pracovního poměru, ale také jeho skončení. Stát má zájem na tom, aby bylo skončení pracovního poměru právně upraveno, a to hned z několika důvodů. V první řadě je třeba zajistit stabilitu pracovního poměru, který je základním pracovněprávním vztahem, ve kterém se uskutečňuje závislá práce zaměstnance pro zaměstnavatele a kterým si zaměstnanci obstarávají prostředky pro své životní potřeby. Na druhé straně je pro ekonomiku žádoucí, aby docházelo ke zdravé fluktuaci pracovních sil, aby pracovní trh mohl pružně reagovat na nabídku a poptávku - tedy aby zaměstnavatelé mohli přijímat nové zaměstnance a na druhou stranu nebyli nuceni nadále zaměstnávat stávající zaměstnance např. v případě jejich nadbytečnosti nebo v případě jejich neuspokojivých výsledků či „pracovní nekázně“, ale také aby zaměstnanci mohli volně měnit zaměstnání, a to i bez uvedení důvodů. Na druhou stranu je nezbytné, aby právní řád reguloval tuto oblast, a to z důvodu ochrany „řádně pracujícího“ zaměstnance, jelikož skončení pracovního poměru je vždy výrazným zásahem do pracovněprávního vztahu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, když tím dochází k zániku tohoto vztahu (myšleno primárního vztahu). Není však vyloučeno, že některé vztahy mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem neskončí zánikem pracovněprávního vztahu, např. vztahy týkající se

---

<sup>16</sup> Srov. DRÁPAL, Ljubomír, in BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. Praha: C.H. Beck, 2015, s. 118. ISBN 978-80-7400-290-8

<sup>17</sup> Srov. GERLOCH, Aleš. *Teorie práva*. 6. Vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2013, s. 149-150, ISBN 978-80-7380-454-1



náhrady škody nebo vztahy týkající se osobních údajů, obchodního tajemství aj.<sup>18</sup> Právní řád má pro ochranu zaměstnanců několik nástrojů, a to je jednak taxativní výčet důvodů, uvedených v zákoníku práce, pro které může zaměstnavatel se zaměstnancem jednostranně rozvázat pracovní poměr, a jednak v tzv. institutu ochranné doby – ve které nemůže zaměstnavatel s vybraným zaměstnancem (těhotná zaměstnankyně, zaměstnanec v dočasné pracovní neschopnosti a další) platně jednostranně rozvázat pracovní poměr.<sup>19</sup>

V zákoníku práce jsou jednotlivé způsoby skončení pracovního poměru taxativně uvedeny v § 48, který rozlišuje hned mezi několika pojmy, resp. způsoby skončení pracovního poměru:

- „rozvázání pracovního poměru“ – v tomto případě skončí pracovní poměr v důsledku subjektivních právních skutečností – právních jednání stran pracovněprávního vztahu<sup>20</sup> (dohodou, výpovědí, okamžitým zrušením, zrušením ve zkušební době),
- „skončení pracovního poměru“ v užším smyslu dle použití v zákoníku práce u skončení pracovního poměru uplynutím sjednané doby nebo úředním rozhodnutím (u cizinců nebo fyzické osoby bez státní příslušnosti),
- „zánik pracovního poměru“ v případě smrti zaměstnance a v některých případech smrti zaměstnavatele.

Pracovní poměr skončí podle § 48 zákoníku práce na základě:

- subjektivních právních skutečností – tj. na základě právního jednání smluvních stran pracovněprávního vztahu, a to:
  - dvoustranného právního jednání – tj. dohody o rozvázání pracovního poměru
  - jednostranného právního jednání, které může učinit každá ze stran pracovněprávního vztahu za určitých zákonem stanovených podmínek, a to výpovědí, okamžitým zrušením pracovního poměru nebo zrušením pracovního poměru ve zkušební době
- objektivních právních skutečností – právních událostí, a to:
  - uplynutím sjednané doby u pracovního poměru na dobu určitou,

---

<sup>18</sup> Srov. GALVAS, Milan; GREGOROVÁ, Zdeňka; HRABCOVÁ, Dana. *Základy pracovního práva*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, s. 105. ISBN 978-80-7380-243-1

<sup>19</sup> Srov. BĚLINA, Miroslav in BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 6., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2014. s. 191 a násl. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-283-0

<sup>20</sup> Mezi pracovněprávní vztahy v užším smyslu řadíme pracovní poměr a vztahy vznikající z dohod konaných mimo pracovní poměr.

- dosažením věku v některých případech
  - uplynutím doby, na kterou bylo vydáno povolení k zaměstnání podle § 89 – 101 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů,
  - uplynutím doby, na kterou bylo vydáno povolení k dlouhodobému pobytu za účelem zaměstnání ve zvláštních případech podle zvláštního právního předpisu – tzv. „zaměstnanecká karta“ (§ 42g zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území ČR, ve znění pozdějších předpisů),
  - uplynutím doby, na kterou bylo vydáno povolení k dlouhodobému pobytu cizince za účelem výkonu zaměstnání vyžadující vysokou kvalifikaci – tzv. „modrá karta“ (§42i zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území ČR, ve znění pozdější předpisů),
  - smrtí zaměstnance,
  - smrtí zaměstnavatele v případě fyzické osoby (upraveno v § 342 odst. 1 zákoníku práce).
- úředních rozhodnutí – tj. individuálních právních aktů, tj.:
    - vykonatelným rozhodnutím o zrušení povolení k pobytu,
    - pravomocným rozsudkem ukládající trest vyhoštění z území ČR.

Jinými, než výše uvedenými způsoby, nelze platně skončit pracovní poměr. Není však vyloučeno, aby byl pracovní poměr rozvázán hned několika způsoby najednou, případně i postupně. Jednotlivé právní jednání směřující ke skončení pracovního poměru se posuzují samostatně a jejich účinky nastávají nezávisle na sobě. Pracovní poměr skončí na základě toho právního jednání, které bylo učiněno platně a jehož účinky nastanou nejdříve.<sup>21</sup>

V praxi je to celkem využíváno, a hlavně praktické, např. když zaměstnanec poruší povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci a zaměstnavatel si není jistý „závažností“ tohoto porušení – tedy, zda došlo k porušení těchto povinností „zvlášť hrubým způsobem“ nebo jen k „závažnému porušení“ těchto povinností, uchylují se zaměstnavatelé v praxi často k tomu, že se zaměstnancem rozvází pracovní poměr okamžitě, a zároveň mu dají výpověď podle § 52 g) zákoníku práce. V případě, že by se zaměstnanec u soudu úspěšně domohl rozsudku, který by určil neplatnost okamžitého zrušení pracovního poměru z důvodu, že porušení povinností vyplývajících z právních předpisů

<sup>21</sup> Srov. GALVAS, Milan in GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 2., doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015, s. 322 a násl. ISBN 978-80-210-8021-8

vztahujících se k jím vykonávané práci nedosáhlo intenzity „zvlášť hrubého způsobu porušení“, nýbrž že šlo jen o „závažné porušení“. V tomto případě by skončil pracovní poměr mezitím uplynutím výpovědní doby. Není samozřejmě vyloučeno, že se zaměstnanec může u soudu domáhat určení neplatnosti i podané výpovědi.

## 4. Právní jednání

### 4.1. Pojem, pojmové znaky a náležitosti právního jednání

#### *Pojem právní jednání*

Nový občanský zákoník opustil dosud používaný pojem „právní úkon“ uvedený v § 34 starého občanského zákoníku a nahradil jej pojmem „právní jednání.“ Jak vyplývá z důvodové zprávy, došlo tak k návratu k tradičnímu pojmosloví. V novém občanském zákoníku se nesetkáme se zákonnou definicí právního jednání. Zákoník upravuje pouze jeho následky, a to v § 545, kde uvádí, že *„právní jednání vyvolává právní následky, které jsou v něm vyjádřeny, jakož i právní následky plynoucí ze zákona, dobrých mravů, zvyklostí a zavedené praxe stran“*.

Absence legální definice v občanském zákoníku však neznamená změnu podstaty tohoto pojmu či jeho pojmových znaků. Pod pojmem právní jednání si tedy můžeme představit projev vůle, který je zaměřen na vyvolání určitých právních následků, které právní řád s takovým projevem vůle spojuje. Právním následkem, na jehož vyvolání je vůle jednajícího zaměřena, je zejména vznik, změna nebo zánik subjektivních práv a povinností.

V ustanoveních § 545 – § 599 je obsažena obecná úprava právních jednání, která je základní právní úpravou tohoto pojmu pro celou oblast soukromého práva. V těchto ustanoveních je obsažena úprava základních otázek týkajících se právních jednání, jakými jsou jejich pojmové znaky a náležitosti, obsah a výklad právních jednání a následky vad právních jednání (nicotnost, neplatnost, relativní bezúčinnost).

Z obecné právní úpravy právních jednání pak dále vycházejí i úpravy obsažené ve zvláštních zákonech, např. v zákoníku práce, který má povahu úpravy speciální. Zvláštní postavení má úprava uvedená v části čtvrté občanského zákoníku, která upravuje relativní majetková (závazková) práva. Speciální význam této úpravy vyplývá z ustanovení § 11 občanského zákoníku, podle něhož se obecná ustanovení o vzniku, změně a zániku práv a povinností ze závazků obsažená v části o závazkových právech použijí přiměřeně i na vznik, změnu a zánik jiných soukromých práv a povinností. Z toho vyplývá, že na právní jednání, která se týkají jiných než závazkových práv, se použije právní úprava obsažená v obecné části občanského zákoníku a přiměřeně, také obecná úprava právních jednání obsažená v části o závazkových právech.<sup>22</sup>

---

<sup>22</sup> Srov. HANDLAR, Jiří in LAVICKÝ, Petr a kol. *Občanský zákoník I. Obecná část (§ 1–654). Komentář*. 1. vydání, Praha: C. H. Beck, 2014, s.194 - 1941. ISBN 978-80-7400-529-9

## *Pojmové znaky právního jednání*

Právní jednání v právních vztazích však můžeme definovat jako projev vůle směřující k právním následkům (zejména ke vzniku, změně, udržení nebo zániku práv a povinností), které jsou v právním jednání vyjádřeny nebo které plynou ze zákona, dobrých mravů nebo zvyklostí, případně i zavedené praxe stran. Je tedy třeba, aby právní jednání bylo v souladu se zákonem, jinak by se jednalo o protiprávní jednání.<sup>23</sup> Zvyklostí rozumíme určitou skutečnost, kterou účastníci zachovávají při vzájemném právním styku dlouhodobě a pravidelně natolik, že je spravedlivé očekávat její dodržení obecně i v případech, kdy na ni smluvní strany výslovně neodkazují.<sup>24</sup>

V právní teorii se rozlišují pojmové znaky a náležitosti právního jednání. Mezi pojmové znaky právního jednání patří projev vůle jednajícího, zaměření projevu vůle na vyvolání právních následků a aprobace takového projevu vůle právním řádem. Jinými slovy je právní jednání vůle, projevená navenek, která má právní následky. Pojmové znaky vyjadřují podstatu právního jednání a odlišují je od jiných právních skutečností, zejména od právních událostí, protiprávního jednání, protiprávních stavů, a dále od jiných jevů, které charakter právní skutečnosti vůbec nemají (např. jednání, se kterým právní řád nespojuje žádné právní následky).

### 1. Projev vůle

Vůle představuje vnitřní psychický vztah jednajícího k zamýšlenému (chtěnému) právnímu následku. Vůle je založena na tom, jaké právní následky chce účastník svým jednáním vyvolat. Aby byla vůle relevantní, je třeba, aby byla projevena navenek poznatelným způsobem. Podstatou právního jednání je jednota vůle a jejího projevu, proto základním pojmovým znakem každého právního jednání je projev vůle.<sup>25</sup>

Pokud by vůle nebyla projevena, nemůže vést ke vzniku právního jednání (srov. § 551), o právní jednání však nejde ani v případě projevu, u něhož je absence vůle jednajícího, (vedení ruky při podpisu, mluvení ze spaní apod.). Vůle může být projevena navenek jednak konáním (komisivně), či nekonáním (omisivně). Komisivní jednání pak může být výslovné, či konkludentní (srov. § 546). Za konkludentní projev vůle lze například považovat, když zaměstnavatel změní zaměstnanci druh práce, který měl původně uveden v pracovní smlouvě,

<sup>23</sup> Srov. DRÁPAL, Ljubomír, in BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. Praha: C.H. Beck, 2015, s. 116. ISBN 978-80-7400-290-8

<sup>24</sup> Srov. JOUZA, Ladislav: Právní jednání podle o. z. – důsledky pro pracovněprávní vztahy, *Bulletin advokacie*. 2015, č. 3, s. 34

<sup>25</sup> Srov. HANDLAR, Jiří in LAVICKÝ, Petr a kol. *Občanský zákoník I. Obecná část (§ 1–654). Komentář*. 1. vydání, Praha: C. H. Beck, 2014, s. 1941 - 1943. ISBN 978-80-7400-529-9

a zaměstnanec mlčky začne vykonávat nový druh práce. Vůli je možné projevit tím, že subjekt pracovněprávního vztahu něco učiní – tzv. komisivním jednáním, či opomenutím – tzv. omisivním jednáním.

Pokud by projev vůle nebyl jednoznačný, je třeba přistoupit k výkladu projevu vůle. Projev vůle se vykládá podle jeho obsahu. Vždy je třeba hledět při výkladu projevu vůle k úmyslu jednajícího, byl-li takový úmysl druhé straně znám, nebo musela-li o něm vědět. Nelze-li úmysl zjistit, přisuzuje se projevu vůle význam, jaký by mu zpravidla příkládala osoba v postavení toho, jemuž je projev vůle určen. Při výkladu projevu vůle je třeba zohlednit zavedenou praxi stran v právním styku, k tomu, co právnímu jednání předcházelo a tomu, co strany daly poté najevo, jaký obsah a význam svému jednání dávají.<sup>26</sup> Připouští-li použitý výraz více výkladů, použije se výklad ve prospěch zaměstnance, což lze dovodit ze základních zásad zákoníku práce. Výkladem však nelze projevu vůle přisuzovat něco dalšího, než co bylo projevováno, např. když zaměstnavatel skončil se zaměstnancem pracovní poměr výpovědí z důvodu nadbytečnosti ve smyslu ustanovení § 52 písm. c) zákoníku práce, že tak učinil i z důvodu, že zaměstnanec nesplňoval požadavky zaměstnavatele pro řádný výkon práce ve smyslu ustanovení § 52 písm. f) zákoníku práce.<sup>27</sup>

## 2. Zaměření na vyvolání právních následků

Zaměření projevu vůle na vyvolání právních následků znamená, že jednající osoba chce (má úmysl) svým projevem vůle způsobit odpovídající právní následky. Smyslem jejího jednání je tedy, aby její projev vůle vyvolal určité právní následky. Pokud tomu tak není, např. při jednání v žertu, při hře apod., není právním jednáním, přestože by jinak jeho znaky naplňoval. Je třeba, aby jednající projevil svoji vážnou vůli, aby jeho jednání způsobilo právní následky, které jsou obsaženy v jeho projevu vůle. Dále je třeba, aby jednající měl aspoň obecnou představu o obsahu projevené vůle a následcích, které tím způsobí.

Právní jednání nemusí vyvolávat jen právní následky jednající osobou zamýšlené, ale i další právní následky, které vyplývají ze zákona, z dobrých mravů, zvyklostí a zavedené praxe stran.

Zaměření na vyvolání právních následků odlišuje právní jednání od některých dalších právních skutečností, zejména od protiprávních jednání a jednání, která mohou vyvolat právní následky, aniž by to jednající zamýšlel.

---

<sup>26</sup> Srov. § 555 a násl. NOZ

<sup>27</sup> Srov. DRÁPAL, Ljubomír, in BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. Praha: C.H. Beck, 2015, s. 116. ISBN 978-80-7400-290-8

Zaměření na vyvolání právních následků je jediným pojmovým znakem, který odlišuje právní jednání od jednání, se kterým jsou spojeny právní následky bez ohledu na to, zda je skutečně jednající zamýšlel vyvolat (např. zhotovení věci či vytvoření autorského díla). V těchto případech už jenom projevením vůle vznikají právní následky.

### 3. Uznání projevu vůle jako právního jednání

Ke vzniku a vyvolání právních následků právního jednání je třeba, aby právní norma s určitým právním jednáním příslušné právní následky spojovala. V opačném případě by pouze projevená vůle chtěné následky nevyvolala. Je tedy nutné, aby právní norma takové jednání předpokládala a spojovala s ním příslušné právní následky.<sup>28</sup>

#### *Náležitosti právního jednání*

Náležitosti právního jednání se obvykle dělí na náležitosti subjektu (právní způsobilost a způsobilost k právním jednáním – blíže pak v § 581 občanského zákoníku, náležitosti vůle (blíže v § 587 občanského zákoníku), vážnost (v § 552 občanského zákoníku) a vůle prostá omylu (§ 583 – § 585 občanského zákoníku), náležitosti projevu vůle [absence omylu v projevu (§ 583 – § 585 občanského zákoníku)] a někdy také forma (§ 559 a násl. občanského zákoníku) a náležitosti předmětu právního jednání (možnost a dovolenost – § 580 občanského zákoníku). K jednotlivým náležitostem právního jednání se ještě vyjádřím níže v následujících kapitolách.

Kromě pojmu platnost právního jednání, rozlišujeme pojem účinnost právního jednání. Účinnost znamená, že právní jednání vyvolává příslušné právní následky. Pokud je právní jednání platné, je rovněž způsobilé vyvolat odpovídající právní následky, jeho účinnost však může být vázána na splnění určitých skutečností, které se projeví teprve v budoucnu (podmínky, doložky času), a to jak rozvazovací, tak odkládací.

#### *Náležitosti pracovněprávního jednání*

Zákoník práce přesně neurčuje, jaké náležitosti má mít pracovněprávní jednání, avšak v případě absence nějakých náležitostí spojuje s určitými následky, jako např. s neplatností právního jednání. Z výkladu tak lze dovodit, že pracovněprávní jednání má náležitosti smluvních stran základních pracovněprávních vztahů nebo jiného subjektu pracovněprávních

---

<sup>28</sup> Srov. HANDLAR, Jiří in LAVICKÝ, Petr a kol. *Občanský zákoník I. Obecná část (§ 1–654). Komentář*. 1. vydání, Praha: C. H. Beck, 2014, s.1941 - 1943. ISBN 978-80-7400-529-9

vztahů, náležitosti vůle, náležitosti projevu vůle, náležitosti předmětu pracovněprávního vztahu a náležitost formy pracovněprávního jednání.<sup>29</sup>

#### 4.2. Následky vad pracovněprávního jednání

Pracovněprávní jednání nemá právní účinky, které v něm byly vyjádřené nebo které jsou předpokládány zákonem nebo dobrými mravy a zvyklostmi, pokud smluvní strany pracovněprávního vztahu (nebo jiné subjekty pracovněprávních vztahů), jejich vůle, projev jejich vůle, předmět pracovněprávního jednání nebo forma pracovněprávního jednání nesplňují všechny nebo i jen některé náležitosti. V případě, že pracovněprávní jednání trpí některou z vad, mohou nastat následující případy: zdánlivost (nicotnost) právního jednání, nebo neplatnost právního jednání, anebo právní neúčinnost právního jednání. Do 31. 12. 2013 bylo od možné od vadného pracovněprávního jednání (úkonu) odstoupit, v souvislosti s nabytím účinnosti občanského zákoníku má odstoupení od smlouvy za následek zánik závazku. Nyní se zaměřím na výklad těchto pojmů. Nejdříve bych chtěla předestřít, že právě právní úprava týkající se těchto pojmů doznala v posledních letech velkých změn, a to nejprve v souvislosti s nálezem ÚS, který byl uveřejněn ve Sbírce listin pod č. 116/2008, poté s přijetím novely zákoníku práce – zákona č. 365/2011 Sb., a poté s nabytím účinnosti nového občanského zákoníku.

Zdánlivost právního jednání znamená, že k jednání jako takovému vůbec nepřihlíží, jelikož se od počátku považuje za putativní právní jednání, tedy se na něho hledí, jako by vůbec nevzniklo, že právní jednání vůbec neexistuje. Ke zdánlivosti pracovněprávního jednání se přihlíží ze zákona, tzn., že soud nebo jiný orgán na takové jednání nahlíží, jako by tu vůbec nebylo, jakmile takové jednání vyjde najevo, aniž by bylo zapotřebí se zdánlivosti dovolávat. Před 1. 1. 2014 právní úprava s pojmem zdánlivost nepracovala, zdánlivé právní jednání bylo považováno za neplatné a s tím spojenými následky.<sup>30</sup>

Neplatnost právního jednání znamená, že právní jednání vzniklo, avšak nesplňuje všechny náležitosti, které jsou nutné k tomu, aby bylo bezvadné, nemá tudíž smluvními stranami pracovněprávního jednání předpokládané účinky a nezpůsobuje zamýšlené následky (vznik, změnu nebo zánik práv a povinností). Toto neplatné právní jednání zpravidla způsobuje následky v podobě závazků z odpovědnosti za škodu, z bezdůvodného obohacení nebo jako sankce za přestupky nebo správní delikty.

---

<sup>29</sup> Srov. DRÁPAL, Ljubomír, in BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. Praha: C.H. Beck, 2015, s. 118. ISBN 978-80-7400-290-8

<sup>30</sup> Srov. PAVLÁTOVÁ, Jarmila. *Pracovněprávní vztahy z pohledu nového občanského zákoníku*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2014, s. 62, ISBN 978-80-7380-507-4



Rozhodným pro určení, zda se jedná o neplatné nebo nicotné právní jednání, je stav, který tu byl v době učinění pracovněprávního jednání. Jak neplatnost, tak nicotnost právního jednání působí od počátku – *ex tunc*. Od neplatnosti a nicotnosti právního jednání je nutné rozlišovat případ, kdy pracovněprávní jednání adresátovi nebylo vůbec doručeno – od 1. 1. 2012 (od účinnosti zákona č. 365/2011 Sb., který významně novelizoval zákoník práce). V tomto případě se nejedná vůbec o pracovněprávní jednání, jelikož se bere, že vůbec nevzniklo, tudíž neexistuje a nemá žádné právní následky.

Jak už jsem zmínila, právní úprava obsažená v občanském zákoníku, týkající se právního jednání, se použije i v pracovním právu. Princip autonomie vůle se do velké míry promítá i do následků vad právního jednání a občanský zákoník mu přikládá velký význam. Tento princip se promítá do § 574 občanského zákoníku, ve kterém je uvedeno, že *„na právní jednání je třeba spíše hledět jako na platné než jako na neplatné“*. Toto ustanovení umožňuje, aby některé vady právního jednání byly odstraněny a nevyvolaly neplatnost právního jednání. Podle občanského zákoníku má každý v právním styku jednat poctivě a právní jednání nemá být v rozporu s dobrými mravy, zákonem a veřejným pořádkem. Zákon s některými vadami spojuje možnost vady odstranit.<sup>31</sup>

V případě, že právní jednání nesplňuje všechny podstatné náležitosti, nejedná se o neplatné právní jednání bez dalšího, ale je možné toto právní jednání smluvních stran odpovídá-li jinému pracovněprávnímu jednání a splňuje jeho náležitosti a je ve shodě se zamýšlenou vůlí stran posoudit jako jiné pracovněprávní jednání. Např. pokud strany chtěly uzavřít dohodu o pracovní činnosti, ale rozsah výkonu práce překročil povolenou hranici, nicméně byl sjednán druh a místo výkonu práce a datum nástupu, je možné toto pracovněprávní jednání posoudit jako pracovní smlouvu. Od konverze je nutné odlišovat, když se nesprávně nazvané pracovněprávní jednání posoudí podle jeho obsahu, nikoli podle názvu.<sup>32</sup>

Pokud bylo právní jednání učiněno jen naoko, aby se zastřelo jiné pracovněprávní jednání, posoudí se právní jednání podle jeho skutečné povahy. Pokud však byla jedna smluvní strana v dobré víře, že projevené vůle jednajícího je myšlena vážně, tzn., opak nebyl zřejmý, je třeba dobrou víru této smluvní strany chránit. Pokud však obě smluvní strany věděly o zastřeném právním jednání, bude platné to jednání, které skutečně projevily, pokud

---

<sup>31</sup> Srov. PAVLÁTOVÁ, Jarmila. *Pracovněprávní vztahy z pohledu nového občanského zákoníku*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2014, s. 60-61, ISBN 978-80-7380-507-4

<sup>32</sup> Srov. DRÁPAL, Ljubomír, in BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. Praha: C.H. Beck, 2015, s. 127. ISBN 978-80-7400-290-8

ovšem splňuje i další náležitosti pracovněprávního jednání.<sup>33</sup> Např. když zaměstnavatel uzavře se zaměstnancem dohodu o zvyšování kvalifikace podle občanského zákoníku (např. z důvodu, aby mohl obejít ochranu zaměstnance poskytovanou zákoníkem práce), posoudí se toto pracovněprávní jednání podle zákoníku práce.

Rozlišit, zda se jedná zdánlivé nebo neplatné právní jednání není jednoduché ani pro odborníky, natož pak pro laiky. Nová právní úprava těchto institutů, kterou přinesl nový občanský zákoník, proto vzbuzuje poměrně řadu otázek, na které se až postupně, mimo jiné vlivem judikatury, najdou odpovědi. Správné posouzení, zda se jedná neplatné, nebo pouze o zdánlivé právní jednání, je ovšem velmi důležité, především právě v oblasti rozvázání pracovního poměru. Pokud by si totiž strana pracovního poměru nesprávně myslela, že právní jednání druhé strany, kterým rozvázala pracovní poměr, je pouze zdánlivé, a v důsledku toho by nepodala určovací žalobu podle § 72 zákoníku práce (podrobně bude rozebráno v následujících kapitolách), pracovní poměr by platně skončil, bez ohledu na to, že právní jednání bylo postiženo vadou, která mohla způsobit jeho neplatnost, když by tak pravomocně určil soud ve svém rozhodnutí.

#### 4.2.1. Zdánlivost pracovněprávního jednání

Obecná úprava zdánlivého právního jednání je uvedena v § 551 - § 554 občanského zákoníku a vztahuje se subsidiárně i na pracovněprávní vztahy, jelikož zákoník obecné otázky zdánlivosti neupravuje. Zdánlivé pracovněprávní jednání sice nemá smluvními stranami zamýšlené pracovněprávní následky, nicméně neznamená to, že by toto vadné jednání nemělo žádné následky. V tomto případě není vyloučen vznik závazů z bezdůvodného obohacení nebo závazku z odpovědnosti za škodu.<sup>34</sup> V platné právní úpravě nejsou následky nicotného pracovněprávního jednání přímo upraveny, nicméně lze dovodit, že lze analogicky použít ustanovení o neplatnosti pracovněprávního jednání – konkrétně, že zaměstnanec je zodpovědný za újmu pouze v případě, že neplatné, potažmo nicotné pracovněprávní jednání způsobil výlučně sám, zatímco zaměstnavatel je odpovědný nejen v případě, že neplatnost/nicotnost pracovněprávního jednání způsobil sám, ale i v případě, že ji způsobil

---

<sup>33</sup> Srov. DRÁPAL, Ljubomír, in BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. Praha: C.H. Beck, 2015, s. 126. ISBN 978-80-7400-290-8.

<sup>34</sup> Srov. HANDLAR, Jiří in LAVICKÝ, Petr a kol. *Občanský zákoník I. Obecná část (§ 1–654). Komentář*. 1. vydání, Praha: C. H. Beck, 2014, s. 1984. ISBN 978-80-7400-529-9

společně se zaměstnancem. Pokud není možné použít právní úpravu o náhradě škody, přichází subsidiárně na řadu ustanovení o bezdůvodném obohacení.<sup>35</sup>

Jednotlivé případy nicotného právního jednání podle právní úpravy účinné od 1. 1. 2014 jsou následující: pokud nebyla projevována vážná vůle (např. při jednání učiněné ve hře); pokud schází vůle jednajícího (např. když byl k jednání fyzicky donucen);<sup>36</sup> pokud pro neurčitost nebo nesrozumitelnost projevu vůle nelze zjistit ani výkladem obsah právního jednání, ani nedošlo k jeho vyjasnění; pokud se zaměstnanec vzdal práva, které mu poskytuje zákoník práce, kolektivní smlouva nebo vnitřní předpis; pokud došlo k postoupení práva na mzdu, odměnu nebo plat nebo jejich náhradu; pokud bylo právo na mzdu, odměnu nebo plat nebo jejich náhradu použito zcela nebo částečně k zajištění dluhu (s výjimkou dohody o srážkách ze mzdy); pokud se pracovněprávním jednáním strany odchýlili od ustanovení § 346b, 346c a 346d ZP. Dalším případem nicotných ujednání jsou např. ujednání v kolektivní smlouvě, která zaměstnancům ukládají povinnosti nebo zkracují jejich práva deklarovaná zákoníkem práce, která upravují práva z pracovněprávních vztahů zaměstnanců v menším rozsahu než kolektivní smlouva vyššího stupně nebo kterými bylo jednáno právo odstoupit od kolektivní smlouvy. Pokud by vnitřní předpis stanovil zaměstnancům nějaké povinnosti nebo je krátil na jejich právech, budou také jeho ustanovení nicotná.

Důvodem pro nicotnost pracovněprávního jednání nemusí být jen jeho obsah, nýbrž i nedostatek formy. Pokud vyžaduje zákoník práce nebo jiný zákon, aby určité pracovněprávní jednání mělo písemnou formu, a pokud nedošlo ke konvalidaci tohoto nedostatku, je pracovněprávní jednání nicotné (zdánlivé), pokud s tím zákon s nedostatkem písemné formy spojuje tento následek, např. nedostatek písemné formy u kolektivní smlouvy, odstoupení od pracovní smlouvy, výpovědi z pracovního poměru nebo dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti, okamžitého zrušení pracovního poměru nebo dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti, u zrušení pracovního poměru ve zkušební době způsobuje nicotnost. U kolektivní smlouvy musí být podpisy smluvních stran na stejné listině, jinak je toto pracovněprávní jednání také nicotné. Pokud zákon nespojuje s nedostatkem písemné formy pracovněprávního jednání nicotnost, je jednání pouze neplatné pro nedostatek formy.<sup>37</sup>

---

<sup>35</sup> Srov. DRÁPAL, Ljubomír, in BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. Praha: C.H. Beck, 2015, s. 131. ISBN 978-80-7400-290-8

<sup>36</sup> Srov. MORÁVEK, Jakub. Několik poznámek k formě právních jednání v pracovněprávních vztazích po rekonstrukci. *Právní rozhledy*, roč. 22, 2014, číslo 9, s. 305

<sup>37</sup> Srov. STRÁNSKÝ, Jaroslav in STRÁNSKÝ, Jaroslav a kol. *Důsledky subsidiarity nového občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, Právnická fakulta, 2014, s. 90-91, ISBN 978-80-210-7729-4

Pokud se nicotnost týká jen části pracovněprávního jednání, neznamená to, že se celé pracovněprávní jednání bude považovat za nicotné, a to ani v případě, že se vadná část jednání nedá oddělit od bezvadné. Může tak např. vzniknout situace, kdy je jen část pracovněprávního jednání nicotná, a pohlíží se tedy na ni, jako by od počátku nebyla, v důsledku čehož pracovněprávní jednání jako celek trpí vadou, která může způsobit jeho neplatnost. Pro názornost uvedu následující případ: zaměstnavatel zrušil se zaměstnancem okamžitě pracovní poměr, ale důvod pro okamžité zrušení vymezil natolik nesrozumitelně, že ani výkladem není možné jednoznačně stanovit obsah pracovněprávního jednání, proto se bude na takové jednání nahlížet, jako by důvod nebyl vůbec vymezen, proto bude okamžité zrušení pracovního poměru neplatné pro absenci zákonného důvodu.<sup>38</sup>

#### 4.2.2. Neplatnost pracovněprávního jednání

Nejprve stručně shrnu vývoj právní úpravy týkající se neplatnosti pracovněprávního jednání. V původním znění zákoník práce, tj. účinný od 1. 1. 2007, rozlišoval neplatnost absolutní a relativní. Určující, zda se jedná o neplatnost relativní či absolutní, bylo, k čemu ten daný úkon směřoval. Resp. pokud daný vadný pracovněprávní úkon měl mít za následek vznik pracovního poměru nebo uzavření dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti, měla vada za následek absolutní neplatnost bez ohledu na to, v čem vada právního úkonu spočívala. Pokud na druhou stranu pracovněprávní úkon směřoval k jinému právu nebo povinnosti, měla vada za následek neplatnost pouze relativní. Tento stav byl neudržitelný, proto byl nálezem Ústavního soudu č. 116/2008 Sb. S účinností od 14. 4. 2008 tento stav změněn, když byla část daného ustanovení zrušena, konkrétně: „to neplatí v případě právního úkonu směřujícího ke vzniku pracovního poměru nebo k uzavření dohody o práci konané mimo pracovní poměr“. Výsledkem bylo, že ze zákoníku práce fakticky vymizela absolutní neplatnost a zůstala pouze relativní. Smluvní strana se tedy mohla dovolat vůči druhé smluvní straně relativní neplatnosti právního úkonu v případě, že byla dotčena na svých právech a povinnostech a že tu neplatnost sama nezpůsobila. Právní úkon se tedy bral za platný, dokud se relativní neplatnosti dotčená strana sama nedovolala, a to i v případě, že to vadné jednání bylo soudu nebo jinému orgánu zřejmé. Pokud byla řádně uplatněna námitka relativní neplatnosti, soudy nebo jiné orgány měly za to, že právní úkon byl neplatný, a to od počátku.

Novelou zákoníku práce, která byla provedena zákonem č. 365/2011 Sb., který nabyl účinnosti od 1. 1. 2012, navrátil do pracovního práva institut absolutní neplatnosti. Kritériem

---

<sup>38</sup> Srov. DRÁPAL, Ljubomír, in BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. Praha: C.H. Beck, 2015, s. 132. ISBN 978-80-7400-290-8

pro posouzení, zda se jedná o relativní nebo absolutní neplatnost, byl však charakter vady pracovněprávního úkonu, nikoli k jakému účelu právní úkon směřoval. Relativně neplatný byl pracovněprávní úkon, pokud se jeho vada vztahovala k obsahu úkonu. Na druhou stranu byl absolutně neplatný každý pracovněprávní úkon, který trpěl vadou v náležitostech smluvní strany základních pracovněprávních vztahů nebo v náležitostech vůle nebo projevu vůle. Absolutně neplatnými právními úkony byly, pokud: je učinil někdo, kdo nebyl způsobilým mít práva a povinnosti v pracovněprávních vztazích; byl učiněn za subjekt pracovněprávního vztahu učiněn někým, z jehož jednání nevznikají subjektu pracovněprávních vztahů práva a povinnosti a nijak ho to nezavazuje; byl učiněn fyzickou osobou, která byla zbavena své způsobilosti k pracovněprávním úkonům nebo byla v této způsobilosti omezena a nejednal-li za ni opatrovník; byl učiněn osobou, která jednala v duševní poruše, která ji činila k tomuto pracovněprávnímu jednání neschopnou (aniž by byla zbavena nebo omezena ve způsobilosti k pracovněprávním úkonům); nebyl učiněn vážně, svobodně, určitě nebo srozumitelně.

Pokud pracovněprávní úkon svým obsahem nebo účelem odporoval zákonu nebo ho obcházel, a zároveň porušoval základní zásady pracovněprávních vztahů uvedené v ustanovení § 1a odst. 1 zákoníku práce, jednalo se o absolutně neplatný právní úkon. Pokud však nebyl v rozporu se základními zásadami pracovněprávních vztahů, jednalo se o relativní neplatnost. Dalšími vadami v obsahu pracovněprávního úkonu bylo také to, že ukládal nemožné plnění; že by v rozporu s dobrými mravy; zaměstnanec se předem vzdával svých práv; že k němu nebyl udělen příslušným orgánem předepsaný souhlas. Tyto vady však způsobovaly neplatnost pracovněprávního úkonu absolutní.

Právní úkon učiněný v omylu projevu vůle nebo v omylu vůle byl také neplatným, a to v občanskoprávní sféře relativně, nicméně podle § 18 odst. 1 zákoníku práce šlo o neplatnost pracovněprávního úkonu absolutní.<sup>39</sup>

### *Důvody neplatnosti*

Pokud bylo pracovněprávní jednání řádně doručeno druhé straně a není nicotné, je podle právní úpravy účinné od 1. 1. 2014 neplatné zejména tehdy, když: je učinila osoba, která nemá právní osobnost v pracovněprávních vztazích – např. fyzická osoba mladší 15 ti let; jednání bylo učiněno někým, jehož svéprávnost (pracovněprávní) byla k tomu omezena a měl za něj jednat opatrovník; bylo učiněno osobou, která jednala v duševní poruše, která ji činila k tomuto pracovněprávnímu jednání neschopnou (aniž by byla omezena ve svéprávnosti);

---

<sup>39</sup> Srov. DRÁPAL, Ljubomír, in BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. Praha: C.H. Beck, 2015, s. 134. ISBN 978-80-7400-290-8

nebylo učiněno svobodně; přičí se dobrým mravům; odporuje zákonu, pokud to smysl a účel zákona vyžaduje; jeho předmět není možný; nebyla dodržena forma právního jednání, kterou vyžaduje zákoník práce nebo jiný zákon či dohoda smluvních stran; bylo učiněno v omylu vůle nebo projevu vůle; jedná se o tzv. lichvu; k jednání nebyl udělen předepsaný souhlas příslušného orgánu v případech, kde to stanoví zákoník práce nebo jiný zákon.<sup>40</sup>

U vnitřního předpisu platí, že nemůže být v rozporu s právními předpisy a nesmí být vydán se zpětnou účinností, jinak je zcela nebo v dotčené části neplatným. Pokud platový nebo mzdový výměr určuje právo zaměstnance na plnění v menším rozsahu, než mu náleží podle smlouvy nebo vnitřního předpisu, je v této části neplatným

Neplatné může být pouze pracovněprávní jednání, otázky platnosti či neplatnosti nelze tedy vztahovat na tzv. faktická jednání nebo pracovněprávní skutečnosti objektivní povahy.<sup>41</sup>

#### *Absolutní a relativní neplatnost*

Pracovněprávní jednání může být z důvodu vad neplatné buď absolutně, nebo relativně. Pokud je pracovněprávní jednání neplatné absolutně, znamená to, že pracovněprávní jednání nemá předpokládané účinky přímo ze zákona a že soudy, správní úřady nebo jiné orgány v řízení k neplatnosti přihlíží vždy, jakmile tato skutečnost vyjde najevo, a to z úřední povinnosti, a to i když nebyla neplatnost pracovněprávního jednání účastníkem, který byl k tomu oprávněn, namítnuta. U relativní neplatnosti platí, že se na právní jednání hledí jako na bezvadné, dokud se oprávněná strana jeho neplatnosti nedovolá.

Absolutně neplatné je takové pracovněprávní jednání, u kterého to stanoví zákon, např. pracovněprávní jednání, u něhož chybí předepsaný souhlas příslušného orgánu. Pracovněprávní jednání je absolutně neplatné také v případě, když se zjevně přičí dobrým mravům. Pokud se ale nejedná o intenzitu přičení se dobrým mravům „zjevně“, jedná se o neplatnost relativní. Pokud se jedná o neplatnost pracovněprávního jednání z důvodu, že odporuje zákonu podle ustanovení § 580 odst. 1, § 581 nebo 582 ObčZ nebo z jiných důvodů, jedná se o absolutní neplatnost pouze v případě, že je jednání zcela zjevně v rozporu s veřejným pořádkem, jinak se jedná opět pouze o relativní neplatnost. Pro posouzení, zda je pracovněprávní jednání je v rozporu s dobrými mravy nebo veřejným pořádkem do takové míry, že se jedná o zjevný rozpor, se posuzuje vždy objektivně v konkrétním případě. Rozlišení míry intenzitě je právě stěžejní, jelikož podle toho se pak dané pracovněprávní

---

<sup>40</sup> Srov. DRÁPAL, Ljubomír, in BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. Praha: C.H. Beck, 2015, s. 135. ISBN 978-80-7400-290-8

<sup>41</sup> KOTTNAUER, Antonín. *Pracovní právo v praxi. Základní pracovněprávní vztahy a rekonstrukce*. Praha: Leges, 2014. s. 96. ISBN: 978-80-7502-038-3

jednání považuje za neplatné absolutně nebo pouze relativně. Pokud se nejedná o neplatnost absolutní, k níž soud správní úřad nebo jiný orgán při řízení přihlíží ze zákona, jedná se o neplatnost relativní, které musí oprávněný účastník (ten, který byl neplatností dotčen na svých právech a povinnostech) dovolat sám. Pokud byla neplatnost relativně neplatného pracovněprávního jednání řádně uplatněna, nastávají u právního jednání stejné následky, jako by se jednalo o absolutní neplatnost. Oba druhy neplatností působí vůči každému, jehož práva a povinnosti mohou ovlivnit, a mají účinky od počátku.

Jednou ze základních podstat právního státu je právě ochrana veřejného pořádku. Veřejný pořádek chrání základní zásady společenského řádu a prostupuje celým právním řádem. V pracovněprávním jednání veřejný pořádek chrání především základní zásady zákoníku práce, které jsou uvedeny v ustanovení § 1a odst. 2 ZP, a jsou jimi: zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance, uspokojivé a bezpečné podmínky pro výkon práce, spravedlivé odměňování zaměstnance, řádný výkon práce zaměstnancem v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele, rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace. Veřejný pořádek dále chrání hodnotu, kterou je právní jistota, která je jedním ze stěžejních bodů právního státu.

V případě, že pracovněprávní jednání nebylo učiněno svobodně (jednající byl donucen k jednání fyzickým násilím nebo bezprávnou výhružkou), jedná se o neplatné právní jednání. Záleží však na vůli jednajícího (toho, kdo byl k jednání donucen), zda se dovolá neplatnosti pracovněprávního úkonu či nikoli. Pokud se neplatnosti nedovolá, bere se jeho jednání za existující, platné a účinné. V tomto případě se vychází ze zásady římského práva „chtěl donucen, ale přece jen chtěl“.<sup>42</sup>

V ostatních případech relativní neplatnosti se jí může dovolat ten, který jí nezpůsobila a který byl dotčen na svých právech a povinnostech. Pokud by se relativní neplatnosti dovolal ten, který jí způsobil, nebude se k tomu přihlížet a právní jednání se bude považovat za platné. Pokud by neplatnost způsobil oba subjekty pracovněprávního vztahu, může se jí pravděpodobně dovolat každý z nich. Relativní neplatnost lze uplatnit v rámci řízení před soudem, správním úřadem nebo jiným orgánem nebo i mimosoudně – poté je však potřeba u soudu tyto skutečnosti tvrdit a prokázat. Neplatnost lze také zhojit – a to konvalidací (odpadnutím vady v projevu vůle) nebo dodatečným schválením. Pokud se jednání tedy

---

<sup>42</sup> Srov. DRÁPAL, Ljubomír, in BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. Praha: C.H. Beck, 2015, s. 137. ISBN 978-80-7400-290-8

považuje za platné, nemůže se druhá strana dožadovat vrácení poskytnutého plnění, jakožto bezdůvodného obohacení, ani náhrady škody.<sup>43</sup>

#### *Promlčení námitky relativní neplatnosti*

Právo uplatnit relativní neplatnost pracovněprávního jednání se promlčuje, a to v obecné tříleté promlčecí lhůtě od doby, kdy jej oprávněný subjekt pracovněprávního vztahu mohl uplatnit vůči druhé straně poprvé, tedy od doby co se o okolnostech rozhodných pro počátek běhu promlčecí lhůty dozvědět měl nebo mohl, nejpozději však do deseti let od doby, kdy právo dovolat se relativní neplatnosti vzniklo.

K promlčení práva dovolat se relativní neplatnosti pracovněprávního jednání soud přihlédne pouze tehdy, pokud bude námitka promlčení u soudu řádně uplatněna, pokus se tak stane, bude se pracovněprávní jednání považovat za platné, a to přestože byla vznesena námitka relativní neplatnosti tohoto jednání.

#### *Neplatnost části pracovněprávního jednání*

Pokud se důvod neplatnosti pracovněprávního jednání týká jen části jednání, lze považovat za neplatnou jen tuto vadnou část a ostatní jednání jako platné za předpokladu, že lze objektivně předpokládat, že by k pracovněprávnímu jednání došlo i bez neplatné části, když by subjekt pracovněprávního jednání rozpoznal důvod neplatnosti včas. Pokud ovšem nelze postiženou část oddělit od ostatního pracovněprávního jednání, je neplatné celé. Pro posouzení, zda lze oddělit část vadného pracovněprávního jednání od ostatního či nikoli, je třeba posuzovat vždy v každém konkrétním případě individuálně.

#### 4.2.3. Relativní neúčinnost v pracovněprávních vztazích

Také v pracovněprávních vztazích je možné se dovolat relativní neúčinnosti jednání, které zkracuje uspokojení vymahatelné pracovněprávní pohledávky subjektu pracovněprávního vztahu. Dovolá-li se oprávněný subjekt (právním jednáním poškozený věřitel) vůči třetí osobě (té, která nabyla od dlužníka) relativní neúčinnosti daného jednání ve stanovené lhůtě u soudu (tzv. odpůrcí žalobou) vůči subjektu, se kterým dlužník učinil relativně neúčinné právní jednání nebo vůči tomu, kdo z něj měl majetkový prospěch, je dědicem nebo právním nástupcem toho, s kým dlužník jednal, může svou vykonatelnou

---

<sup>43</sup>Srov. ZUKLÍNOVÁ, Michaela in DVOŘÁK, Jan; ŠVETSKA, Jiří; ZUKLÍNOVÁ, Michaela a kol. *Občanské právo hmotné. Svazek 1. Díl první: Obecná část. 2.* Aktualizované a doplněné vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s. 2016, s. 188 a násl. ISBN978-80-7552-187-3



pracovněprávní pohledávku uspokojit z toho, co nabyl třetí subjekt (nebo další nástupci) od dlužníka (toho, kdo se stal vlastníkem věci nebo jiné majetkové hodnoty, případně náhrady za tuto věc nebo majetkovou hodnotu, pokud je již nemá ve své dispozici), a to až na základě pravomocného rozhodnutí soudu, kterým bylo odpůřčí žalobě vyhověno. Předpokladem úspěšnosti žaloby je mimo jiné to, že právní nástupci subjektu, který jednal s dlužníkem, o okolnostech relativní neúčinnosti věděli nebo vědět měli nebo nabyli bezúplatně nebo se jedná o osobu blízkou, ledaže jí v době, kdy právo po předchůdci nabylo, nemusely být známy okolnosti, pro něž by se věřitel mohl dovolávat relativní neúčinnosti napadeného jednání.

Napadnout lze jen platné právní jednání, které není nicotné, neplatné absolutně nebo relativně (pokud byla relativní neplatnost uplatněna) nebo od něho nebylo účinně odstoupeno, jinak by odpůřčí žaloba nebyla důvodná. Napadené jednání má účinky vůči třetím osobám jako by bylo bezvadné, ve vztahu mezi dlužníkem a věřitelem se na ně ale hledí, jako by to právní jednání vůbec nenastalo.

Věřitel se musí relativní neúčinnosti u soudu dovolat ve lhůtách stanovených v ustanovení § 590 ObčZ. Pokud nemá věřitel v té době vůči dlužníku ještě vykonatelnou pracovněprávní pohledávku, má možnost prostřednictvím soudu, notáře nebo exekutora vyhradit právo dovolat se relativní neúčinnosti, do té doby, než se pohledávka stane vykonatelnou. V případě marného uplynutí lhůt není možné se relativní neúčinnosti dovolat a toto právo zaniká.<sup>44</sup>

---

<sup>44</sup> KOTTNAUER, Antonín. *Pracovní právo v praxi. Základní pracovněprávní vztahy a rekonstrukce*. Praha: Leges, 2014. S. 105. ISBN: 978-80-7502-038-3

## 5. Zdánlivé rozvázání pracovního poměru

Pokud dojde ke zdánlivému rozvázání pracovního poměru, vůbec se k němu nepřihlíží, jelikož se jedná o jednání, které trpí vadou, která způsobuje, že se na něj nahlíží, jako by vůbec neexistovalo. Pracovní poměr pokračuje nadále, mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem nedojde ke změně obsahu pracovního poměru.

### 5.1. Zdánlivost z důvodu neexistence vůle jednajícího nebo z důvodu nedostatku projevu této vůle

V pracovněprávních vztazích platí obecné pravidlo ohledně vůle – vůle jednajícího musí být vážná a svobodná a její projev musí být určitý a srozumitelný.

Právní jednání je projev vůle, který směřuje k vyvolání právních následků. Bez vůle jednajícího nemůže být o právním jednání vůbec řeč<sup>45</sup>. Vůle je vnitřní psychický vztah jednajícího k zamýšlenému (chtěnému) právnímu následku. Vůle je založena na tom, že účastník chce vyvolat určité právní následky svým jednáním. Samotná vůle nicméně nestačí, je třeba, aby byla projevována navenek určitým objektivně poznatelným způsobem. Vůle a její projev musí být v souladu.

Pokud chybí vůle jednajícího nebo pokud vůle nechybí, ale nebyla projevována navenek, nejedná se o právní jednání. V tomto případě se jedná o zdánlivé právní jednání. Můžeme si pod tím představit případ, kdy bylo jednajícím nějaké jednání sice formálně projevováno, avšak při absenci jeho vůle, jedná se např. o mimovolný projev např. reflexní pohyb, apod.), nebo pokud účastník sice vůli měl, ale neprojevil ji navenek. Dalším případem, kdy o právní jednání nejde, je, chybí-li vůle jednajícího, stejně tak o právní jednání nejde, pokud vůle nechybí, avšak není navenek projevována. Takové právní jednání je nicotné.<sup>46</sup>

Vůle jednajícího chybí také v případě, že byl k určitému jednání donucen fyzickým násilím (jedná se tzv. vis absoluta), proto se nejedná o právní jednání jednajícího. Pod pojmem fyzického násilí si můžeme představit takové použití násilí ve vztahu k jednajícímu, které vylučuje jeho vůli. Jednající tak učiní určitý projev, který ale nevyjadřuje jeho vůli, ale vůli toho, kdo ho k právnímu jednání nutí (jedná se např. o vedení ruky při podpisu jednajícího). Není důležité přitom, zda se násilí dopouští účastník nebo třetí osoba.

Myslím si, že se nejedná v praxi o častý jev při rozvazování pracovního poměru, resp. se to druhá strana většinou ani nedozví, jelikož pokud už by byla na jedné straně nějaká vůle k právnímu jednání, nebyla projevována, nebo vůbec vůle jednajícího neexistovala. Příkladem

<sup>45</sup> Dále viz § 551 občanského zákoníku

<sup>46</sup> Srov. HANDLAR, Jiří in LAVICKÝ, Petr a kol. *Občanský zákoník I. Obecná část (§ 1–654). Komentář*. 1. vydání, Praha: C. H. Beck, 2014, s.1965. ISBN 978-80-7400-529-9

by však mohlo být jednání zaměstnavatele, resp. osoby, která za něj jednala, ač k tomu neměla oprávnění či zmocnění.

### 5.2. Zdánlivost právního jednání z důvodu nedostatku vážnosti vůle

Vůle není projevena vážně, pokud není mezi subjekty pracovněprávních vztahů pochyb o tom, že projevená vůle je jen „na oko“, je zcela zřejmé, že nebyla myšlena vážně – např. v rámci divadelního představení apod.<sup>47</sup> Pokud však vzniknou pochybnosti ohledně vážnosti vůle a druhý subjekt nepochopil, že projevená vůle není myšlena vážně a objektivně vzato pochopit nemusel, bude dané jednání z důvodu ochrany dobré víry považováno, jako by byla vůle myšlena vážně, a subjekty bude zavazovat. Pokud však měl jeden subjekt pracovněprávního vztahu o obsahu právního jednání jinou představu, nebo o subjektu nebo o předmětu právního jednání, bude se jednat o omyl ve vůli, který však nemá za následek, že by se na právní jednání hledělo jako na vadné pro nedostatek vážné vůle. U rozvázání pracovního poměru to nebude častý jev.

### 5.3. Zdánlivost právního jednání z důvodu neurčitosti a nesrozumitelnosti

Pokud není interpretace projevené vůle jednoznačná, je nutné přistoupit k jejímu výkladu ve smyslu ustanovení § 555 a § 556 občanského zákoníku a § 18 zákoníku práce, pokud ani poté není výklad vůle jednoznačný, je nutné dovodit, že projevená vůle je nesrozumitelná nebo neurčitá a způsobuje zdánlivost právního jednání.

Projev vůle je nesrozumitelný, když ze způsobu vyjádření smluvní strany pracovněprávního vztahu nelze jednoznačně určit ani pomocí výkladu, co chtěl jednající adresátu právního jednání sdělit. V tomto případě je však třeba srozumitelnost posuzovat objektivně – tedy jaká byla použita slova nebo jiný způsob vyjádření a jak by se objektivně daly vyložit.

V případě, že projevený věcný obsah vůle (např. slovy nebo jiným způsobem) smluvní strany pracovněprávního vztahu nelze ani pomocí výkladu jednoznačně určit a nelze tak jednoznačně říci, co jednající subjekt pracovněprávního vztahu chtěl druhému subjektu pracovněprávního vztahu sdělit, jedná se o neurčitý projev vůle. Zde je také nutné posuzovat projev vůle objektivně – zda je zřejmý předmět právního jednání. Chyby v počtech a psaní nezpůsobují nesrozumitelnost nebo neurčitost projevu vůle, pokud je její obsah jednoznačný a nevzbuzuje pochybnosti. Na takové právní jednání se hledí od počátku jako na bezvadné.

Při výkladu projevu vůle se postupuje v souladu s ustanoveními § 555 a § 556 občanského zákoníku a § 18 zákoníku práce, tato pravidla jsou však pro laika značně

---

<sup>47</sup> Srov. § 552 občanského zákoníku

komplikovaná.<sup>48</sup> Výklad právního jednání je nutno provést k okamžiku, kdy k němu došlo. Výkladem však nelze nahrazovat nebo doplňovat vůli stran, která nebyla projevena. Posuzují se všechny rozhodné okolnosti a to objektivně. Také je nutné zmínit, že se přihlíží k zavedené praxi stran. V právním styku a také k tomu, co jednání předcházelo a co příp. i následovalo. V situaci je třeba použít výklad pro zaměstnance příznivější.<sup>49</sup> V případě, že se ani za použití výkladu projevu vůle nepodaří jednoznačně určit obsah právního jednání, je projev vůle neurčitý nebo nesrozumitelný. To však nebrání smluvním stranám v tom, aby poté vyjasnili sporný obsah a neurčitost nebo nesrozumitelnost projevu vůle tak odstranili dodatečně, poté se na takové právní jednání nahlíží, jako by bylo bezvadné od počátku. Tento postup je však možný pouze u dvou- nebo vícestranných právních jednání. U jednostranného právního jednání je tento postup vyloučen - např. u výpovědi z pracovního poměru nebo u zrušení pracovního poměru okamžitě nebo ve zkušební době.

V případě, že dojde při přepravě vlivem prostředků, které byly použity, nebo jiných okolností ke změně projevu vůle jednajících smluvní strany pracovního vztahu vůči nepřítomnému adresátovi právního jednání, jedná se o tzv. vnější omyl, který však nezpůsobuje neurčitost nebo nesrozumitelnost projevu vůle.<sup>50</sup>

V praxi se jedná o relativně častý důvod zdánlivosti pracovního jednání směřujícího k rozvázání pracovního poměru, na rozdíl od výše uvedených. Dříve tato vada způsobovala neplatnost právního jednání, nyní pouze nicotnost.

#### 5.4. Zdánlivost právního jednání stanovená zákonem

Jedná se další důvod zdánlivosti právního jednání, který není upraven v občanském zákoníku, nýbrž v zákoníku práce v důsledku změnového zákona přijatého v souvislosti s nabytím účinnosti občanského zákoníku. Zdánlivost právního jednání je tak výslovně stanovena zákonem. Jedná se o případy, kdy zákon výslovně stanoví, že se k určitému právnímu jednání „nepřihlíží“. Tyto normy jsou kogentní. V uvedeném případě je nepochybné, že vůle a její projev k vyvolání určitých právních následků sice vznikly, ale zákonem nepřipouští jejich existenci. Jedná se o celou řadu právních jednání zákoníkem práce

---

<sup>48</sup> Jako příklad je možné uvést rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14. 10. 1996, sp. zn. 3 Cdon 946/96, ve kterém dovolací soud zhodnotil otázku neurčitosti výpovědi odlišným způsobem než soud odvolací. Soud se zabýval také tím, co nebyla ve výpovědi přímo uvedena, ale mezi účastníky bylo před podáním výpovědi projednáno, a uzavřel, že účastníkům muselo být zřejmé, jaké jsou důvody nadbytečnosti.

<sup>49</sup> Srov. HROMADA, Miroslav. Zdánlivé a neplatné ukončení pracovního poměru. *Soudní rozhledy*: 2015, č. 2, s. 47

<sup>50</sup> Srov. DRÁPAL, Ljubomír, in BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. Praha: C.H. Beck, 2015, s. 122. ISBN 978-80-7400-290-8, dále pak HANDLAR, Jiří in LAVICKÝ, Petr a kol.: *Občanský zákoník I. Obecná část (§ 1–654). Komentář*. 1. vydání, Praha: C. H. Beck, 2014, s.1978-1985. ISBN 978-80-7400-529-9

výslovně zakázaných, a to vzhledem k ochraně postavení zaměstnance. Jedná se např. o zákaz, aby se zaměstnanec vzdal práva, které mu poskytuje zákoník práce, kolektivní smlouva nebo vnitřní předpis – např. vzdát se práva na výplatu mzdy nebo platu, dále pak je zakázáno zaměstnavatel nesmí ukládat zaměstnanci za porušení povinností vyplývajících ze základních pracovněprávních vztahů peněžní postihy, ani je od něho vyžadovat, výjimku tvoří dohoda o smluvní pokutě v souvislosti s konkurenční doložkou. Takto je zakázána celá řada právních jednání, přičemž porušení kogentní normy má za následek zdánlivost daného právního jednání.

Důvodem zdánlivosti právního jednání je nedodržení zákonem stanovené písemné formy právního jednání, konkrétně se tak jedná u rozvázání pracovního poměru výpovědí, okamžitým zrušením nebo zrušením ve zkušební době, obdobné pravidlo platí i u výpovědi nebo okamžitým zrušením pracovního poměru u dohod o pracovní činnosti nebo dohody o provedení práce. Stejně pravidlo se uplatní i při odstoupení od pracovní smlouvy, pokud nebylo provedeno písemně.<sup>51</sup>

---

<sup>51</sup> Srov. HROMADA, Miroslav. Zdánlivé a neplatné ukončení pracovního poměru. *Soudní rozhledy*: 2015, č. 2, s. 47a dále pak Srov. PAVLÁTOVÁ, Jarmila. Pracovněprávní vztahy z pohledu nového občanského zákoníku. Plzeň: Aleš Čeněk, 2014, s. 68-70, ISBN 978-80-7380-507-4

## 6. Neplatné rozvázání pracovního poměru

Pokud právní jednání, směřující k rozvázání pracovního poměru, nesplňuje všechny náležitosti, není nicotné a bylo řádně doručeno druhé straně pracovního poměru, trpí vadou, která způsobuje jeho neplatnost. Nyní rozeberu jednotlivé případy, kdy dochází k neplatnému rozvázání pracovního poměru

### 6.1. Neplatnost z důvodu nedostatku právní osobnosti a svéprávnosti

#### *Náležitosti subjektů pracovněprávního jednání*

Pracovněprávní jednání může učinit pouze způsobilý subjekt pracovněprávního vztahu a kdo má způsobilost svým právním jednáním nabývat práva a brát na sebe povinnosti v pracovněprávních vztazích. Mezi subjekty pracovního poměru řadíme zaměstnance a zaměstnavatele, na straně zaměstnance se vždy jedná o fyzickou osobu, na straně zaměstnavatele se může jednat o fyzickou či právnickou osobu. V případě, že zaměstnavatelem je Česká republika - stát, jedná v pracovněprávních vztazích a vykonává práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů organizační složka státu, která jménem státu zaměstnance v základním pracovněprávním vztahu zaměstnává.<sup>52</sup>

#### *Zaměstnanec*

Od 1. 1. 2014 zákoník práce definuje pojem zaměstnance a zaměstnavatele pouze ve vazbě na existující pracovní poměr, toto označení však není úplně přesné, jelikož by pak např. uchazeči o zaměstnání nepoživali ochrany zákoníku práce. Je nutné však poznamenat, že těchto pojmů zákoník práce používá i v případě označení subjektů právních vztahů před vznikem a naopak po skončení pracovního poměru. Od 1. 1. 2014 s účinností občanského zákoníku<sup>53</sup> došlo k upuštění samostatné právní úpravy statusových otázek v zákoníku práce, když je tato problematika zcela upravena v občanském zákoníku. Skutečnost, že otázky pracovněprávní způsobilosti jsou zařazeny v obecném předpisu, přestože upravují záležitosti speciální, je podle mého názoru proti smyslu subsidiarity. Podle mého měla tato úprava zůstat v zákoníku práce, jakožto ve zvláštním zákonu, jelikož tyto otázky jsou upraveny rozdílně od obecné úpravy svéprávnosti a právní osobnosti, která je obecná pro ostatní soukromé právo a je upravena rovněž v občanském zákoníku.

V novém občanském zákoníku je v § 34 zakázána dětská práce. Nezletilí mladších než patnáct let nebo nezletilí, kteří neukončili povinnou školní docházku, mohou vykonávat pouze

---

<sup>52</sup> Srov. § 9 zákoníku práce

<sup>53</sup> Zákon č. 89/2012 Sb. v platném znění

uměleckou, kulturní, reklamní nebo sportovní činnost za podmínek stanovených zákonem o zaměstnanosti.

Zákoník práce ve svém § 6 obsahuje pouze definici pojmu zaměstnance jako fyzické osoby, která se zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu.

### *Svéprávnost zaměstnance*

Podle § 23 občanského zákoníku člověk má právní osobnost od narození až do smrti. Zaměstnanec musí vždy konat práci osobně, není pro něj tedy rozhodující právní osobnost, ale svéprávnost. Zaměstnancem se totiž může stát jen fyzická osoba pouze po nabytí svéprávnosti pro účely pracovního práva.

Pojem pracovněprávní subjektivita byl nahrazen pojmem právní osobností podle ustanovení § 15 odst. 1 občanského zákoníku. Právní osobnost znamená způsobilost mít práva a povinnosti v mezích právního řádu. Pojem pracovněprávní způsobilost byl nahrazen pojmem svéprávnost podle § 15 odst. 2 občanského zákoníku. Výklad toho pojmu je však stejný, a to že daná osoba je způsobilá vlastními právními jednáními nabývat pro sebe práva a zavazovat se k povinnostem. Právní osobností ani svéprávností se nikdo nemůže vzdát, a to ani částečně. Pokud by tak někdo učinil, nepřihlíželo by se k tomu.<sup>54</sup> Podle § 30 odst. 1 občanského zákoníku se plně svéprávným stává člověk zletilostí. Zletilost se nabývá dovršením osmnáctého roku věku. Před nabytím zletilosti se plná svéprávnost podle § 30 odst. 2 nabývá přiznáním svéprávnosti, nebo uzavřením manželství. Tato úprava § 30 je pak významná v souvislosti se zaměstnavatelem fyzickou osobou (srov. dále komentář k § 7), pro zaměstnance však platí zvláštní úprava § 35 odst. 1, která doznala změny v souvislosti s první novelou občanského zákoníku, která byla provedena zákonem č. 460/2016 Sb. jak jsem již dříve zmínila, nyní je možné, aby se nezletilý, který dovršil 15 let věku, zavázal k výkonu závislé práce podle jiného předpisu s tím, že jako den nástupu nesmí předcházet dni, kdy nezletilý ukončí povinnou docházku. Dále tak touto novelou došlo ke zrušení sporného § 35 odst. 2 občanského zákoníku, kde bylo stanoveno, že u nezletilých osob, které nedosáhly věku šestnáct let, mohl jejich pracovní smlouvu nebo smlouvu o výkonu práce zakládající mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem obdobný závazek, rozvázat jejich zákonný zástupce, pokud to bylo nutné v zájmu vzdělávání, vývoje nebo zdraví nezletilého, a to způsobem stanoveným jiným právním předpisem. K tomuto rozvázání pracovního poměru však bylo nutné přivolení soudu.

---

<sup>54</sup> Srov. PICHR, Jan in BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 6., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2014. s. 58-59. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-283-0

Z výše uvedeného můžeme dovodit, že dovršením věku patnácti let a ukončením povinné školní docházky, vzniká nezletilému plná svéprávnost jako zaměstnanci v oblasti pracovního práva, přestože nebude ve smyslu občanského zákoníku ještě plně svéprávný pro celou oblast soukromého práva. Výjimka z jeho plné pracovněprávní svéprávnosti platí pouze, pokud tuto svéprávnost omezuje v dílčích věcech samo pracovní právo, u dohody o odpovědnosti podle § 252 odst. 2 zákoníku práce a u dohody o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí podle § 255 odst. 3, které nesmějí být uzavřeny dříve než v den, kdy zaměstnanec dosáhne 18 let věku.

Fyzická osoba nabývá plnou svéprávnost jako zaměstnanec začátkem dne (v 00.00 hod.), který svým číslem a měsícem odpovídá dni, kdy se před 15 lety narodila, pokud ovšem již došlo k ukončení povinné školní docházky, jinak až poté počátkem dne (v 00.00 hod.), kdy ukončila povinnou školní docházku. Svéprávnost zaměstnance zahrnuje mimo jiné i deliktní způsobilost, resp. odpovědnost za protiprávní jednání. Další vliv to má na způsobilost být účastníkem občanského soudního řízení a procesní způsobilost (srov. § 19 a 20 OSŘ).<sup>55</sup>

#### *Omezení svéprávnosti zaměstnance*

Tato problematika je obsažena v občanském zákoníku v § 55, podle kterého je možné k omezení svéprávnosti přistoupit jen v zájmu člověka, jehož se týká, po jeho zhlédnutí a s plným uznáváním jeho práv a jeho osobní jedinečnosti. Přitom musí být důkladně posuzovány rozsah a stupeň neschopnosti člověka postarat se o vlastní záležitosti. Omezit svéprávnost člověka lze jen tehdy, pokud by mu hrozila jinak závažná újma a nepostačí vzhledem k jeho zájmům mírnější a méně omezující opatření. Omezit svéprávnost člověka může jen soud. Soud může omezit svéprávnost člověka v rozsahu, v jakém člověk není přes duševní poruchu, která není jen přechodná, schopen právně jednat a vymezí rozsah, v jakém způsobilost člověka samostatně právně jednat omezil. V rozhodnutí o omezení svéprávnosti jmenuje soud člověku opatrovníka (viz § 62 občanského zákoníku).

Pokud zaměstnanec trpí duševní poruchou, která není jen přechodná, je schopen činit jen některá právní jednání, soud jeho způsobilost k právnímu jednání svým rozhodnutím omezí. Zároveň určí rozsah omezení způsobilosti zaměstnance k právním jednáním, a to buď pozitivně, pokud soud uvede, která právní jednání může zaměstnanec činit sám, nebo v praxi častěji negativně, což si myslím, že je lepší varianta, jelikož u pozitivního výčtu je celkem velké nebezpečí, že se na „něco“ zapomene. V daném rozsahu bude fyzická osoba omezena

---

<sup>55</sup> Srov. BĚLINA, Miroslav in BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. Praha: C.H. Beck, 2015, s. 64-68. ISBN 978-80-7400-290-8



také v procesní způsobilosti. Rozhodnutí o omezení způsobilosti k právním jednáním nastávají s účinky *ex nunc*. Pokud tedy osoba byla omezena ve svéprávnosti a učiní-li právní jednání, na něž se omezení vztahuje, lze jednání prohlásit za neplatné, jen působí-li mu újmu. V případě schválení takového jednání opatrovníkem, považuje se takové jednání za platné (§ 65 občanského zákoníku).

### *Zastoupení zaměstnance*

Obecné otázky zastoupení jsou upraveny v občanském zákoníku. Zaměstnanec i zaměstnavatel mohou být za určitých podmínek zastoupeni. V případě omezení svéprávnosti je to např. i nutné. Zástupcem je ten, kdo je oprávněn jednat za jiného jeho jménem. Práva a povinnosti tak vznikají přímo zastoupenému (§ 436 občanského zákoníku). Je třeba dávat pozor, aby nebyly zájmy zastoupeného v rozporu se zájmy zástupce, příp. je třeba, aby o tom strany věděly.

Zástupce jedná zpravidla osobně, není však vyloučeno další využití substituta, pokud s tím zastoupený souhlasí nebo je tato možnost umožněna zákonem. Není vyloučeno ani smluvní zastoupení. Problematikou zastoupení se však nebudu dále zabývat, jelikož to přesahuje možnosti mé práce. Je třeba zdůraznit, že výkon práce musí zaměstnanec provádět vždy osobně a není možné jeho zastoupení.<sup>56</sup>

### *Fyzická osoba jako zaměstnavatel*

Zákoník práce pojem zaměstnavatele definuje v § 7 jako osobu, pro kterou se fyzická osoba zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu. V ostatním je třeba použít obecný právní předpis, tj. občanský zákoník. Jako zaměstnavatelé v praxi působí zejména osoby provozující živnost podle zákona o živnostenském podnikání, dále pak osoby vykonávající činnost podle zvláštních předpisů (např. advokáti na základě zákona o advokacii).

Podle § 23 občanského zákoníku fyzická osoba nabývá právní osobnost narozením a ztrácí smrtí, tj. že je tak způsobilý mít práva a povinnosti, tj. i být zaměstnavatel. V tomto směru zůstala zachována právní kontinuita i po 1. 1. 2014. Svěprávnost fyzické osoby jako zaměstnavatele nastává zletilostí, kterou nabývá podle § 30 odst. 1 dovršením osmnáctého roku věku. Před nabytím zletilosti se plně svéprávnosti je možné nabýt uzavřením manželství nebo přiznáním svéprávnosti. V těchto případech může osoba právně jednat i v

---

<sup>56</sup> Srov. STRÁNSKÝ, Jaroslav in STRÁNSKÝ, Jaroslav a kol. *Důsledky subsidiarity nového občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, Právnická fakulta, 2014, s. 67-71, ISBN 978-80-210-7729-4

pracovněprávních vztazích jako zaměstnavatel.<sup>57</sup> Fyzická osoba jako zaměstnavatel může být také omezena ve svéprávnosti, pot za ni v rámci omezení musí jednat její opatrovník za stejných podmínek jako to je u zaměstnance, který byl omezen ve svéprávnosti.

#### *Právnícká osoba jako zaměstnavatel*

Právní úprava právnické osoby je obsažena v obecném předpisu, a to v § 20 občanského zákoníku a je definována jako organizovaný útvar, o kterém zákon stanoví, že má právní osobnost, nebo jehož právní osobnost zákon uzná. Právnická osoba může mít práva a povinnosti, které se slučují s její právní povahou. Zpravidla platí, že subjektivitu v právních vztazích (včetně pracovněprávních) může mít pouze právnická osoba jako taková a že její části (organizační složky) vlastní právní subjektivitu mít nemohou. V některých případech je to však jinak, např. v případě vzniku odborových organizací.

Právnická osoba má právní osobnost od svého vzniku do svého zániku (§ 118 občanského zákoníku. Pro existenci právnické osoby je důležitá její majetková autonomie, tj. schopnost nabývat, mít a zcizovat majetek, nabývat majetková práva a zavazovat se k povinnostem majetkové povahy. Pro právnické osoby platí zásada, že mohou činit všechna právní jednání, tj. i právní jednání mimo zapsaný předmět činnosti.<sup>58</sup>

#### *Právní jednání za zaměstnavatele*

Fyzická osoba jako zaměstnavatel jedná, když je svéprávná, především sama. V případě, že není svéprávná, jedná prostřednictvím zákonného zástupce. Je možné i smluvní zastoupení. U fyzických osob podnikatelů, platí zvláštní úprava zastoupení podnikatele popsaná níže. Nový občanský zákoník, jehož právní úprava se použije, vychází důsledně z koncepce, že zatímco fyzická osoba jedná přímo nebo může být při jednání zastoupena, právnická osoba nemá možnost přímého jednání a jednat může pouze prostřednictvím zástupce, to se plně vztahuje i na statutární orgán. Pokud někdo za právnickou osobu podepisuje, připojí k názvu právnické osoby svůj podpis, popř. i údaje o své funkci nebo o svém pracovním zařazení, přičemž zastupuje-li právnickou osobu člen jejího orgánu způsobem zapsaným do veřejného rejstříku, nelze namítat, že právnická osoba nepřijala

---

<sup>57</sup> Srov. BĚLINA, Miroslav in BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. Praha: C.H. Beck, 2015, s. 72. ISBN 978-80-7400-290-8

<sup>58</sup> Srov. STRÁNSKÝ, Jaroslav in STRÁNSKÝ, Jaroslav a kol. *Důsledky subsidiarity nového občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, Právnická fakulta, 2014, s. 74, ISBN 978-80-210-7729-4

potřebná usnesení, nebo postižení usnesení vadou, nebo že člen orgánu přijetí usnesení porušil. Podmínkou je, aby člen orgánu jednal způsobem zapsaným do veřejného registru.

U většiny právnických osob definuje jejich statutární orgán přímo zákonná úprava. Tak je tomu typicky u obchodních korporací, ústavů, státních podniků, zdravotních pojišťoven, vysokých škol apod. právnické osoby mohou mít statutární orgán individuální nebo kolektivní. Způsob jednání u konkrétního statutárního orgánu právnické osoby zjistíme nahlédnutím do příslušného veřejného rejstříku, pokud je konkrétní právnická osoba v něm registrována (např. je možné nahlédnout do obchodního rejstříku).

Za právnickou osobu především jedná člen statutárního orgánu, který může zastupovat právnickou osobu ve všech záležitostech. Novelou občanského zákoníku bylo zrušeno sporné ustanovení § 164 odst. 3, který upravoval jednání kolektivního statutárního orgánu ve věcech pracovněprávních. O případ střetu zájmů v jednání za zaměstnavatele by se mohlo jednat, pokud by statutární orgán právnické osoby uzavíral pracovněprávní vztah mezi touto právnickou osobou a sám se sebou jako fyzickou osobou. Je sice možné, aby právnická osoba zaměstávala člena statutárního orgánu jak zaměstnance nikoli však na avýkon funkce jednale (statutárního orgánu), kdy tato funkce je vykonávána v obchodněprávním vztahu. Tento problém nově řeší § 54 zákona o korporacích v ustanovení povinnosti, kterou má statutární orgán, a to o této skutečnosti informovat orgán, jehož je členem, a kontrolní orgán, byl-li zřízen, jinak nejvyšší orgán společnosti. Při splnění této povinnosti by měly odpadnout pochybnosti o platnosti takové smlouvy.<sup>59</sup>

Za právnickou osobu mohou především činit právní jednání i jiní její zaměstnanci nebo členové obvyklém v rozsahu vzhledem k jejich pracovnímu zařazení nebo funkci (srov. § 166 odst. 1 občanského zákoníku). V případě likvidace právnické osoby jedná za právnickou osobu likvidátor, v případě insolvence, insolvenční správce (příp. předběžný insolvenční správce), a to i ve věcech pracovněprávních.

### *Zastoupení podnikatele*

V zastupování právnických osob se uplatní úprava jako i zastupování fyzických osob. Dále pak podle § 430 občanského zákoníku, kdo byl při provozování obchodního závodu pověřen určitou činností, zastupuje podnikatele ve všech jednáních, k nimž při této činnosti obvykle dochází. Pověřená osoba nemusí však být zaměstnancem podnikatele, ani v jiném obdobném vztahu k zaměstnavateli. Další možností zastoupení podnikatele je prokura. Jedná

---

<sup>59</sup> Srov. BĚLINA, Miroslav in BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. Praha: C.H. Beck, 2015, s. 75-76. ISBN 978-80-7400-290-8

se o zvláštní druh smluvního zastoupení. Podle § 450 občanského zákoníku prokurou zmocňuje podnikatel zapsaný v obchodním rejstříku prokuristu k právním jednáním, k nimž dochází při provozu obchodního závodu, popř. pobočky, a to i k těm, k nimž se jinak vyžaduje zvláštní plná moc. Další zastoupení podnikatele je upraveno v § 503 občanského zákoníku, týká se vedoucího odštěpného závodu, který je oprávněn zastupovat podnikatele ve všech záležitostech týkajících se odštěpného závodu (tj. i v oblasti pracovněprávní) ode dne, ke kterému byl jako vedoucí odštěpného závodu zapsán do obchodního rejstříku.

### *Nedostatek svéprávnosti*

Pokud jednal někdo, kdo neměl způsobilost mít práva a povinnosti v pracovněprávních vztazích (svéprávnost), jedná se o vadné právní jednání. Pokud zaměstnanec nebo fyzická osoba jako zaměstnavatel učinil pracovněprávní jednání, přestože byli v tom omezení ve svéprávnosti, nejsou k tomuto pracovněprávnímu jednání způsobilí, k tomuto jednání je třeba učinit prostřednictvím opatrovníka. Omezení svéprávnosti může nastat v důsledku duševní poruchy, která není jen přechodná. O omezení svéprávnosti rozhodne soud jen tehdy a v takovém rozsahu, v jakém není fyzická osoba schopna právně jednat a hrozila-li by jí jinak újma a nepostačí-li vzhledem k jejím zájmům mírnější a méně omezující opatření. Právní jednání bude vadné i za situace, kdy sice osoba nebude omezena ve svéprávnosti, ale bude jednat při duševní poruše, která ji činila nezpůsobilou právně jednat ve smyslu ustanovení § 581 občanského zákoníku. Právně vadné jednání bude i za situace, když daná osoba nebude jednat prostřednictvím svého opatrovníka či oprávněného zástupce za situace, kdy by měla uzavřenou smlouvu o nápomoci, ustanoveného opatrovníka či byla-li zastoupena členem domácnosti. V případech uvedených v ustanovení § 483 občanského zákoníku musí mít opatrovník k jednání předchozí souhlas soudu. Pokud by jednající osoba sice trpěla duševní poruchou, která nebude jen přechodná, ale právní jednání by se uskutečnilo v tzv. světlé chvílce, nebude dané jednání vadné za situace, že jednající nebyl omezen v daném rozsahu ve svéprávnosti.<sup>60</sup>

#### 6.2. Neplatnost z důvodu nedostatku svobody vůle

Od výše uvedených vad právního jednání, spočívající v nedostatku vůle nebo projevu vůle jednajícího, musíme rozlišovat případ, kdy účastník jedná pod pohrůžkou násilí (*vis compulsiva*). Navenek je tak projevena vůle jednajícího, která je však ovlivněna obavou

---

<sup>60</sup> Srov. DRÁPAL, Ljubomír in BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. Praha: C.H. Beck, 2015, s. 119-120. ISBN 978-80-7400-290-8

jednajícího nad možnými následky násilí. Vůle jednajícího byla projevena, existuje, ale není svobodná, to samé platí v případě psychického nátlaku nebo bezprávné výhrůžky, pod kterou si můžeme představit, pokud někdo vyhrožuje něčím, co není oprávněn učinit – např. nutí subjekt pracovněprávního vztahu k učinění určitého jednání pod hrozbou fyzického násilí nebo pod hrozbou jiné újmy. Bezprávnou výhrůžkou je však i případ, kdy někdo k určitému jednání je sice oprávněn, ale vynucuje si tak určité konkrétní jednání subjektu pracovněprávního vztahu právě hrozbou, že by např. oznámil příslušnému úřadu, že subjekt pracovněprávního vztahu porušuje léčebný režim ve smyslu ustanovení § 52 písm. h) zákoníku práce. Pokud však jednající jednal v tísní nebo pod vlivem své nezkušenosti, hospodářské tísně apod., je jeho vůle svobodná, přestože by třeba za jiné hospodářské situace jednal jinak. Jeho vůle však není ovlivňována násilím, a to ani fyzickým, ani psychickým.<sup>61</sup> Tyto vady právního jednání však způsobují neplatnost právního jednání, nikoli jeho zdánlivost.<sup>62</sup>

Od vůle jednajícího je třeba odlišovat pohnutku (motiv) právního jednání. Pohnutka je vnitřní podnět vedoucí jednajícího k rozhodnutí provést určité právní jednání. Pohnutka není projevem navenek, proto není právně významná pro platnost právního jednání. Právně významnou by se pohnutka stala pouze v případě, že by byla do projevu vůle zahrnuta a stala se tak součástí projevené vůle.<sup>63</sup>

### 6.3. Neplatnost z důvodu rozporu s dobrými mravy a se zákonem

Ustanovení § 580 odst. 1 občanského zákoníku má stěžejní roli při úpravě rozporu právního jednání se zákonem. „*Neplatné je takové právní jednání, které se přičí dobrým mravům, jakož i právní jednání, které odporuje zákonu, pokud to smysl a účel zákona vyžaduje.*“ Soukromé právo je spojeno se zásadou autonomie vůle a umožňuje právním subjektům, aby si samy upravily práva a povinnosti, avšak zároveň je chrání před možností zneužití této autonomie a stanovuje obsahové meze, ve kterých se vůle právních subjektů musí realizovat. Hlavním prostředkem k omezení autonomie vůle stran je zákon, ve kterém jsou uvedeny jisté hranice prostřednictvím kogentních norem, za využití korektivů jako jsou dobré mravy a veřejný pořádek. Tyto pojmy nemají legální definice, ale jsou odvozeny od četné judikatury soudů vyšších stupňů.

---

<sup>61</sup> Srov. DRÁPAL, Ljubomír, in BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. Praha: C.H. Beck, 2015, s. 120. ISBN 978-80-7400-290-8

<sup>62</sup> Blíže pak § 587 občanského zákoníku

<sup>63</sup> Srov. HANDLAR, Jiří in LAVICKÝ, Petr a kol.: *Občanský zákoník I. Obecná část (§ 1–654). Komentář*. 1. vydání, Praha: C. H. Beck, 2014, s.1965. ISBN 978-80-7400-529-9

Podle nového občanského zákoníku rozpor se zákonem již nepůsobí neplatnost právního jednání automaticky, ale pouze tehdy, pokud to vyžaduje smysl a účel zákona (§ 580 odst. 1). Opustilo se od teorie, že každé vadné právní jednání je neplatné absolutně. Nyní je nutné vždy v konkrétním případě posoudit, zda je právní jednání neplatné absolutně či relativně, přičemž rozhodující je, zda je neplatnost stanovena v zájmu některého z účastníků (relativní neplatnost; § 586 občanského zákoníku), anebo zda právní jednání kromě zákona porušuje zjevně také veřejný pořádek. (absolutní neplatnost; § 588 občanského zákoníku; k tomu však srov. další komentář). Dobré mravy zůstávají krajním korektivem obsahové platnosti právního jednání, jejich porušení působí absolutní neplatnost právního jednání.<sup>64</sup>

Důležité je také zmínit vzájemný vztah mezi porušením zákona a porušením dobrých mravů, kdy se uplatňuje pravidlo, že právní úprava rozporu se zákonem je svou povahou speciální. Pokud je právní jednání v rozporu se zákonem i dobrými mravy posoudí se podle pravidel, která upravují rozpor se zákonem. Až v případě, že právní jednání je zákonné, může být kvalifikováno jako rozporné s dobrými mravy.

Právní jednání odporuje zákonu, pokud porušuje zákaz, který je stanoven v kogentní normě. Rozlišujeme normy kogentní relativně, kdy se od nich lze odchýlit, pouze však v omezeném rozsahu nebo způsobu, např. ve prospěch zaměstnance. Od norem kogentních absolutně se odchýlit nelze vůbec. Opakem kogentních norem jsou normy dispozitivní, které umožňují stranám, aby se v případě shody od nich odchýlily. Pokud tak neučiní, platí to, co je uvedeno v normě, což odpovídá určité představě zákonodárce, jak by to „správně“ mělo být upraveno. To je pak důležité především při posuzování případného rozporu s dobrými mravy.

Kogentní normy mohou být stanoveny nejenom zákonem, ale i na základě zákonného zmocnění v právním předpise nižší právní síly. Zákonem se přitom rozumí zákony soukromého i veřejného práva, podstatné je, že zákon obsahuje zákaz, s nímž je právní jednání v rozporu.

Pro posuzování rozporu se zákonem je rozhodný okamžik, kdy bylo právní jednání provedeno. Zároveň platí, že právní jednání, které je rozporné se zákonem a v důsledku toho neplatné, se se změnou zákona platné nestane.

Právní jednání může být v rozporu se zákonem svým obsahem nebo účelem (§ 547). Jako obsah právního jednání označujeme soubor subjektivních práv a povinností stran, které vznikají, měn se nebo se ruší. Obsah právního jednání je v rozporu se zákonem v případě, že

---

<sup>64</sup> Viz § 588 občanského zákoníku

zákon zakazuje jeho přímý předmět (vlastní chování), tak v případě, že se zákaz vztahuje na jeho předmět nepřímý (nakládání s určitou věcí, majetkovou či nemajetkovou hodnotou).

Účelem právního jednání je vlastně důvod, proč je dané právní jednání činěno, čeho se snaží dosáhnout. Pokud účel zákon zakazuje, pak je v rozporu s ním. Význam účelu nastává, když je součástí projevené vůle, anebo pokud o něm účastníci právního jednání věděli. Občanský zákoník sice neobsahuje výslovný zákaz obcházení zákona (jako obsahoval starý občanský zákoník), nicméně obcházení zákona lze podřadit pod případy, kdy právní jednání odporuje svým účelem zákonu, takže porušuje zákon ve smyslu § 580 občanského zákoníku.

O rozporu právního jednání se zákonem můžeme hovořit i v nedostatku oprávnění k provedení právního jednání či zákazu činnosti (§ 5 odst. 2 občanského zákoníku) a zřejmě i v případě porušení zákonem stanovené formy (§ 559 občanského zákoníku).<sup>65</sup>

Jiné vady právního jednání, kterými jsou zejména omyl (§ 583–585 ObčZ), hrozba (§ 587 odst. 1 ObčZ), nedostatek svéprávnosti (§ 581 ObčZ) či nemožnost předmětu plnění (§ 580 odst. 2 ObčZ) pod pojem rozporu se zákonem podřadit nelze. Jedná se o samostatné vady právního jednání, jejichž podstatou není porušení zákonného zákazu. Tyto vady mají svou vlastní právní úpravu, také jejich následky je třeba stanovit samostatně podle povahy dané vady.

#### *Právní následky rozporu se zákonem*

Sama právní norma někdy stanoví následek rozporu právního jednání se zákonem – např. slovy že „nepřihlíží se“ – znamená, že na právní jednání se hledí, jako by neexistovalo, bylo nicotné. Někdy norma přímo stanoví, že právní jednání je neplatné absolutně. Většinou však stanoví, že právní jednání je neplatné nebo nestanoví nic.

Pokud není následek rozporu právního jednání se zákonem v konkrétním případě uveden, je na řadě opět generální klauzule obsažená v ustanovení § 580 odst. 1, podle níž je neplatné takové právní jednání, které odporuje zákonu, pokud to smysl a účel zákona vyžaduje. Vždy je ale nutné přistoupit k výkladu pro určení, zda je dané právní jednání porušující zákon neplatné absolutně nebo jen relativně. Vždy je třeba vzít v potaz všechny rozhodné okolnosti daného případu, jako důvod zákonného zákazu, závažnost porušení zákona, další sankce spojené s porušením zákona a je také nutné posoudit, zda jejich aplikace je pro naplnění účelu zákona dostatečná, či vymezení subjektu, na jehož ochranu je zákonný

---

<sup>65</sup> Srov. HANDLAR, Jiří in LAVICKÝ, Petr a kol.: *Občanský zákoník I. Obecná část (§ 1–654). Komentář*. 1. vydání, Praha: C. H. Beck, 2014, s. 2077- 2082. ISBN 978-80-7400-529-9

zákaz stanoven, a posouzení, zda může být ochrana tohoto subjektu naplněna i při zachování právního jednání.

Lze proto soudit, že porušení kogentních norem stanovených občanským zákoníkem či zákoníkem práce (kde je významná ochrana zaměstnance) by zásadně mělo působit neplatnost právního jednání.

Podle hledisek uvedených v § 580 odst. 1 je třeba hodnotit nejen případy, kdy právní jednání porušuje zákon svým obsahem či účelem (§ 547), ale také případy nedostatku oprávnění k provedení právního jednání či zákazu činnosti (§ 5 odst. 2).

Neplatnost právního jednání nepůsobí samotná skutečnost, že některému z účastníků chybí k provedení jednání potřebné oprávnění, nebo je mu taková činnost zakázána, na tyto případy je určitě možné použít § 580 odst. 1 občanského zákoníku.

Zákonem může být stanovena také forma právního jednání. V případě porušení zákonné formy právního jednání zákon stanoví, že se jedná právní jednání neplatné (§ 582).

#### *Absolutní a relativní neplatnost jako následek rozporu se zákonem*

Je-li právní jednání pro rozpor se zákonem neplatné, je třeba vždy současně určit, zda se jedná o neplatnost relativní nebo absolutní. Tyto pojmy jsem již vymezila v předchozí kapitole.

Rozhodujícím pro určení absolutní neplatnosti právního jednání, které odporuje zákonu, je podle § 588 občanského zákoníku, je zjevné narušení veřejného pořádku. Musí být splněny obě podmínky – tedy porušení zákona, a zároveň to porušení musí představovat zjevné narušení veřejného pořádku, aby bylo právní jednání absolutně neplatné.

Důvodové zpráva k občanskému zákoníku uvádí, že „*veřejný pořádek prostupuje celé právo a zahrnuje pravidla, na nichž leží právní základy společenského řádu zdejší společnosti*“. Pro posouzení, zda se jedná o absolutní nebo relativní neplatnost právního jednání je nutné prozkoumat, zda vyžaduje smysl a účel porušeného zákona absolutní neplatnost. Je-li právní jednání v rozporu se zákonem, jehož smyslu a účelu nelze dosáhnout jinak než stanovením absolutní neplatnosti právního jednání, pak se jedná o absolutní neplatnost daného právního jednání, přestože nebylo třeba, neporušuje základní pravidla či hodnoty právního řádu. Stěžejním kritériem pro závěr o absolutní neplatnosti právního jednání by měl být smysl a účel zákona.

Pokud k jeho dosažení je nezbytné, aby právní jednání, které porušuje zákon, nevyvolávalo právní následky bez dalšího, jedná se o absolutní neplatnosti takového právního jednání. Pokud ze smyslu a účelu porušeného zákona vyplývá, že se vada dotýká zájmu pouze



některého účastníka a že je pro naplnění tohoto smyslu a účelu nutné, aby měl takový účastník možnost zrušit následky právního jednání, jedná se o relativní neplatnosti právního jednání. Není ani vylučeno, že se bude jednat o platné právní jednání, když to bude v souladu se smyslem a účelem zákona.<sup>66</sup>

### *Rozpor s dobrými mravy*

Jako tradiční korektiv, kromě zákona, pro určení platnosti či neplatnosti právního jednání se používá institut dobrých mravů. Tento institut byl zakotven i ve starém občanském zákoníku. Institut dobrých mravů dopadá I na další případy, ve kterých se neuplatní zákonný korektiv.

Nejvyšší soud dobré mravy dlouhodobě vymezuje jako „*souhrn společenských, kulturních a mravních norem, jež v historickém vývoji osvědčují jistou neměnnost, vystihují podstatné historické tendence, jsou sdíleny rozhodující částí společnosti a mají povahu norem základních*“ (R 5/2001), podle Ústavního soudu jsou „*dobré mravy souhrnem etických, obecně zachovávaných a uznávaných zásad, jejichž dodržování je mnohdy zajišťováno i právními normami tak, aby každé jednání bylo v souladu s obecnými morálními zásadami demokratické společnosti. Tento obecný horizont, který vývojem společnosti rozvíjí i svůj morální obsah v prostoru a čase, musí být posuzován z hlediska konkrétního případu také právě v daném čase, na daném místě a ve vzájemném jednání účastníků právního vztahu*“ (II. ÚS 249/97).

Smyslem a funkcí dobrých mravů může být právě určitá regulace zákonných korektivů, kdy právo, resp. zákonné normy, nemůžou být natolik kazuistické, aby dopadaly na všechny případy. A právě díky využití korektivu dobrých mravů může dojít ke zmírnění určitých nespravedlností v konkrétních případech, aby se předešlo nepříznivým důsledkům.

Jedná se o naplnění funkce krajního korektivu platnosti právních jednání. Uplatní se v případech, kdy právní jednání obstálo v testu zákonnosti, přesto však nemůže z důvodů výše uvedených obstát jako jednání platné.

Při posuzování platnosti daného právního jednání je třeba nejdříve posoudit, zda právní jednání odpovídá zákonu. Pokud právní jednání zákonu odporuje, je třeba posoudit, zda smysl a účel zákona vyžaduje absolutní či relativní neplatnost právního jednání (§ 580 odst. 1, § 586 a 588). V případě, že právní jednání zákonu neodporuje, je třeba posoudit, zda není v rozporu s dobrými mravy. Rozpor právního jednání s dobrými mravy je ale málo častý,

---

<sup>66</sup> Srov. HANDLAR, Jiří in LAVICKÝ, Petr a kol. *Občanský zákoník I. Obecná část (§ 1–654). Komentář*. 1. vydání, Praha: C. H. Beck, 2014, s.2081-2087. ISBN 978-80-7400-529-9

funkce dobrých mravů jako korektivu se uplatňuje pouze tehdy, pokud je obsah právního jednání s ohledem na okolnosti případu zjevně nepřiměřený či nespravedlivý. Je třeba, aby soud podrobně posoudil všechny rozhodující okolnosti daného případu.

Pro posuzování rozporu s dobrými mravy je rozhodující okamžik, kdy proběhlo právní jednání. Následná změna dobrých mravů, nezpůsobí to dodatečně neplatnost právního jednání, výkon práva z takového právního jednání by však mohl být posouzen jako zneužití práva a odepřena mu právní ochrana (§ 8). Nicméně asi nepůjde o častý jev, jelikož institut dobrých mravů je relativně stálý, sice se postupně obsah pojmu vyvíjí, ale ne nijak překotně.

Institut dobrých mravů je v našem právu (soukromém) zaveden jako becný korektiv, narozdíl od veřejného pořádku, který se uplatní pouze v případě současného porušení zákona. Vzhledem ke skutečnosti, že kritérium dobrých mravů se uplatňuje až tehdy, pokud právní jednání v rozporu se zákonem není, neměly by se dobré mravy a veřejný pořádek jako kritéria platnosti právních jednání ovlivňovat.

#### *Právní následky porušení dobrých mravů*

Rozporu právního jednání s dobrými mravy způsobuje podle § 580 odst. 1 občanského zákoníku neplatnost právního jednání, a ve spojení s ustanovením § 588 je třeba konstatovat, že se jedná vždy o neplatnost absolutní (bez ohledu na to, zda se jedná o zjevný rozpor s dobrými mravy). Vždy je třeba posuzovat konkrétní případ.<sup>67</sup>

#### 6.4. Neplatnost v důsledku nedodržení písemné formy právního jednání

Jak občanský zákoník, tak zákoník práce stanovují pro určitá právní jednání povinnou písemnou formu. Také strany se mohou domluvit na formě právního jednání. U občanského zákoníku se jedná o písemnou formu u plné moci, pokud se zastoupení netýká jen určitého jednání a pokud pro to dané jednání je vyžadována písemná forma; u zástavní smlouvy, pokud není zastavovaná věc odevzdána zástavnímu věřiteli nebo třetí osobě, která by pro zástavního věřitele opatrovala; u dohody zástavního věřitele se zástavcem nebo zástavním dlužníkem o zpeněžení zástavy; při novaci a narovnání, pokud byl původní závazek zřízen písemně nebo se činí o již promlčeném právu, u ručitelského prohlášení; u záruční listiny při finanční záruce nebo při uznání dluhu.<sup>68</sup>

---

<sup>67</sup> Srov. HANDLAR, Jiří in LAVICKÝ, Petr a kol.: *Občanský zákoník I. Obecná část (§ 1–654). Komentář*. 1. vydání, Praha: C. H. Beck, 2014, s.2083-2087. ISBN 978-80-7400-529-9

<sup>68</sup> Srov. DRÁPAL, Ljubomír, in BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. Praha: C.H. Beck, 2015, s. 153 a násl.. ISBN 978-80-7400-290-8

Pokud se smluvní strany dohodnou na písemné formě pracovněprávního jednání a tuto formu jednání nedodrží, platí vyvratitelná právní domněnka, že tímto právním jednáním nechtěly být smluvní strany vázány.

Pokud byla dohoda stranami uzavřena písemně, z důvodu, že to vyžaduje zákon, je její změna možná pouze písemně nebo ještě přísně formou notářského zápisu. Pokud však byla písemná forma pouze na základě dohody stran, je možná změna obsahu dohody i jinou formou, než písemně, pokud to dohoda stran nevyloučila.

### *Písemná forma pracovněprávního jednání*

Předpokladem písemné formy pracovněprávního jednání je, že je obsaženo v listině. Dále je nutné, aby na listině byl obsažen vlastnoruční podpis jednajícího, který ale může být nahrazen, pokud je to obvyklé, mechanickými prostředky (podpisovým razítkem, reprodukcí vlastního podpisu). Pokud zaměstnanci nebo zaměstnavatelé nejsou schopni číst nebo psát, ale jsou schopni pomocí speciálních pomůcek nebo prostřednictvím zvolené osoby se seznámit s obsahem listiny, stačí, když listinu podepíše, aby byla zachována písemná forma. Pokud nejsou schopni se ani podepsat, stačí, když před dvěma svědky připojí svoji značku na listinu, ke které jeden ze svědků přepíše jméno jednajícího. Svědci mohou být pouze osoby, které nemají žádný zájem na listině nebo jejím obsahu. K listině připojí své podpisy a musí být schopni dosvědčit obsah listiny a skutečnost, že jednající byl schopen jednat, svědci také nesmí být hluchí, němí nebo nevidomí a musí rozumět jazyku listiny. Pokud není zaměstnanec nebo zaměstnavatel schopen se s obsahem pracovněprávního jednání seznámit pomocí speciálních pomůcek, je třeba k písemnosti pracovněprávního jednání formy veřejné listiny – a to ve formě notářského zápisu.<sup>69</sup>

Pracovněprávní jednání je také písemné, pokud je učiněno elektronicky nebo jinými technickými prostředky, které umožňují zachycení obsahu a identifikaci jednající osoby. Elektronické jednání je však třeba podepsat elektronickým uznávaným podpisem, případně je možné, aby pracovněprávní jednání bylo zasláno z datové schránky zaměstnavatele do datové schránky zaměstnance.

Pokud nebyla u pracovněprávního jednání dodržena písemná forma, lze u dvou nebo vícestranných právních jednání nedostatek formy dodatečně zhojit, a to s účinky *ex tunc*. U konvalidace je však nutná dohoda všech zúčastněných stran. Tím pádem je vyloučena konvalidace u jednostranných právních jednání, např. u výpovědi z pracovního poměru nebo

---

<sup>69</sup> Srov. DRÁPAL, Ljubomír, in BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. Praha: C.H. Beck, 2015, s. 153 a násl. ISBN 978-80-7400-290-8

dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, u okamžitého zrušení pracovního poměru nebo dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, atd.

U právních jednání, kterými se zakládá nebo mění pracovní poměr nebo se uzavírají dohody o provedení práce nebo o pracovní činnosti, platí, pokud již bylo s plněním započato, nelze se dovolat neplatnosti pracovněprávního jednání z důvodu nedostatku písemné formy. Započetím plnění se automaticky konvaliduje nedostatek písemné formy s účinky *ex tunc*.

Písemná forma zpravidla znamená, že je oferta i její akceptace písemná. Podpisy obou smluvních stran není nutné mít obsaženy na jedné listině, pokud ovšem tak zákon nestanoví, např. jako u kolektivní smlouvy, a to z důvodu právní jistoty.

Pracovněprávní jednání, které má písemnou formu, má předpokládané následky pouze v případě, že bylo řádně doručeno druhé smluvní straně (adresátovi). U některých pracovněprávních jednání (např. při vzniku, změně nebo skončení pracovního poměru nebo u prací konaných mimo pracovní poměr, mzdový nebo platový výměr a sdělení o změně jejich obsahu, aj.) je nutné, aby byly doručeny adresátovi do vlastních rukou.<sup>70</sup>

Zákoník práce zastává zásadu bez formálnosti, vychází z premisy, že každý má právo zvolit si pro právní jednání libovolnou formu (a to písemně, ústně, případně konkludentně), pokud se smluvní strany nedohodnou na určité formě, nebo pokud není předepsaná zákonem. Písemná forma se u určitých pracovněprávních jednání vyžaduje z toho důvodu, aby pak nebylo sporu o obsahu právních jednání z hlediska právní jistoty.

#### 6.5. Neplatnost z důvodu omylu ve vůli nebo projevu vůle

Pokud jednající strana v pracovněprávním vztahu má nesprávnou představu o druhé smluvní straně, předmětu nebo obsahu pracovněprávního jednání, nebo dalších skutečnostech, jedná se o tzv. vnitřní omyl, který však nezpůsobuje nedostatek vážnosti vůle. Pokud došlo ke změně projevu vůle pracovněprávního jednání vlivem vnějších okolností – např. při dopravě nepřítomnému adresátovi, jedná se o tzv. vnější omyl, který ovšem také nezpůsobuje nesrozumitelnost nebo neurčitost v projevu vůle. Vnitřní výhrada se za omyl nepovažuje, stejně tak i pohnutka, pokud nebyla obsažena v pracovněprávním jednání. Tyto omyly mají právní význam pouze v případě, že jedna smluvní strana byla uvedena v omyl druhou smluvní stranou záměrně lstí nebo jinak (nebo i třetí osobou s tím, ale že druhá smluvní strana měla na činu podíl nebo o něm věděla či vědět musela) a jedná se o významnou skutečnost – jedná se

---

<sup>70</sup> Srov. ZUKLÍNOVÁ, Michaela in DVOŘÁK, Jan; ŠVETSKA, Jirí; ZUKLÍNOVÁ, Michaela a kol. *Občanské právo hmotné. Svazek 1. Díl první: Obecná část. 2.* Aktualizované a doplněné vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s. 2016, s. 192 a násl. ISBN978-80-7552-187-3

tedy o neplatné právní jednání, pokud by se jednalo pouze o omyl ve vedlejší okolnosti, kterou strany neprohlásily za rozhodující, bude právní jednání platné, nicméně osoba uvedená v omyl má nárok na přiměřenou náhradu na původci omylu. Pokud by však právní jednání bylo vyvoláno Istití ohledně vedlejší okolnosti, je neplatné.<sup>71</sup> Pokud by omyl způsobila pouze třetí osoba a žádná smluvní strana o něm nevěděla, je jednání platné.

#### 6.6. Neplatnost právního jednání v důsledku neudělení souhlasu

V zákoníku práce je v § 19 stanoveno, že „*soud přihlédne i bez návrhu k neplatnosti právního jednání, k němuž nebyl udělen předepsaný souhlas příslušného orgánu, v případech, kdy to stanoví výslovně tento zákon anebo zvláštní předpis.*“. V otázkách rozvázání pracovního poměru se jedná např. o případ, kdy je třeba souhlasu odborového organizace s rozvázáním pracovního poměru s členem (i bývalým) odborové organizace<sup>72</sup>. Podle dřívější právní úpravy (před účinností novely zákoníku práce provedenou zákonem č. 460/2016 Sb.) se jednalo o souhlas (přivolení) soudu s okamžitým zrušením pracovního poměru, dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti u nezletilého zaměstnance, kterému ještě nebylo 16 let<sup>73</sup>. V ostatních případech postačí, když je pracovněprávní jednání s odborovým orgánem pouze projednáno. Jedná o případy: když se převádí zaměstnanec na jinou práci, než která odpovídá pracovní smlouvě a nesouhlasí-li zaměstnanec s převedením a dosáhne-li doba převedení 21 pracovních dní v kalendářním roce<sup>74</sup>, pokud podá zaměstnavatel zaměstnanci výpověď nebo skončí se zaměstnancem pracovní poměr okamžitě,<sup>75</sup> pokud zaměstnavatel rozhoduje o hromadné změně pracovní doby, práce přesčas, možnosti nařizovat práci ve dnech pracovního klidu a noční práci se zřetelem na bezpečnost a ochranu zdraví při práci,<sup>76</sup> stanovuje-li zaměstnavatel termín výplaty mzdy nebo odměny – pokud nebyl určen v kolektivní smlouvě<sup>77</sup>, pokud jde o určení výše a způsobu náhrady škody – pokud tato částka přesahuje 1000,- Kč<sup>78</sup>, dále pak případy uvedené v § 287 odst. 2 zákoníku práce, pokud zaměstnavatel určuje množství a tempo práce, příp. změnu normy spotřeby práce<sup>79</sup>, pokud určuje zaměstnavatel, zda se jedná o omluvené či neomluvené zmeškání práce<sup>80</sup>, dále pak při stanovování výše a způsobu náhrady škody pro zaměstnance při pracovním úrazu nebo při

<sup>71</sup> Viz § 584 občanského zákoníku

<sup>72</sup> Viz § 61 odst. 2 ZP

<sup>73</sup> Viz zrušené § 56a odst. 1 a § 77 odst. 5 a 6 zákoníku práce

<sup>74</sup> Viz § 46 ZP

<sup>75</sup> Viz § 61 odst. 1 ZP

<sup>76</sup> Viz § 99 ZP

<sup>77</sup> Viz § 141 odst. 3 ZP

<sup>78</sup> Viz § 263 odst. 3 ZP

<sup>79</sup> Viz § 300 odst. 3 ZP

<sup>80</sup> Viz § 348 odst. 3 ZP

zjištěné nemoci z povolání.<sup>81</sup> Nedovolenost pracovněprávního jednání nastává pouze v případech, kdy zákoník práce nebo jiný zákon pojí výslovně tento následek s neudělením předepsaného souhlasu příslušného orgánu (§ 19 odst. 1 zákoníku práce). Pokud však pracovněprávní jednání nebylo projednáno s příslušným orgánem, nemá to za následek jeho nedovolenost (§ 19 odst. 2 zákoníku práce).

---

<sup>81</sup> Viz §369 odst. 2 ZP

## **7. Zdánlivé a neplatné rozvázání pracovního poměru v konkrétních případech**

Nyní bych uvedla u jednotlivých způsobů rozvázání pracovního poměru některé případy, ve kterých nastává nicotnost a kdy neplatnost rozvázání pracovního poměru. Nepůjde o úplný výčet, ale o případy, ke kterým v praxi může docházet nejčastěji. U každého jednotlivého způsobu rozvázání pracovního poměru uvedu jeho specifika, ve smyslu, kdy dochází k neplatnému nebo nicotnému právnímu jednání směřujícímu k rozvázání pracovního poměru právě u konkrétního způsobu rozvázání pracovního poměru. U každého jednotlivého způsobu rozvázání pracovního poměru nebudu uvádět případy, které jsou pro všechny shodné.

Jedná se zejména o případy, kdy důvodem nicotnosti rozvázání pracovního poměru je absence vůle nebo projevu vůle, případně absence vážné vůle k rozvázání pracovního poměru konkrétním způsobem nebo neprojevení vážné vůle k rozvázání pracovního poměru (k tomu blíže v předchozích kapitolách). Dále pak o případ, kdy jednal někdo, kdo k tomu neměl oprávnění.

U neplatnosti se pak jedná o případy, kdy nejednala osoba (zaměstnanec nebo zaměstnavatel), omezená ve svéprávnosti k tomuto právnímu jednání vedoucímu k rozvázání pracovního poměru prostřednictvím svého opatrovníka, případně chybělo schválení právního jednání soudem. Dalším případem je, pokud jednající osoba trpěla duševní poruchou, která jí činila k tomuto právnímu jednání nezpůsobilou. Dalším případem je, když byla jednající osoba v omylu vůle druhé strany pracovního poměru nebo ohledně projevu vůle, pokud šlo o omyl podstatný. Dalším případem je, pokud jednající strana neprojevila svobodnou vůli. Jedná se o tyto „obecné důvody“, které se uplatní u všech výše zmíněných způsobů rozvázání pracovního poměru. Podrobně byly popsány v předchozí kapitole, proto se k nim již nebudu blíže vracet.

Další případ, kdy dochází k neplatnému rozvázání pracovního poměru, nastává porušením povinnosti zaměstnavatele v souvislosti s účastí odborových organizací na rozvázání pracovního poměru. Členové odborové organizace činné u zaměstnavatele jsou chráněni po dobu výkonu jejich funkce a také rok po jejím skončení proti právnímu jednání zaměstnavatele směřujícímu k rozvázání pracovního poměru tím, že pokud odborová organizace k rozvázání pracovního poměru výpovědí nebo okamžitým zrušením pracovního poměru nedá předchozí souhlas, je toto právní jednání neplatné.<sup>82</sup>Zákoník práce v § 61 odst. 2

---

<sup>82</sup> Srov. rozsudek Krajského soudu v Ostravě ze dne 11. 10. 1999, sp. zn. 16 Co 331/1999 a dále pak rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 25. 6. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1615/2001

stanoví fikci, že pokud odborová organizace neodmítne písemně udělit souhlas s výpovědí nebo okamžitým zrušením pracovního poměru u zaměstnanců viz výše v době do 15 dnů ode dne, kdy byla o něj požádána, má se za to, že udělila souhlas. Tento souhlas je ovšem použitelný pouze ve lhůtě 2 měsíců od jeho udělení. Pokud by došlo k výpovědi nebo okamžitému zrušení až po uplynutí lhůty a nový souhlas by nebyl udělen, je rozvázání pracovního poměru neplatné. Další podmínkou rozvázání pracovního poměru je přesné skutkové seznámení odborové organizace s danou situací, resp. přesně vymezený výpovědní důvod, pro který má dojít k rozvázání pracovního poměru výpovědí nebo okamžitým zrušením. Dát výpověď nebo okamžitě rozvázat pracovní poměr z jiného důvodu, než který je uveden v žádosti, není možné, resp. by to způsobovalo neplatnost právního jednání. V případě, že odborová organizace odmítla výslovně udělit k výše uvedenému souhlas, je rovněž rozvázání pracovního poměru neplatné. Výjimku tvoří případy, kdy jsou ostatní podmínky výpovědi nebo okamžitého zrušení pracovního poměru splněny a po zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnance nadále zaměstnával, pak může soud v řízení podle § 72 zákoníku práce rozhodnout, že rozvázání pracovního poměru je platné.<sup>83</sup>

Zákoník práce dále stanoví v § 61 odst. 1, že zaměstnavatel je povinen každé podání výpovědi nebo okamžitého zrušení pracovního poměru předem projednat s odborovou organizací. S ostatními případy rozvázání pracovního poměru je povinen odborovou organizací seznámit ve lhůtách s ní domluvenou.<sup>84</sup> Nedodržení těchto povinností ze strany zaměstnavatele však nemá za následek neplatnost rozvázání pracovního poměru.<sup>85</sup>

#### 7.1. Dohoda o rozvázání pracovního poměru

Právní úprava tohoto institutu je obsažena v ustanovení § 49 zákoníku práce. Dohoda o rozvázání pracovního poměru je jediné dvoustranné právní jednání, kterým zaměstnanec a zaměstnavatel souhlasně rozvazují pracovní poměr ke sjednanému dni. Dohodu může navrhnout jak zaměstnanec, tak zaměstnavatel.

Důvodem nicotnosti dohody může být případ, kdy pro její neurčitost nebo nesrozumitelnost nelze zjistit obsah právního jednání ani za pomoci výkladu, za předpokladu, že nebyl obsah právního jednání dodatečně vyjasněn. Tedy, že ani pomocí výkladu nevyplývá z právního jednání určitě a srozumitelně shodná vůle zaměstnance a zaměstnavatele k rozvázání pracovního poměru dohodou, případně k jakému datu.

---

<sup>83</sup> Srov. Usnesení Krajského soudu v Ostraně ze dne 19. 11. 1996, sp. zn. 16 Co 402/1996

<sup>84</sup> Viz § 61 odst. 5 zákoníku práce

<sup>85</sup> Srov. rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 6. 3. 1995, sp. zn. 6 Cdo 136/1994



V praxi vznikají často nejasnosti, když zaměstnanec chce dát „výpověď dohodou“. Proto je lepší, když si zaměstnavatel (který často zaměstnává zkušené personalisty) vyjasní se zaměstnancem, zda má jít z jeho strany o dohodu o rozvázání pracovního poměru nebo o výpověď.

Dohoda o rozvázání pracovního poměru se považuje za uzavřenou, pokud druhý účastník projevil s návrhem souhlas ve lhůtě, která byla stanovena v návrhu nebo ve lhůtě přiměřené, pokud nebyla tato lhůta v návrhu stanovena. Pokud druhý účastník „mlčí“, respektive nedá výslovný souhlas, dohoda nemůže být platná.<sup>86</sup> Doba, kdy má pracovní poměr skončit nemusí být určena pouze kalendářním dnem (což je ale nejvhodnější a nevyvolává pochybnosti), ale dohodnuta např. dobou skončení práce, skončením pracovní neschopnosti zaměstnance aj. je však třeba, aby nevznikla pochybnost o sjednaném dni, ke kterému má být pracovní poměr rozvázán.<sup>87</sup> Pokud byl návrh na dohodu přijat s výhradami, je brán za návrh nový.<sup>88</sup>

V dohodě nemusí být uvedeny důvody rozvázání pracovního poměru, nicméně je vhodné je tam uvést především za situace, že se jedná o organizační nebo zdravotní důvody, a to jak z důvodu prokazování případného nároku na odstupné, tak v důvodu případného posuzování nároku (resp. jeho výše) na podporu v nezaměstnanosti.<sup>89</sup> Pokud zaměstnanec požádá, aby v dohodě byly uvedeny důvody rozvázání pracovního poměru, a zaměstnavatel jeho žádosti nevyhoví, nezpůsobuje to neplatnost této dohody. Strany se na tom musí domluvit. Neplatnost této dohody nezpůsobuje ani skutečnost, když důvody rozvázání pracovního poměru jsou uvedeny nepravdivě. Při posuzování případných práv a povinností stran je však třeba vycházet ze skutečných důvodů, které vedly k rozvázání pracovního poměru, nikoli k důvodům uvedeným v dohodě.<sup>90</sup>

Jedno vyhotovení této dohody dostane zaměstnanec a jedno zaměstnavatel. Skutečnost, že jedno vyhotovení neobdrží zaměstnanec nebo zaměstnavatel, neplatnost dohody nezpůsobuje.

Určení data, kdy má pracovní poměr skončit je sice podstatnou náležitostí této dohody a měl by v ní být jednoznačně uveden buď přesným datem, nebo jiným způsobem, který nezbuzuje pochybnost, kdy pracovní poměr skončí, nicméně při aplikaci § 1740 odst. 1 a §

<sup>86</sup> Srov. BĚLINA, Miroslav in BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 6., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2014. s. 192 a násl. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-283-0

<sup>87</sup> Srov. rozsudek bývalého Nejvyššího soudu ze dne 27. 2. 1973, sp. zn. 3 Cz 25/1972

<sup>88</sup> Srov. HORECKÝ, Jan in GALVAS, Milan a kolektiv. *Pracovní právo*. 2., doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015, s. 326 a násl. ISBN 978-80-210-8021-8

<sup>89</sup> Srov. HŮRKA, Petr in HŮRKA, Petr et. al. *Pracovní právo*. 2., upr. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2015. s. 191. ISBN 978-80-7380-540-1

<sup>90</sup> Srov. rozsudek Nejvyššího soudu sp. Zn. 21 Cdo 1779/2010

1745 občanského zákoníku můžeme dojít k závěru, že by absence určení data skončení pracovního poměru neznamenal neplatnost dohody. V tomto případě se uplatní se pravidlo, že pracovní poměr skončí dnem, kdy byla dohoda stranami uzavřena, resp. dnem přijetí nabídky.

V případě, že dohoda nebyla uzavřena písemně, je neplatná pro rozpor se zákonem pro nedodržení předepsané formy právního jednání, jelikož § 49 zákoníku práce výslovně stranám pracovního poměru ukládá povinnou písemnou formu pro toto právní jednání vedoucí k rozvázání pracovního poměru.<sup>91</sup> P. Hůrka zastává názor, že se v tomto případě se jedná pouze o neplatnost relativní s ohledem na charakter této dohody – shodně projevovanou vůlí obou stran skončit pracovní poměr.<sup>92</sup> Což by znamenalo, že dotčená strana se může neplatnosti dohody dovolat v případě, že neplatnost nezpůsobila, příp. neplatnost způsobily obě strany pracovního poměru. Na druhou stranu L. Drápal zastává názor, že se jedná o neplatnost absolutní z důvodu nedodržení formy právního jednání, „zejména s přihlédnutím k základní zásadě pracovněprávních vztahů uvedené v § 1a odst. 1 písm. a) zákoníku práce – tedy zjevně narušuje veřejný pořádek.“<sup>93</sup> Já osobně se spíše ztotožňuji s názorem L. Drápal, jelikož ochranu zaměstnance považuji pro pracovní právo za stěžejní. Důležité je, posuzovat každý případ jednotlivě a vzít v potaz všechny rozhodné skutečnosti. Také není vyloučeno dodatečné zhojení vady způsobující neplatnost dohody o rozvázání pracovního poměru, a to tím, že dohodu uzavřou písemně. Toto pracovněprávní jednání poté bude považováno za bezvadné od počátku. Zásadní také je, že dokud soud pravomocně neurčí, že došlo k neplatnému rozvázání pracovního poměru dohodou, platí, že pracovní poměr platně skončil na základě této dohody.

Zákoník práce uvádí případy, kdy zaměstnanci nelze dát výpověď, je ale možné, aby se účastníci vzájemně dohodli a uzavřeli dohodu o rozvázání pracovního poměru i v případech, ve kterých není možné dát zaměstnanci výpověď.<sup>94</sup> Jedná se o např. těhotnou zaměstnankyni. Její těhotenství nezpůsobí neplatnost dohody o rozvázání pracovního poměru ani v případě, že v době jejího uzavření o svém těhotenství nevěděla.<sup>95</sup>

---

<sup>91</sup> Srov. BĚLINA, Miroslav in BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 6., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2014. s. 192 a násl. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-283-0

<sup>92</sup> Srov. HŮRKA Petr in HŮRKA, Petr, MORÁVEK, Jakub, SCHMIED, Zdeněk a kol. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku s podrobným komentářem k 1. 1. 2014.3. aktual. a rozšířené vydání*. Olomouc: Anag 2014, s. 187-188, ISBN 978-80-7263-857-4

<sup>93</sup> Srov. DRÁPAL, Ljubomír, in BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. Praha: C.H. Beck, 2015, s. 296. ISBN 978-80-7400-290-8

<sup>94</sup> Srov. JOUZA, Ladislav. *Nový zákoník práce – změny ve skončení pracovního poměru*. *Bulletin advokacie*. č. 7-8, 2007

<sup>95</sup> Srov. rozsudek Nejvyššího soudu SSR sp. zn: 7 Cz 28/84 (R 4/1986)

## 7.2. Výpověď z pracovního poměru

Výpověď je jednostranné právní jednání zaměstnance nebo zaměstnavatele, při kterém dojde uplynutím výpovědní doby ke skončení pracovního poměru. Tento jednostranný projev vůle není závislý na jednání druhé smluvní strany pracovněprávního vztahu. Je tedy jedno, zda druhá strana výpověď přijme nebo odmítne, nemá to význam z hlediska její platnosti, jelikož se nejedná o dvoustranné právní jednání. Od výpovědi je nutné striktně rozlišovat skončení pracovního poměru okamžitým zrušením nebo zrušením ve zkušební době. U okamžitého zrušení pracovního poměru končí pracovní poměr doručením druhé smluvní straně, u zrušení pracovního poměru ve zkušební době buď také doručením, nebo pozdějším datem, pokud je v něm uvedený.

### 7.2.1. Obecné důvody nicotnosti a neplatnosti výpovědi z pracovního poměru

#### *Obsahové vady*

Pokud v praxi vznikne pochybnost, o jaké jednostranné právní jednání vlastně jde (zda o výpověď, okamžité zrušení pracovního poměru nebo zrušení ve zkušební době), a není možné si ani výkladem projevu vůle pomoci a pro nesrozumitelnost nebo neurčitost určit obsah právního jednání, jedná se o zdánlivé právní jednání, ke kterému se nepřihlíží. Jelikož se jedná o jednostranné právní jednání, není možné, aby došlo k dodatečnému zhojení vady způsobující nicotnost vyjasněním vůle nebo projevu vůle mezi stranami. Při podání výpovědi musí být z právního jednání patrné, že se jedná o výpověď, tedy že jednání směřuje ke skončení pracovního poměru s výpovědní dobou.<sup>96</sup>

Zaměstnanec může podat výpověď z jakéhokoliv důvodu nebo i bez jeho uvedení. Podstatnou náležitostí výpovědi ze strany zaměstnavatele je však vymezení výpovědního důvodu, a to tak, aby nebylo pochyb o tom, který z výpovědních důvodů zaměstnavatel ve výpovědi uplatňuje, jelikož zaměstnavatel může podat výpověď pouze ze zákonných důvodů, tj. v důvodů taxativně uvedených v § 52 zákoníku práce. Vymezení výpovědního důvodu ve výpovědi nemůže zaměstnavatel dodatečně měnit. Pokud by podal výpověď z jiného důvodu, byla by neplatná, a to absolutně, protože by toto právní jednání bylo v rozporu s veřejným pořádkem, především se zásadou pracovního práva uvedenou v § 1a odst. 1 písm. a) zákoníku práce.<sup>97</sup>

---

<sup>96</sup>Srov. HORECKÝ, Jan in GALVAS, Milan a kolektiv. *Pracovní právo*. 2., doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015, s. 329. ISBN 978-80-210-8021-8

<sup>97</sup>Srov. HŮRKA, Petr in HŮRKA, Petr et. al. *Pracovní právo*. 2., upr. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2015. s. 191. ISBN 978-80-7380-540-1

Dále je třeba, aby zaměstnavatel výpovědní důvod náležitě skutkově vymezil, aby nebylo pochyb, pod jaký výpovědní důvod je možné ho podřadit – resp. musí naplnit skutkovou podstatu výpovědního důvodu uvedeného v zákoně. Není důležité, jak zaměstnavatel sám právně kvalifikuje výpovědní důvod, ale zda skutkový stav opravdu naplňuje výpovědní důvod a lze jej podřadit pod některý z výpovědních důvodů uvedených v zákoníku práce. Podle jednotlivých výpovědních důvodů se bude lišit i jednotlivá konkretizace. Většinou postačí jen stručné vylíčení skutečností zakládající zákonný důvod k rozvázání pracovního poměru – většinou shodné s jejich uvedením v zákoníku práce. Tam, kde je však formulováno více důvodů v těsné blízkosti, bude třeba, aby bylo vymezení přesnější, aby nemohly vzniknout pochybnosti o tom, který výpovědní důvod je ve výpovědi spatřován. Přesto však není nutné zacházet do velkých podrobností, důležité je, aby bylo možné případně výkladem dojít k tomu, jaký byl projev vůle účastníka.<sup>98</sup> Tento důvod nemůže zaměstnavatel dodatečně měnit. Při posuzování, zda dal zaměstnavatel zaměstnanci výpověď skutečně z některého z výpovědních důvodů uvedených v § 52 zákoníku práce, vychází se ze stavu při podání výpovědi (tj. při jejím doručení druhé smluvní straně pracovního poměru).<sup>99</sup>

Výpovědní důvod musí být vylíčen dostatečně určitě a srozumitelně. Pokud tomu tak není, je třeba přistoupit k výkladu projevu vůle obsaženého ve výpovědi. Je třeba vycházet z obsahu projevu vůle, obsaženém ve výpovědi, a ze slovního vyjádření s ohledem na úmysl strany, která výpověď podala, pokud byl nebo musel být druhé smluvní straně pracovního poměru znám s tím, že se vychází i ze zavedené praxe stran, jaké jednání výpovědi předcházelo apod. Projevu vůle se přiznává takový význam, který zpravidla by mu přisuzovala jiná osoba ve stejné situaci jako smluvní strana, která dostala výpověď. Výkladem ovšem nelze měnit jinak jasný, srozumitelný výpovědní důvod. Pokud se nepodaří ani výkladem odstranit nesrozumitelnost nebo neurčitost projevu vůle, k vymezení výpovědního důvodu se nepřihlíží, jedná se o zdánlivé právní jednání a na výpověď podanou zaměstnavatelem se hledí tak, jako by v ní nebyl obsažen výpovědní důvod<sup>100</sup>, z tohoto důvodu bude výpověď považována za neplatnou, a to absolutně, jelikož se jedná o rozpor s veřejným pořádkem.<sup>101</sup> Pomocí výkladu projevu vůle nelze nahrazovat ani doplňovat vůli smluvní strany

---

<sup>98</sup> Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 30. 11. 1967, sp. zn. 6 Cz 193/1967

<sup>99</sup> Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14. 10. 1996, sp. zn. 3 Cdon 946/1996

<sup>100</sup> Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 30. 11. 1967, sp. zn. 6 Cz 193/1967

<sup>101</sup> Srov. HORECKÝ, Jan in GALVAS, Milan a kolektiv. *Pracovní právo*. 2., doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015, s. 334a násl. ISBN 978-80-210-8021-8

pracovněprávního vztahu, která podala výpověď, kterou v rozhodné době neměla nebo měla, ale neprojevila ji.<sup>102</sup>

Délka výpovědní doby nemusí být ve výpovědi výslovně uvedena, pokud by byla uvedena nesprávně, nezpůsobuje to neplatnost nebo nicotnost výpovědi a pracovní poměr skončí uplynutím výpovědní doby stanovené zákonem.

Pokud by byla ve výpovědi uvedena odkládací podmínka, bude výpověď neplatná. v případě rozvazovací podmínky by se jednalo o nepodmíněnou výpověď.

Zaměstnavatel musí předem projednat každou výpověď s odborovou organizací, jíž je členem daný zaměstnanec, se kterým chce rozvázat pracovní poměr výpovědí, příp. s odborovou organizací, která sdružuje největší počet zaměstnanců zaměstnavatele. Pokud zaměstnavatel nedodrží tuto povinnost, nezpůsobuje to neplatnost výpovědi.

Pokud chce dát zaměstnavatel výpověď zaměstnanci, který je členem orgánu odborové organizace, v době jeho funkčního období nebo v době 1 roku po jeho skončení ve funkci, musí mít zaměstnavatel předchozí souhlas dané odborové organizace. Jinak by bylo jeho rozvázání pracovního poměru neplatné, a to absolutně.<sup>103</sup>

U výpovědi podané podle § 52 písm. g) a h) zákoníku práce je zaměstnavatel omezen lhůtami uvedenými v § 57 a 58 zákoníku práce, jinak je výpověď neplatná.

Zaměstnavatel také nemůže dát zaměstnanci výpověď v případě, že se zaměstnanec nachází v tzv. ochranné době, jinak by byla výpověď neplatná.<sup>104</sup>

### *Formální vady*

Písemná forma je zákonem předepsaná jednak pro samotnou výpověď, její odvolání, tak i souhlas s jejím odvoláním. Pokud by nebyla výpověď písemná, je nicotná a nepřihlíží se k ní, aniž by bylo třeba, aby to deklaroval soud ve svém rozhodnutí. Jelikož se, jedná o jednostranné právní jednání, je vyloučeno, aby tato vada byla dodatečně zhojena.

Pokud je výpověď písemná, avšak není doručena řádně druhé straně pracovního poměru, nemá právní účinky, nahlíží se na ni, jako by nebyla, takže se nejedná ani o neplatné ani o nicotné právní jednání.

U výpovědi se ještě uplatňuje institut odvolání výpovědi a udělení souhlasu s odvoláním výpovědi. Odvolání výpovědi z pracovního poměru je možné vždy za

---

<sup>102</sup> Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14. 10. 1996, sp. zn. 3 Cdon 946/1996

<sup>103</sup> Srov. DRÁPAL, Ljubomír, in BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. Praha: C.H. Beck, 2015, s. 298-299. ISBN 978-80-7400-290-8

<sup>104</sup> Srov. DRÁPAL, Ljubomír, in BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. Praha: C.H. Beck, 2015, s. 299. ISBN 978-80-7400-290-8

předpokladu, že písemné odvolání dojde adresátovi nejpozději současně s výpovědí. Pokud by chtěl zaměstnanec nebo zaměstnavatel odvolat výpověď později, tzn. poté, co byla doručena druhé straně pracovněprávního vztahu a poté co se stala právně účinnou, je to možné pouze se souhlasem druhé strany. Pokud není dodržena písemná forma odvolání výpovědi nebo souhlasu s jejím odvoláním, je toto právní jednání nikoli zdánlivé, nýbrž neplatné, a to zpravidla relativně, jelikož nebude dosažena intenzita zjevného rozporu s veřejným pořádkem. V občanském soudním řízení o neplatnost výpovědi je možné, aby bylo odvolání výpovědi a souhlas s jejím odvoláním učiněno ústně do protokolu a jejich účinky nastávají, jakmile se o nich jejich adresát v řízení dozví.<sup>105</sup> Výpověď může být odvolána pouze do uplynutí výpovědní doby. V případě, že byla podána u soudu žaloba na určení neplatnosti výpovědi, lze výpověď odvolat nejpozději do vyhlášení rozhodnutí soudu prvního stupně, příp. odvolacího soudu. Pokud druhá strana vysloví svůj souhlas s odvoláním výpovědi (do uplynutí výpovědní doby nebo do vyhlášení rozhodnutí soudu prvního, příp. druhého stupně) platí mezi stranami stejný stav, jako by výpověď nebyla podána, jelikož výpověď pozbyla svou platnost s účinky *ex tunc*.<sup>106</sup> Náhrada škody (vzniklých nákladů) tím však není dotčena a řídí se příslušnými ustanoveními zákoníku práce (§ 250 u zaměstnance a § 265 odst. 2 u zaměstnavatele). Pokud druhá smluvní strana pracovního poměru neudělí souhlas s odvoláním výpovědi, její účinky zůstávají zachovány a pracovní poměr skončí uplynutím výpovědní doby (za předpokladu, že byla výpověď podána platně).<sup>107</sup>

### *Zákaz výpovědi*

Zaměstnavatel nesmí dát zaměstnanci výpověď v tzv. ochranné době, i když by jinak byly splněny všechny podmínky pro její podání. Institut ochranné doby slouží především k ochraně zaměstnanců, kteří se ocitli v obtížné životní situaci, ve které po nich nelze spravedlivě požadovat hledání nové práce. Ochranná doba se vztahuje pouze na zákaz výpovědi danou zaměstnavatelem. Zákaz neplatí u rozvázání pracovního poměru jinými pracovněprávními způsoby a také u skončení pracovního poměru vlivem události, např. uplynutím sjednané doby u pracovního poměru na dobu určitou.<sup>108</sup> Pokud dá zaměstnavatel výpověď v ochranné době, je neplatná, i kdyby výpovědní doba měla skončit až po uplynutí ochranné doby. Tato ochranná doba působí objektivně a je jedno, zda zaměstnavatel zákaz

<sup>105</sup> Srov. DRÁPAL, Ljubomír, in BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. Praha: C.H. Beck, 2015, s. 302. ISBN 978-80-7400-290-8

<sup>106</sup> Srov. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15. 4. 1999, sp. zn. 21 Cdo 2625/1998

<sup>107</sup> Srov. DRÁPAL, Ljubomír, in BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. Praha: C.H. Beck, 2015, s. 301-302. ISBN 978-80-7400-290-8

<sup>108</sup> Srov. S III, s. 60

porušil vědomě nebo ne. Důležité pro posouzení, zda zde byla ochranná doba, je rozhodné řádné doručení výpovědi zaměstnanci.<sup>109</sup>

Pokud ochranná doba začala běžet až poté, co zaměstnanec obdržel výpověď, a výpovědní doba dosud neskončila, nezpůsobí to neplatnost výpovědi, ale může to mít vliv na běh výpovědní doby. To je druhý způsob ochrany zaměstnanců.<sup>110</sup>

Zákoník práce stanovuje v § 53 odst. 1 jednotlivé případy, ve kterých nelze dát zaměstnanci výpověď, s to je: v dobědočasné pracovní neschopnosti zaměstnance, ústavního ošetřování a lázeňského léčení a při onemocnění tuberkulózou, po dobu vojenského cvičení nebo služby v operačním nasazení, po dobu výkonu veřejné funkce (při dlouhodobém plném uvolnění), v době těhotenství a při čerpání mateřské a rodičovské dovolené a při dočasné nezpůsobilosti konat noční práci na základě výsledku lékařského posudku vydaným poskytovatelem pracovnělékařských služeb, u zaměstnance, který koná noční práci.<sup>111</sup> Výjimky ze zákazu výpovědi jsou uvedeny v ustan. § 54 zákoníku práce, kdy nelze po zaměstnavateli spravedlivě žádat, aby i nadále zaměstnával zaměstnance uvedené v ustan. § 53 odst. 1 zákoníku práce, na které se vztahuje ochranná doba, přestože se nacházejí v tíživé životní situaci. Tyto výjimky ze zákazu výpovědi se týkají pouze výpovědních důvodů podle ustan. § 52 písm. a), b) a g). V ostatních případech jsou zaměstnanci vždy chráněni.

### *Hromadné propouštění*

V zákoníku práce je upraveno v § 62 a násl. hromadné propouštění. Jedná se o případy, kdy je zaměstnavatele plánováno propouštění velkého množství zaměstnanců,<sup>112</sup> a to na základě výpovědi z organizačních důvodů (§ 52 písm. a) – c) zákoníku práce) v období 30 kalendářních dnů. Hromadné propouštění přináší zaměstnavateli další povinnosti (stanovené v § 62 odst. 2, 4, 5, 6, 7 zákoníku práce), především vůči odborovým orgánům a zaměstnanecké radě a vůči úřadu práce. Zaměstnavatel je povinen o svém záměru nejpozději 30 dnů předem písemně informovat odborovou organizaci a radu zaměstnanců a projednat s nimi zejména

---

<sup>109</sup> Srov. S III, s. 59

<sup>110</sup> Srov. HŮRKA, Petr in HŮRKA, Petr et. al. *Pracovní právo*. 2., upr. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2015. s. 200-201. ISBN 978-80-7380-540-1

<sup>111</sup> Blíže pak § 53 zákoníku práce

<sup>112</sup> Tento počet, kterým se určuje, zda jde o hromadné propouštění či nikoli, se určuje podle velikosti zaměstnavatele a celkového počtu jeho zaměstnanců. U zaměstnavatele, který zaměstnává od 20 do 100 zaměstnanců nejméně 10 propuštěných zaměstnanců, nebo 10% zaměstnanců u zaměstnavatele, který zaměstnává od 101 do 300 zaměstnanců. Dále 30 propuštěných zaměstnanců u zaměstnavatele zaměstnávajícího více než 300 zaměstnanců. V případě, že v daném období 30 dnů zaměstnavatel rozváže pracovní poměr na základě výpovědi dané zaměstnavatelem z organizačních důvodů aspoň s pěti zaměstnanci, připočítají se k tomu i zaměstnanci se kterými uzavřel v tomto období dohodu o rozvázání pracovního poměru z organizačních důvodů (§ 52 písm. a) – c) zákoníku práce).

opatření směřující k předejití a omezení hromadného propouštění a zmírnění jeho nepříznivých následků. O tomto záměru a o důvodech připravovaného opatření a o celkovém počtu a struktuře zaměstnanců, kterých se to bude týkat, musí zaměstnavatel písemně informovat příslušnou krajskou pobočku Úřadu práce, a dále je pak povinen doručit ji písemnou zprávu o svém rozhodnutí o hromadném propouštění a výsledcích jednání s odborovou organizací a s radou zaměstnanců.

Nesplnění výše uvedených povinností zaměstnavatelem nemají za následek neplatné rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, nicméně mají vliv na běh výpovědní doby. Podle § 63 zákoníku práce skončí nejdříve po uplynutí doby 30 dnů po sobě jdoucích od doručení písemné zprávy zaměstnavatele podle § 62 odst. 5 příslušné krajské pobočky Úřadu práce, ledaže zaměstnanec prohlásí, že na prodloužení pracovního poměru netrvá. To však neplatí, bylo-li vydáno rozhodnutí o úpadku zaměstnavatele.<sup>113</sup>

#### *Nicotnost a neplatnost u jednotlivých výpovědních důvodů*

Výpovědní důvody členíme do následujících skupin:

- Důvody spočívající v organizačních změnách na straně zaměstnavatele
- Důvody týkající se zdravotního stavu zaměstnance a ochrany jeho zdraví
- Důvody spočívající v jednání zaměstnance při plnění pracovního závazku nebo v souvislosti s ním

#### 7.2.2. Výpověď z důvodů organizačních změn

Mezi organizační změny v souvislosti s rozvázáním pracovního poměru ze strany zaměstnavatele se považují okolnosti organizačně-technické, technologické, ekonomické nebo jiné povahy, které mají právě vliv na změny ve struktuře zaměstnavatele. Tyto změny jsou výpovědním důvodem za předpokladu, že zaměstnavatel nemá nadále možnost přidělovat všem nebo jen některým zaměstnancům práci podle pracovní smlouvy buď vůbec, nebo v místě dle pracovní smlouvy, nebo se stane jeden nebo více zaměstnanců pro zaměstnavatele nadbytečnými, jelikož výkon jeho práce již není potřebný.

#### a) Zrušení zaměstnavatele nebo jeho části (podle § 52 písm. a) zákoníku práce)

Za zaměstnavatele je třeba považovat osobu, pro kterou jiná osoba vykonává závislou práci v základním pracovněprávním vztahu. Za tyto osoby považujeme jednak fyzickou

---

<sup>113</sup>Srov. REJMONT, Vladimír. Hromadné propouštění: *Práce a mzda*. 2016, č. 7-8 a DANĚK, Antonín. Hromadné propouštění z pohledu zaměstnavatele a zaměstnance. *Práce a mzda*, 2014, č. 3



osobu, obchodní korporaci nebo jiná právnickou osobu nebo stát. Pod zrušením zaměstnavatele je třeba si představit to, že zaměstnavatel přestane vykonávat svoji činnost nebo provozovat podnik, kvůli kterým zaměstnávala fyzické osoby v základním pracovněprávním vztahu, pokud práva a povinnosti zaměstnanců nepřešla na přejímajícího zaměstnavatele.<sup>114</sup>

K tomu, aby byl naplněn výše uvedený výpovědní důvod, je třeba, aby byl zaměstnavatel zrušen a neměl tak možnost zaměstnancům nadále přidělovat práci. V případě, že došlo k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů ze stávajícího zaměstnavatele na přejímajícího, není možné, aby dosavadní zaměstnavatel dal výpověď zaměstnancům z výše uvedeného výpovědního důvodu, jelikož by to způsobovalo neplatnost takto podané výpovědi.<sup>115</sup>

Pod pojmem zrušení zaměstnavatele v tomto kontextu si můžeme představit ukončení činnosti podniku, rozhodnutí fyzické osoby skončit své podnikání, rozhodnutí insolvenčního soudu o ukončení provozu podniku dlužníka, rozhodnutí o zrušení právnické osoby s likvidací nebo úřední zákaz provozovat určitou činnost udělený fyzické nebo právnické osobě. Zrušení zaměstnavatele je tzv. faktické jednání, nemá samo o sobě právní následky z hlediska pracovněprávního, nemůže být neplatné nebo nicotné. Výpovědní důvod podle § 52 písm. a) zákoníku práce je skutkově naplněn, pokud zaměstnavatel nemůže zaměstnancům nadále přidělovat práci podle pracovní smlouvy z důvodu svého zrušení.<sup>116</sup> Pokud by tomu tak nebyl, byla by podaná výpověď neplatná.

Pod zrušením části zaměstnavatele si můžeme představit zrušení jeho pobočky, dílny, úvaru, oddělení nebo jiné složky obchodního závodu nebo i organizační jednotku, ve které v rámci zaměstnavatele vyvíjí relativně samostatnou činnost a podílí se tím na celkové činnosti zaměstnavatele. V čele organizační složky je zpravidla vedoucí zaměstnanec. Organizační složka je zpravidla zapsaná v obchodním rejstříku nebo vnitřním předpisu zaměstnavatele, má samostatné prostory a prostředky.<sup>117</sup> Výpovědní důvod podle § 52 písm. a) zákoníku práce je naplněn, pokud zaměstnavatel nemůže zaměstnanci přidělovat podle pracovní smlouvy práci v rušené části. Týká se tedy pouze těch zaměstnanců, kteří doposud pracovali ve zrušované části zaměstnavatele a nemohou nadále pracovat na místě, které mají

---

<sup>114</sup> Srov. DRÁPAL, Ljubomír, in BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. Praha: C.H. Beck, 2015, s. 317. ISBN 978-80-7400-290-8

<sup>115</sup> Srov. HŮRKA, Petr in HŮRKA, Petr et. al. *Pracovní právo*. 2., upr. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2015. s. 195. ISBN 978-80-7380-540-1

<sup>116</sup> Srov. DRÁPAL, Ljubomír, in BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. Praha: C.H. Beck, 2015, s. 318. ISBN 978-80-7400-290-8

<sup>117</sup> Srov. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6. 5. 1997, sp. zn. 2 Cdon 1053/1996

uvedené jako místo výkonu práce v pracovní smlouvě.<sup>118</sup> Pokud by byla dána výpověď zaměstnancům, kterých by se zrušení části zaměstnavatele netýkalo, byla by výpověď neplatná, jelikož by nebyl naplněn výpovědní důvod.

Ochranná doba se u tohoto výpovědního důvodu neuplatní. Zaměstnavatel tedy není omezen zákazem podání výpovědi podle § 53 zákoníku práce.

**b) Přemístění zaměstnavatele nebo jeho části (podle § 52 písm. b) zákoníku práce**

Přemístění zaměstnavatele nebo jeho části znamená, že právnická nebo fyzická osoba přesune část nebo zcela své činnosti nebo podnikání, pro které přiděluje zaměstnancům práci, na jiné místo, než které mají uvedené v pracovní smlouvě jako místo výkonu práce a nemůže je nadále zaměstnávat. Pokud nejsou splněny podmínky přemístění zaměstnavatele a nemožnost dalšího zaměstnávání konkrétního zaměstnance, není naplněn tento výpovědní důvod, proto bude podaná výpověď neplatná.

Jiná situace by nastala, když by se zaměstnavatel se zaměstnancem dohodli na změně místa výkonu v pracovní smlouvě nebo když by v pracovní smlouvě bylo zahrnuto jako místo výkonu práce i místo, kam se zaměstnavatel nebo jeho část přemísťuje. Pokud si zaměstnavatel změní adresu sídla nebo místa podnikání, neznamená to ještě automaticky, že se jedná o přemístění zaměstnavatele, musí se jednat o přesun jeho činností nebo podniku. Vzhledem ke skutečnosti, že přemístění zaměstnavatele nebo jeho části je faktické jednání, nevztahují se na něj důvody neplatnosti ani nicotnosti právního jednání.

Aby byl naplněn výpovědní důvod podle § 52 písm. b) zákoníku práce, je třeba, aby zaměstnavatel neměl nadále možnost přidělovat zaměstnanci práci v místě výkonu práce uvedeném v pracovní smlouvě, a to z důvodu přemístění zcela nebo části podniku nebo jeho činností. Pokud by se přemístění týkalo jen některých zaměstnanců, nelze dát výpověď také zaměstnancům, kterých se přemístění zaměstnavatele nedotkne. To by způsobovalo neplatnost výpovědi.

Při výpovědi podle § 52 písm. b) zákoníku práce se uplatní zákaz výpovědi u těhotné zaměstnankyně a u zaměstnankyně na mateřské dovolené nebo u zaměstnance, který čerpá rodičovskou dovolenou po dobu, kdy je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou.<sup>119</sup> V případě, že by zaměstnavatel tento zákaz nerespektoval, byla by výpověď neplatná pro rozpor se zákonem a pro rozpor s veřejným pořádkem, v tomto případě se domnívám, že by

<sup>118</sup> Srov. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 3. 6. 1997, sp. Zn. 2 Cdon 727/1996

<sup>119</sup> Srov. DRÁPAL, Ljubomír, in BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. Praha: C.H. Beck, 2015, s. 319. ISBN 978-80-7400-290-8

šlo o neplatnost absolutní s ohledem na rozpor s veřejným pořádkem, především se zásadou pracovního práva uvedenou v § 1a odst. 1 písm. a) zákoníku práce.

c) Nadbytečnost zaměstnance (podle § 52 písm. c) zákoníku práce)

Typické pro tento výpovědní důvod je to, že zaměstnavatel má někdy i nadále po uskutečnění organizační změny možnost přidělovat zaměstnanci práci v souladu s pracovní smlouvou, nicméně z nějakého důvodu již pro něj není žádoucí zaměstnanci danou práci nadále přidělovat, a to např. z důvodu, že chce snížit počet zaměstnanců a tím i efektivitu práce, dojde k technologické změně nebo vyvstanou potřeby na jiné zaměření zaměstnanců apod., zaměstnanec se stane pro zaměstnavatele již nepotřebným, nadbytečným. Z organizačních důvodů je právě tento tím, který se v praxi vyskytuje nejčastěji, a zároveň jsou žaloby na určení neplatnosti výpovědi podané z tohoto výpovědního důvodu velmi časté.

K naplnění tohoto výpovědního důvodu je třeba, aby byly splněny zároveň následující podmínky: na straně zaměstnavatele došlo k organizační změně (příklady viz výše), nadbytečnost zaměstnance a příčinná souvislost mezi organizační změnou a nadbytečností zaměstnance. Pokud nejsou splněny tyto podmínky, bude se jednat o neplatnou výpověď. Dokazovat tyto skutečnosti musí zaměstnavatel. Přestože skutečnost, že zaměstnavatel přijme nového zaměstnance na místo zaměstnance, který dostal výpověď pro nadbytečnost, zpravidla znamená neodůvodněnost tohoto výpovědního důvodu, není vyloučeno, aby konečný počet zaměstnanců u zaměstnavatele po provedení rozhodnutí o organizační změně vzrostl. Důležitý je pro zaměstnavatele nejen počet zaměstnanců, ale i jejich kvalifikace a profese.<sup>120</sup>

U tohoto výpovědního důvodu se uplatňuje zákaz podání výpovědi v tzv. ochranné době podle § 53 zákoníku práce.

Co se týče formy rozhodnutí o organizační změně, nemusí být písemná, stačí, aby nebylo pochyb o tom, že nastala. Není také nikde stanoveno, jakým způsobem má být vyhlášena. Je však nutné, aby se o ní dozvěděl nadbytečný zaměstnanec, a to nejpozději právě ve výpovědi samé.<sup>121</sup> Nicméně bych určitě zaměstnavatelům doporučila písemnou formu rozhodnutí o organizační změně a její vyhlášení způsobem, kterým zaměstnavatelem sděluje zaměstnancům i další skutečnosti, především za situace, kdy zaměstnavatel ví, že bude propouštět zaměstnance z důvodu nadbytečnosti.

<sup>120</sup> Srov. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 22. 2. 1968, sp. zn. 6 Cz 215/1967 nebo rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 28. 1. 2015, sp. zn. 21 Cdo 695/2014

<sup>121</sup> Srov. Rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 28. 6. 1995, sp. zn. 6 Cdo 69/1994

Má-li se jednat o rozhodnutí o organizační změně, je třeba, aby rozhodnutí mělo za cíl změnu technického vybavení, úkolů nebo zaměření zaměstnavatele, snížení množství zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo jinou organizační změnou, která má za cíl upravit počty zaměstnanců nebo jejich kvalifikaci nebo profesi tak, aby to vyhovovalo jeho potřebám. Zaměstnavatel může propustit nepotřebné zaměstnance a přijmout nové s jinou profesí nebo kvalifikací. Důležitý je účel, který sleduje zaměstnavatel, a to je uskutečnění organizační změny.<sup>122</sup> Není podstatné, zda se organizační změna v praxi osvědčila, důležité je z hlediska podání výpovědi z tohoto výpovědního důvodu, aby se nejednalo jen o zastírací manévr, jak se zbavit nepohodlného zaměstnance. Pak by totiž nebyla naplněna skutková podstata tohoto výpovědního důvodu a podaná výpověď by byla neplatná. Jednání zaměstnavatele je proto třeba posuzovat v celistvosti, např. co předcházelo organizační změně, apod. Pokud např. zaměstnavatel přijmul na stejné místo (po propuštění nadbytečného zaměstnance, kterému již neměl možnost přidělovat práci podle pracovní smlouvy) nového zaměstnance, je to zpravidla důkaz o tom, že šlo o neopodstatnost výpovědního důvodu a že je na místě závěr o neplatné výpovědi.<sup>123</sup>

Od vydání rozhodnutí o organizační změně je třeba rozlišovat účinnost tohoto rozhodnutí. Zaměstnavatel může podat výpověď již po vydání rozhodnutí o organizační změně, nicméně pracovní poměr nesmí skončit dříve, než rozhodnutí o organizační změně nabude účinnosti, jinak by byla výpověď z pracovního poměru neplatná. Stejně tak nesmí podat zaměstnavatel výpověď z organizačních důvodů ještě předtím, než vůbec rozhodne o organizační změně. Jinak by se jednalo o neplatnou výpověď.<sup>124</sup> Na druhou stranu není zaměstnavatel vázán žádnou „nejzazší“ lhůtou, do kdy může dát zaměstnanci výpověď z důvodu organizační změny (poté, co nabyla účinnosti), pokud jsou splněny ostatní podmínky pro naplnění tohoto výpovědního důvodu.<sup>125</sup>

Rozhodnutí o organizační změně není právním jednáním, nýbrž faktickým jednáním. Nevztahují se proto na ně důvody neplatnosti nebo nicotnosti. Neposuzuje se proto, zda je rozhodnutí o organizační změně v rozporu s dobrými mravy či nikoli. Je možno pouze zkoumat v případě pochybností, zda k rozhodnutí skutečně došlo nebo zda bylo učiněno kompetentní osobou.<sup>126</sup>

---

<sup>122</sup> Srov. BUKOVJAN, Petr. Nadbytečnost zaměstnance a příčinná souvislost: *Práce a mzda*. 2013, č. 5

<sup>123</sup> Srov. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 2. 7. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1770/2001

<sup>124</sup> Srov. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29. 6. 1998, sp. zn. 2 Cdo 1797/1997

<sup>125</sup> Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 27. 2. 2013, sp. zn. 21 Cdo 863/2012

<sup>126</sup> Srov. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 25. 8. 1998, sp. zn. 2 Cdo 1130/1997

Zaměstnanec se pro zaměstnavatele stane nadbytečným, když práce (druh), kterou doposud vykonával pro zaměstnavatele na základě pracovní smlouvy, není pro zaměstnavatele po rozhodnutí o organizační změně zcela nebo z části potřebná. Je nutno posuzovat druh práce u konkrétního zaměstnance určený v pracovní smlouvě a jeho skutečnou nepotřebnost v důsledku organizační změny. Pokud se nadbytečnost dotýká více zaměstnanců, je jen na rozhodnutí zaměstnavatele, kterého zaměstnance propustí a kterého nikoli. Soud nemůže přezkoumávat jeho rozhodnutí. Může pouze přezkoumávat, zda jsou splněny ostatní podmínky vymezující tento výpovědní důvod.<sup>127</sup> Nicméně je třeba podotknout, že zásada zákazu diskriminace se promítá do celého zákoníku práce, tedy že se týká i této oblasti.

Pokud je na základě rozhodnutí o organizační změně nepotřebná jen část pracovní náplně zaměstnance, měl zaměstnavatel zaměstnanci nabídnout k doplnění např. jiný druh (náplň) práce nebo upravit délku pracovního úvazku. Pokud nedojde k úpravě pracovního poměru v tomto smyslu, je daný zaměstnanec nadbytečným. A podaná výpověď je při splnění všech náležitostí platná.<sup>128</sup>

Aby byl skutečně naplněn tento výpovědní důvod, je třeba, aby přijaté rozhodnutí o organizační změně bylo skutečným a bezprostředním důvodem pro vznik nadbytečnosti konkrétního zaměstnance. O tuto situaci se nejedná, když byl účel organizační změny dosažen jinak nebo když u zaměstnance uplynula výpovědní doba ještě dříve, než nabylo účinnosti rozhodnutí o organizační změně. Nejedná se také o případ, kdy se organizační změna týká jiného pracoviště, než na kterém se nachází „nadbytečný zaměstnanec“.<sup>129</sup> V těchto případech by se jednalo o neplatnou výpověď.

### 7.2.3. Výpověď z důvodů týkajících se zdravotního stavu zaměstnance a ochrany jeho zdraví

Zaměstnanec je způsobilý vykonávat práci v souladu s pracovní smlouvou pouze za předpokladu, že má pro výkon dané práce odpovídající zdravotní stav a pokud výkon jeho práce není v rozporu s právními předpisy na ochranu zdraví zaměstnance před nepříznivými vlivy pracovního prostředí. Pokud nastanou pochybnosti o zdravotním stavu zaměstnance, zkoumá nejprve příslušný orgán jeho zdravotní stav v souladu s příslušnými právními

---

<sup>127</sup> Srov. Rozsudek Krajského soudu v Brně ze dne 3. 1. 1967, sp. zn. 7 Co 612/1966

<sup>128</sup> Srov. DRÁPAL, Ljubomír, in BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. Praha: C.H. Beck, 2015, s. 322. ISBN 978-80-7400-290-8

<sup>129</sup> Srov. DRÁPAL, Ljubomír, in BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. Praha: C.H. Beck, 2015, s. 322. ISBN 978-80-7400-290-8

předpisy a teprve pokud zjištěný zdravotní stav brání výkonu dosavadní práce, je zde možnost podat výpověď ze zdravotních důvodů. Samo o sobě zjištění nepříznivého zdravotního stavu zaměstnance není důvodem k výpovědi.

Výsledek šetření zdravotního stavu zaměstnance nebo opatření potřebná k jeho ochraně má být proveden v takové formě, aby byl závazný jednak pro zaměstnance a zaměstnavatele, kteří na jeho základě učiní příslušná právní jednání, tak i pro soudy a příslušné orgány a úřady, které by v případném řízení posuzovaly právě ta právní jednání zaměstnance nebo zaměstnavatele, pro která byl podkladem výsledek posuzování zdravotního stavu zaměstnance nebo opatření potřebná k jeho ochraně. Do té doby, dokud tedy není vydán závazný výsledek šetření zdravotního stavu zaměstnance nebo opatření potřebná k jeho ochraně (zdravotní způsobilosti zaměstnance konat dosavadní práci pro zaměstnavatele), nemůže zaměstnavatel činit žádná opatření vůči zaměstnanci – tedy např. rozvázat s ním pracovní poměr výpovědí ze zdravotních důvodů. Závazným výsledkem výše uvedeného šetření je lékařský posudek vydaný poskytovatelem pracovnělékařských služeb (do 31. 3. 2012 to byla zařízení závodní preventivní péče) nebo rozhodnutí správního úřadu, který tento posudek přezkoumává.

Lékařské posudky, kterými je uznána nemoc z povolání nebo ohrožení nemocí z povolání, vydávají poskytovatelé pracovnělékařských služeb z oboru pracovního lékařství, kterým bylo uděleno povolení k uznávání nemocí z povolání Ministerstvem zdravotnictví. Na základě rozhodnutí krajských hygienických stanic (jako orgánu ochrany veřejného zdraví) jsou stanoveny na vybraných pracovištích nejvyšší přípustné expozice – tímto způsobem se projevuje ochrana zdravotního stavu zaměstnance před nepříznivými vlivy určitého pracovního prostředí.<sup>130</sup>

#### *Lékařský posudek a rozhodnutí příslušného správního orgánu, který posudek přezkoumává*

Mezi nejdůležitější právní odpisy upravující pracovnělékařskou péči jsou zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, zákon č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a vyhláška Ministerstva zdravotnictví č. 79/2013 Sb. O pracovnělékařských službách a některých formách posudkové péče. Zákon č. 373/2011 Sb. byl významně novelizován zákonem č. 202/2017 Sb., který nabývá účinnosti k 1. 11. 2017.<sup>131</sup> Jak jsem již výše uvedla, lékařské posudky vydávají poskytovatelé pracovnělékařských služeb, jimi jsou

<sup>130</sup> Srov. DRÁPAL, Ljubomír, in BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. Praha: C.H. Beck, 2015, s. 323. ISBN 978-80-7400-290-8

<sup>131</sup> Srov. JOUZA, Ladislav. *Změny v pracovnělékařských službách pro zaměstnavatele*. Dostupné na: <https://www.epravo.cz/top/clanky/zmeny-v-pracovnelekarskych-sluzbach-pro-zamestnavatele-106271.html>

buď poskytovatelé v oboru všeobecného praktického lékařství, nebo poskytovatelé v oboru pracovního lékařství. Posudek vydává poskytovatel, se kterým zaměstnavatel uzavřel písemně smlouvu o poskytování pracovněprávních služeb, je možné tuto smlouvu uzavřít i s více poskytovateli.

Lékařský posudek je vydávám na základě lékařské prohlídky, výsledků odborných vyšetření, posouzení zdravotní dokumentace o zaměstnanci a posouzením náročnosti výkonu práce. Při hodnocení zdravotního stavu se bere v potaz vliv pracovního činnosti, prostředí a pracovních podmínek na zdravotní stav zaměstnance a jeho vývoj a posouzení jeho způsobilosti k práci, dále se sleduje vliv zátěže organismu zaměstnanců působením rizikových faktorů pracovního prostředí, včetně výsledků biologických expozičních testů, které stanovují míru zátěže.

Lékařský posudek, který vydal poskytovatel pracovnělékařských služeb, není závazný pro zaměstnance ani pro zaměstnavatele (až na výjimku § 55 odst. 1 zákoníku práce). Nejedná se tedy o rozhodnutí nebo jiný správní akt, který by byl závazný pro zaměstnance nebo zaměstnavatele, kteří na základě něho dělají další právní jednání, nebo pro soudy, správní úřady a jiné orgány, které by posuzovaly právě to právní jednání, pro něž byl podkladem, a který není pro ně závazný a v řízení se na něj pohlíží jako na „dobrozdání o zdravotním stavu posuzované osoby vydané poskytovatelem zdravotních služeb“ a nejde o „úkon, kterým by se přímo zakládala práva nebo povinnosti posuzované osoby“, na rozhodnutí správního orgánu o jeho přezkumu se nahlíží jako na „vyjádření, osvědčení, ověření nebo sdělení“ správního orgánu.

Lékařský posudek, ani rozhodnutí o přezkumu správního orgán nesplňují předpoklad zákoníku práce, podle kterého lze dát zaměstnanci pro jeho nepříznivý zdravotní stav výpověď z pracovního poměru, jen pokud byl zdravotní stav posouzen takovou formou, aby byl závazný jak pro zaměstnance, zaměstnavatele, tak i pro soudy, správní úřad a ostatní orgány, jedná se jen o jakési „dobrozdání“.<sup>132</sup>

*Ztráta způsobilosti konat dosavadní práci pro pracovní úraz, nemoc z povolání, ohrožení nemocí z povolání nebo dosažení nejvyšší přípustné expozice (podle § 52 písm. d) zákoníku práce)*

K naplnění tohoto výpovědního důvodu je třeba, aby zaměstnanec nesměl konat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení nemocí

---

<sup>132</sup> Srov. DRÁPAL, Ljubomír, in BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. Praha: C.H. Beck, 2015, s. 327. ISBN 978-80-7400-290-8

z povolání, nebo kvůli dosažení na pracovišti určeném rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyšší přípustné expozice.<sup>133</sup> Pracovním úrazem se podle § 271j zákoníku práce rozumí „*poškození zdraví nebo smrt zaměstnance, došlo-li k nim nezávisle na jeho vůli krátkodobým, náhlým a násilným působením zevních vlivů při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním, nebo pro plnění pracovních úkolů*“. Nemoci z povolání jsou uvedeny v nařízení vlády č. 290/1995 Sb., kterým se stanoví seznam nemocí z povolání. „*Nemoci z povolání jsou nemoci vznikající nepříznivým působením chemických, fyzikálních, biologických nebo jiných škodlivých vlivů, pokud vznikly za podmínek uvedených v seznamu nemocí z povolání. Nemoci z povolání se rozumí též akutní otrava vznikající nepříznivým působením chemických látek.*“ Ohrožením nemocí z povolání se rozumí „*takové změny zdravotního stavu, jež vznikly při výkonu práce nepříznivým působením podmínek, za nichž vznikají nemoci z povolání, avšak nedosahují takového stupně poškození zdravotního stavu, který lze posoudit jako nemoc z povolání, a další výkon práce za stejných podmínek by vedl ke vzniku nemocí z povolání.*“

Podkladem pro podání výpovědi je vydání lékařského posudku poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, které lékařský posudek přezkoumává, ve kterém musí být výslovně uvedeno, že zaměstnanec nesmí konat dosavadní práci, a to z důvodu pracovního úrazu, nemoci z povolání nebo ohrožení touto nemocí, nebo dosažení nejvyššího stupně expozice.

Pokud lékařský posudek splňuje náležitosti stanovené zákonem a nejsou pochybnosti o jeho správnosti, může sloužit jako podklad pro naplnění skutkové podstaty výpovědního důvodu podle § 52 písm. d) zákoníku práce. Soud se v případě žaloby na určení neplatnosti výpovědi z tohoto důvodu bude zabývat zdravotním stavem zaměstnance, pravděpodobně nechá vypracovat znalecký posudek.

Důvodem neplatnosti výpovědi bude, když není splněna podmínka, že zaměstnanec nesmí pro pracovní úraz, nemoc z povolání nebo ohrožení nemocí z povolání dále vykonávat dosavadní práci, čili že není způsobilý konat dosavadní práci.

Pokud zaměstnanec dosáhl na pracovišti určeném rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyšší přípustné expozice a zaměstnavatel ho nepřevéde na jinou vhodnou práci, je zde dán výpovědní důvod podle § 52 písm. d) zákoníku práce, jinak nikoli.

---

<sup>133</sup> Srov. GALVAS, Milan in GALVAS, Milan a kol.. *Pracovní právo*. 2., doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015, s. 340. ISBN 978-80-210-8021-8



### *Dlouhodobá nezpůsobilost konat dosavadní práci (podle § 52 písm. e) zákoníku práce)*

Jako podklad pro uplatnění tohoto výpovědního důvodu bude sloužit lékařský posudek vydaný poskytovatelem pracovnělékařských služeb, ve kterém bude konstatováno, že zaměstnanec pozbyl dlouhodobě zdravotní způsobilost konat dosavadní práci. Nově je nyní zákonem č. 373/2011 Sb. (novela nabývá účinnosti 1. 11. 2017) definována „dlouhodobá ztráta způsobilosti konat dosavadní práci“, kdy se tím rozumí následující stav: *dlouhodobou ztrátou zdravotní způsobilosti je stabilizovaný zdravotní stav, který omezuje tělesné, smyslové nebo duševní schopnosti zaměstnance významně pro jeho schopnost vykonávat dosavadní práci, pokud tento zdravotní stav trvá déle než 180 dnů nebo lze předpokládat, že tento zdravotní stav bude trvat déle než 180 dnů, a výkon této práce by vážně ohrozil jeho zdraví.* Tento výpovědní důvod dopadá na jiné případy než u předchozího výpovědního důvodu.<sup>134</sup>

Výpověď z tohoto důvodu by byla neplatná, když by nebyla splněna podmínka dlouhodobé ztráty způsobilosti konat dosavadní práci u zaměstnance. To už je ale otázka na soud a jeho posouzení.

#### 7.2.4. Výpověď z důvodů spočívajících v jednání zaměstnance při plnění pracovního závazku nebo v souvislosti s ním

Tyto výpovědní důvody spočívají v tom, že zaměstnanec neplní podmínky stanovené pro výkon jeho práce, ať už jde o předpoklady nebo požadavky k výkonu práce.

### *Nesplňování předpokladů nebo požadavků pro výkon práce (podle § 52 písm. f) zákoníku práce)*

K tomu, aby zaměstnanec mohl řádně plnit své povinnosti, které mu vyplývají z pracovního poměru, musí splňovat všechny předpoklady a požadavky, které se vztahují k jím vykonávané práci. Pokud tomu tak není, a daný zaměstnanec bez zavinění zaměstnavatele tyto podmínky nesplňuje, má zaměstnavatel možnost, dát zaměstnanci výpověď podle § 52 písm. f) zákoníku práce. V tomto případě, se na zaměstnance vztahuje zákaz výpovědi v ochranné době. Pokud by tedy zaměstnanec dostal výpověď, přestože by se na něho vztahovala ochranná doba, byla by výpověď neplatná.

Předpoklady pro výkon práce jsou stanoveny obecně závaznými předpisy, nejčastěji zákonem. Stanovení těchto předpokladů pro určitý druh práce má za cíl, aby byla dodržena

---

<sup>134</sup> Srov. OSTRUZSKA KLUSOVÁ, Eva, ŠOLC, Dominik. Přípravované změny pracovnělékařských služeb - část II., dostupné na: <https://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/pripravovane-zmeny-pracovnelekarських-sluzeb-cast-ii>

určitá kvalita práce, bezpečnost na pracovišti. Mezi předpoklady patří např. dosažený určitý stupeň vzdělání, určitá praxe v oboru, resp. určité dovednosti, splnění určitých zkoušek, jazykové znalosti, apod.<sup>135</sup>

Pokud zaměstnanec nespĺňuje tyto předpoklady, je naplněn výpovědní důvod podle § 52 písm. f) zákoníku práce a zaměstnavatel mu může dát výpověď. Tato situace může nastat jednak na začátku pracovního poměru, kdy se uchazeč o zaměstnání profiloval tak, že určité předpoklady pro řádný výkon práce splňuje, nicméně poté se ukázalo, že tomu tak není. Je možné, že se předpoklady pro řádný výkon práce v průběhu trvání pracovního poměru změny, např. zákon stanoví nový požadovat na min. vzdělání u daného druhu práce a zaměstnanec tento předpoklad nespĺňuje.<sup>136</sup> Zaměstnavatel má někdy možnost dočasně prominout nespĺňování předpokladu např. s tím, že si zaměstnanec v určité přiměřené době doplní vzdělání apod. Pokud však tak zaměstnanec neučiní, má zaměstnavatel možnost s ním rozvázat pracovní poměr z tohoto výpovědního důvodu. Pokud by však zaměstnavatel takto učinil ještě dříve, než uplynula jím poskytnutá doba pro nápravu, byla by výpověď neplatná, to samé v případě že by zaměstnavatel rozhodl, že nějaký předpoklad nebude po zaměstnanci požadovat, a pak mu přesto z tohoto důvodu dal výpověď.<sup>137</sup>

Požadavky pro řádný výkon práce stanovuje zaměstnavatel. Tyto požadavky by měly souviset s výkonem práce a musí být oprávněné a povahou pracovních činností ospravedlnitelné, může se jednat např. o příjemné vystupování vůči klientům, dobré zvládání stresové situace, manuální zručnost apod. Zároveň ale zaměstnavatel nesmí zůsorbit, aby tyto požadavky byly nespĺnitelné.

Jako další důvod pro výpověď mohou být neuspokojivé pracovní výsledky zaměstnance. V případě neuspokojivých pracovních výsledků může dát zaměstnavatel zaměstnanci výpověď z tohoto důvodu pouze v případě, že zaměstnance písemně vyzval k odstranění neuspokojivých pracovních výsledků, ve výzvě tyto nedostatky dostatečně konkretizoval a dal mu přiměřenou lhůtu k nápravě. Pokud tak zaměstnanec bez zavinění zaměstnavatele ve lhůtě neučinil, může mu dát zaměstnavatel výpověď, a to nejpozději do 12 měsíců od doručení výzvy zaměstnanci.<sup>138</sup> Zmeškání této lhůty nebo řádné nedoručení výzvy zaměstnanci (do vastních rukou), případně i nesrozumitelnost a neurčitost výzvy mají za

---

<sup>135</sup> Srov. Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 20. 8.2012, sp. zn. 21 Cdo 2854/2011

<sup>136</sup> Srov. Rozsudek Nejvyššího soudu ČSSR ze dne 19. 6. 1975, sp. zn. Cpjf 104/74

<sup>137</sup> Srov. Rozsudek Nejvyššího soudu ČSSR ze dne 19. 6. 1975, sp. zn. Cfpj 104/74

<sup>138</sup> Srov. HŮRKA, Petr in HŮRKA, Petr, NOVAK, Ondřej, VRAJÍK, Michal. *Aktuální pracovněprávní judikatura s podrobným komentářem*. Olomouc: ANAG, 2012, s.71. ISBN 978-80-7263-785-0

následek neplatnosti výpovědi. Neplatnost výpovědi také může způsobit, když ve výzvě zaměstnavatel nestanoví přiměřenou lhůtu vzhledem k vytýkaným nedostatkům.<sup>139</sup>

*Porušování povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci a z důvodů pro okamžité zrušení pracovního poměru (podle § 52 písm. g) zákoníku práce)*

Tento výpovědní důvod v sobě zahrnuje hned několik skutkových podstat, které můžeme rozdělit do následujících skupin:

- Důvody pro které lze se zaměstnancem okamžitě rozvázat pracovní poměr
  - zaměstnanec byl pravomocně odsouzen k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než rok, nebo pokud
  - byl pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti k nim k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu nejméně 6 měsíců
  - porušení povinností vyplývajících z právních předpisů, které se vztahují k jím vykonávané práci, a to zvláště hrubým způsobem ze strany zaměstnance
- porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci, a to
  - pro závažné porušení těchto povinností
  - pro soustavné méně závažné porušení těchto povinností.

Případné následné zrušení pravomocného rozsudku v důsledku uplatnění mimořádných opravných prostředků, nezpůsobuje neplatnost výpovědi. Pokud by ovšem rozsudek nebyl v právní moci, není zaměstnavatel oprávněn podat platně výpověď z tohoto důvodu.<sup>140</sup>

Povinnosti vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci mohou být porušovány s různým stupněm intenzity, a to:

- zvláště hrubým způsobem
- závažným způsobem
- méně závažným způsobem.

---

<sup>139</sup> Srov. GALVAS, Milan in GALVAS, Milan a kol.. *Pracovní právo*. 2., doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015, s. 341-342. ISBN 978-80-210-8021-8

<sup>140</sup> Srov. S III, s. 42

Povinnosti zaměstnanci ukládají jednak právní předpisy, pracovní smlouva, pracovní řád či jiný předpis zaměstnavatele, dále pak pokyny nadřízeného zaměstnance.<sup>141</sup> K naplnění tohoto výpovědního důvodu je třeba, aby tyto povinnosti byly porušeny zaměstnancem zaviněně, tj. aspoň ve formě nevědomé nedbalosti. Jinak by nebyl tento výpovědní důvod naplněn, nicméně není vyloučeno naplnění výpovědního důvodu podle § 52 písm. f) zákoníku práce. Rozlišení, k jakému stupni porušení povinnosti došlo, se musí posuzovat vždy v konkrétním případě, je třeba zohlednit všechny rozhodné skutečnosti, zejména, zda došlo k zaviněnému porušení (úmysl, nedbalost), co tím bylo způsobeno – zda škoda, příp. v jaké výši, ke způsobu a intenzitě porušení, k osobě zaměstnance a jeho dosavadnímu způsobu plnění povinností, atd. Žádný právní předpis nestanoví kritéria pro stanovení míry porušení.<sup>142</sup> Skutečnost, že např. zaměstnavatel v pracovní smlouvě nebo ve vnitřním předpisu stanoví takováto kritéria, není právně významná, v případě sporu se s touto otázkou musí vypořádat soud sám.

Nicméně z judikatury můžeme usuzovat, že mezi porušení povinností zvláště hrubým způsobem můžeme řadit, když zaměstnanec způsobí úmyslně škodu velkého rozsahu, nebo když fyzicky napadne zaměstnavatele a způsobí mu újmu na zdraví, nebo když je v důsledku vlivu alkoholu nebo jiných omamných látek nezpůsobilý vykonávat práci, např. lékaře. Jako závažné porušení povinností můžeme považovat neuposlechnutí pokynů zaměstnavatele, opakované absence na pracovišti, nedovolené používání zařízení zaměstnavatele pro vlastní potřebu, aj.

K naplnění skutkové podstaty výpovědního důvodu - a to, pro soustavné méně závažné porušování povinností ze strany zaměstnavatele, je nutné, aby se jednalo o soustavné porušování, (z judikatury vyplývá, že se jedná o nejméně tři porušení v přiměřené časové souslednosti – nemusí však jít o stejná porušení povinností), a zároveň je nutné, aby byl zaměstnanec na možnost výpovědi z tohoto důvodu (tedy při dalším porušení povinností) písemně upozorněn, a to v době posledních 6 měsíců před podáním výpovědi. Tato výzva je faktický úkon, na který se nevztahují důvody neplatnosti nebo nicotnosti, nicméně se jedná o hmotněprávní úkon, který je nutný k tomu, aby podaná výpověď byla platná.<sup>143</sup> Neplatnost výpovědi způsobuje, i pokud tato výzva nebyla písemná nebo nebyla řádně zaměstnanci doručena do vlastních rukou.<sup>144</sup> Pokud by ve výzvě bylo porušení povinností popsáno neurčitě

---

<sup>141</sup> Srov. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15. 12. 2011, sp. zn. 21 Cdo 3178/2010

<sup>142</sup> Srov. HŮRKA, Petr in HŮRKA, Petr, NOVAK, Ondřej, VRAJÍK, Michal. *Aktuální pracovněprávní judikatura s podrobným komentářem*. Olomouc: ANAG, 2012, s.75. ISBN 978-80-7263-785-0

<sup>143</sup> Srov. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26. 7. 2005, sp. zn. 21 Cdo 2375/2004

<sup>144</sup> Srov. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 4. 9. 2013, sp. zn. 21 Cdo 3693/2012

nebo nesrozumitelně, a ani výkladem by nebylo možné dojít k závěru, jaké povinnosti byly porušeny, nebyla by naplněna hmotněprávní pro platnost výpovědi. Neplatná by byla výpověď, pokud by nebyla dána přiměřená časová souslednost jednotlivých porušení nebo pokud by zaměstnavatel dal výpověď pro jiné porušení, než na která byl upozorněn zaměstnanec ve výzvě.

Dále není naplněn výpovědní důvod, když intenzita porušení povinností vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práce nedosáhla takové intenzity.

Zákaz výpovědi se uplatňuje na zaměstnankyni čerpající mateřskou dovolenou a zaměstnanci čerpající rodičovskou dovolenou do doby, co je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, pokud se jedná o důvody, pro které lze se zaměstnancem okamžitě zrušit pracovní poměr. Pokud jde o důvod, že zaměstnanec porušil výše uvedené povinnosti závažně nebo soustavně méně závažně, nesmí zaměstnavatel dát výpověď těhotné, zaměstnankyni na mateřské nebo rodičovské a zaměstnanci na rodičovské. Pokud by zaměstnavatel přesto podal výpověď navzdory zákazu, byla by výpověď neplatná.<sup>145</sup>

Zaměstnavatel může dát výpověď z výše uvedených důvodů pouze do dvou měsíců ode dne, kdy se o důvodu k výpovědi dozvěděl. V případě, že šlo o porušení povinnosti vyplývající z pracovního poměru v cizině, musí dát zaměstnavatel zaměstnanci výpověď do dvou měsíců o jeho návratu z ciziny. Jedná se o subjektivní lhůtu. U obou případů však uplatní i objektivní jednoletá prekluzivní lhůta k uplatnění výpovědi, tedy že zaměstnavatel může dát výpověď zaměstnanci nejpozději do 1 roku ode dne, kdy důvod k výpovědi vznikl.<sup>146</sup> „*Stane-li se v průběhu 2 měsíců podle odstavce 1 jednání zaměstnance, v němž je možné spatřovat porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci, předmětem šetření jiného orgánu, je možné dát výpověď nebo s ním okamžitě zrušit pracovní poměr ještě do 2 měsíců ode dne, kdy se zaměstnavatel dověděl o výsledku tohoto šetření.*“<sup>147</sup> Pokud by zaměstnavatel nestihnul ve výše uvedené prekluzivní době podat výpověď, má lidově řečeno smůlu. Pokud by přesto dal zaměstnanci výpověď, bude neplatná.

---

<sup>145</sup> Srov. GALVAS, Milan in GALVAS, Milan a kol.. *Pracovní právo*. 2., doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015, s. 343-344. ISBN 978-80-210-8021-8

<sup>146</sup> Viz § 58 odst. 1 zákoníku práce

<sup>147</sup> § 58 odst. 2 zákoníku práce

*Porušení stanoveného režimu dočasně práce neschopného pojištěnce podle zákona o nemocenském pojištění (podle § 52 písm. h) zákoníku práce)*

Tento výpovědní důvod se týká dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance, kdy jsou zaměstnanci po dobu prvních 14 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti povinni dodržovat stanovený režim dočasně práce neschopného pojištěnce, jde-li o povinnost zdržovat se v době dočasné pracovní neschopnosti v místě pobytu a dodržovat dobu a rozsah stanovených vycházek podle zákona o nemocenském pojištění.<sup>148</sup> Doba prvních 14 kalendářních dnů, na které se vztahuje tento výpovědní důvod, je právě taková, jelikož po tuto dobu náleží zaměstnanci náhrada mzdy od zaměstnavatele, díky tomu má zaměstnavatel možnost provádět tuto kontrolu a z jejích výsledků vyvodit případné důsledky. Pokud jde o intentzitu porušení těchto povinností – musí dosahovat stupně porušení povinností zvlášť hrubým způsobem a musí jít o zaviněné jednání. Vždy je nutno přihlížet ke konkrétní osobě zaměstnance, jeho dosavadnímu chování, zda se jednalo o opakované porušení, apod.<sup>149</sup>

Z judikatury vyplývá, že v případě, že zaměstnanec neoznámí zaměstnavateli místo, kde se bude po dobu prvních 14 dní dočasné pracovní neschopnosti zdržovat, a ten tak nemůže provádět kontrolu, není důvodem pro rozvázání pracovního poměru výpovědí podle § 52 písm. h) zákoníku práce.<sup>150</sup>

Zaměstnavatel musí však případnou výpověď uplatnit do jednoho měsíce ode dne, kdy se o tomto důvodu dozvěděl (subjektivní prekluzivní lhůta), nejpozději však do 1 roku ode dne, kdy takový důvod vznikl (objektivní prekluzivní lhůta). Pokud se v průběhu 1 měsíce výše uvedené jednání stane předmětem šetření jiného orgánu, je možné dát výpověď ještě do 1 měsíce ode dne, kdy se zaměstnavatel dozvěděl o výsledku tohoto šetření.<sup>151</sup> Pokud zaměstnavatel dá zaměstnanci výpověď po uplynutí těchto lhůt, je to důvod pro její neplatnost.

Zaměstnavatel nesmí dát z tohoto důvodu výpověď těhotné zaměstnankyni, zaměstnankyni na mateřské dovolené a zaměstnankyni a zaměstnanci na rodičovské, jinak by byla výpověď neplatná.

---

<sup>148</sup> Zákon č. 187/2006 Sb.

<sup>149</sup> Srov. Srov. GALVAS, Milan in GALVAS, Milan a kol.. *Pracovní právo*. 2., doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015, s. 345. ISBN 978-80-210-8021-8

<sup>150</sup> Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15. 10. 2015, sp. zn. 21 Cdo 5126/2014

<sup>151</sup> Viz § 57 zákoníku práce

### 7.3. Okamžité zrušení pracovního poměru

Okamžité zrušení pracovního poměru je jednostranným právním jednáním, které směřuje ke skončení pracovního poměru, a jehož účinky nastávají okamžikem doručení písemného vyhotovení druhému účastníku. Tento institut se v praxi nevyskytuje tak často, liší se od výpovědi právě tím, že nevyžaduje k účinnosti uplynutí výpovědní lhůty, ale jeho účinky nastávají již okamžikem doručení. Toto však musí být provedeno písemně (dodatečné zhojení vady nedostatku formy není možná, jelikož se jedná o jednostranné právní jednání) a musí být přesně skutkově definován důvod tohoto okamžitého skončení pracovního poměru, aby nebylo možno zaměnit ho s jiným důvodem (např. spřesné vymezení porušené povinnosti), nelze jej však již dodatečně měnit. Dále také musí být doručen ve stanovené lhůtě druhému účastníku, jinak nemá právní účinky. Pracovní poměr skončí právě v okamžiku doručení okamžitého zrušení pracovního poměru druhému účastníkovi. Pokud nebudou dodrženy výše uvedené podmínky a písemná forma, je okamžité zrušení neplatné. Tento institut je upraven v ustanovení § 55 zákoníku práce a následujících. Rozlišujeme okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance, tak ze strany zaměstnavatele.<sup>152</sup>

Pokud není zřejmé, a to ani za použití výkladu, že projevená vůle strany pracovního poměru směřuje k okamžitému zrušení pracovního poměru, jedná se o nicotné právní jednání.

V případě, že důvod pro okamžité zrušení pracovního poměru bude nesrozumitelný nebo neurčitý a ani za pomoci výkladu se nepodaří ho vyjasnit, bude okamžité zrušení neplatné, jelikož se k vymezenému důvodu nebude přihlížet z důvodu jeho nicotnosti. Z důvodu absence důvodu pro okamžité zrušení pracovního poměru pak půjde o neplatné právní jednání.

Okamžité zrušení pracovního poměru nelze odvolat, jelikož se jedná o jednostranné právní jednání a zákon to výslovně neumožňuje tak, jako u výpovědi z pracovního poměru.

#### *Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem*

Zaměstnavatel může se zaměstnancem zrušit okamžitě pracovní poměr hned z několika důvodů, a to:

- zaměstnanec byl pravomocně odsouzen k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než rok, nebo pokud

---

<sup>152</sup> Srov. BĚLINA, Miroslav in BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 6., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2014. s. 196 a násl. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-283-0

- byl pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti k nim k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu nejméně 6 měsíců
- porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů, které se vztahují k jím vykonávané práci, a to zvláště hrubým způsobem ze strany zaměstnance.

Tento institut má sloužit jako nejzazší možnost pro zaměstnavatele, když po něm nelze spravedlivě požadovat, aby nadále zaměstnanci přiděloval práci i po dobu výpovědní lhůty.<sup>153</sup> Mělo by se k němu přistupovat pouze v nejnútnejších případech. Více o jednotlivých skutkových podstatách okamžitého zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele jsem uvedla u výpovědi z důvodu uvedeného v § 52 písm. g) zákoníku práce a tímto na ně odkazuji.

Zaměstnavatel musí okamžitě zrušit pracovní poměr se zaměstnancem ve lhůtě uvedené v § 58 zákoníku práce, pokud by zaměstnavatel dal výpověď po uplynutí této lhůty, způsobovalo by to její neplatnost.

Zaměstnavatel nesmí okamžitě zrušit pracovní poměr pracovní poměr s těhotnou, zaměstnankyní na mateřské a rodičovské dovolené a se zaměstnancem na rodičovské – jinak by bylo okamžité zrušení neplatné.

#### *Okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance*

Zaměstnanec může okamžitě zrušit pracovní poměr v následujících případech, kdy:

- podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který tento posudek přezkoumává, nemůže dále konat práci bez vážného ohrožení svého zdraví a zaměstnavatel mu neumožnil v době 15 dnů ode dne předložení tohoto posudku na jiné pro něj vhodnou práce
- zaměstnavatel mu nevyplatil mzdu nebo plat nebo náhradu mzdy anebo jakoukoli jejich část do 15 dnů po uplynutí termínu splatnosti.

Jedná se o situace, kdy nelze po zaměstnanci spravedlivě požadovat, aby nadále vykonával dosavadní práci pro zaměstnavatele, a to ať už z důvodu ohrožení zdraví nebo finančních zájmů.

Co se týče naplnění první skutkové podstaty tohoto okamžitého zrušení pracovního poměru, je třeba, aby byly splněny dvě podmínky – jednak nemožnost zaměstnance dále konat práci bez vážného ohrožení svého zdraví, a za druhé předložení lékařského posudku,

<sup>153</sup> Srov. Rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 23. 5. 1995, sp. zn. 6 Cdo 137/1994



kde to bude konstatováno. Pokud by lékařský posudek toto nekonstatoval, není naplněna tato skutková podstata.<sup>154</sup>

Pokud zaměstnavatel nabídnul zaměstnanci jinou vhodnou práci, ale zaměstnanec ji odmítl, není naplněn tento důvod pro okamžité zrušení pracovního poměru, a způsobovalo by to jeho neplatnost. Na druhou stranu zaměstnavatel musí převést zaměstnance na jinou vhodnou práci, pokud ji nemá, nastává na jeho straně překážka v práci a zaměstnanec má nárok na náhradu mzdy. Zaměstnavatel má pak také možnost podat výpověď podle § 52 písm. e) zákoníku práce.

Vždy je rozhodující stav, který tu byl v době doručení okamžitého zrušení pracovního stavu. Pro platnost či neplatnost okamžitého zrušení pracovního poměru bude rozhodující, jaký byl zdravotní stav zaměstnance takový, že naplňoval skutkovou podstavu důvodu pro okamžité zrušení či nikoli.

Co se týče druhé skutkové postaty je nutné rozlišovat mezi pojmy splatnost mzdy a termín výplaty mzdy. Splatnost mzdy nastává nejpozději v kalendářním měsíci následujícího po měsíci, ve kterém vzniklo zaměstnanci právo na mzdu nebo plat. Pravidelný termín výplaty musí být sjednán, stanoven nebo určen v rámci období výše uvedeného, a to pracovní nebo kolektivní smlouvou, mzdovým výměrem nebo vnitřním předpisem. Pokud zaměstnavatel neuhradí zaměstnanci mzdu nebo plat ani v dodatečné 15 denní lhůtě, může zaměstnanec zrušit pracovní poměr okamžitě. Počátek této lhůty se odvíjí ode dne následujícího po uplynutí splatnosti mzdy nebo platu. Pokud zaměstnanec zruší pracovní poměr dříve, bude to neplatné.<sup>155</sup>

V případě, že ale sporné, zda zaměstnanci náleží mzda nebo plat, příp. jejich náhrada, a není to ještě vyřešeno, není naplněna skutková podstata pro okamžité zrušení pracovního poměru – bylo by tedy neplatné.

Naplnění skutkové postaty pro okamžité zrušení pracovního poměru nastane i v situaci, kdy zaměstnavatel poukáže mzdu nebo plat na jiný účet, než udá zaměstnanec.<sup>156</sup>

Zaplacením dlužného mzdy nebo platu zaměstnavatel ale nezabrání tomu, aby nemohl být pracovní poměr zrušen okamžitě, i když by se k tomu u soudu asi pak přihlédlo, zda nedošlo k jednání v rozporu s dobrými mravy.

---

<sup>154</sup> Srov. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. 9. 2004, sp. zn. 21 Cdo 966/2004

<sup>155</sup> Srov. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 12. 10. 2010, sp. zn. 21 Cdo 2242/2009

<sup>156</sup> Srov. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 8. 3. 2005, sp. zn. 21 Cdo 2019/2004

Zaměstnanec může okamžitě zrušit pracovní poměr do uplynutí lhůty dvou měsíců ode dne, kdy se o tomto důvodu k okamžitému zrušení pracovního poměru dozvěděl, ale nejdéle do jednoho roku ode dne, kdy tento důvod vznikl.

Zaměstnanec, který okamžitě zrušil pracovní poměr, má nárok na náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku za dobu, která odpovídá délce výpovědní doby. Pro účely náhrady mzdy se použije § 67 odst. 3 zákoníku práce.<sup>157</sup>

#### 7.4. Zrušení pracovního poměru ve zkušební době

Právní úprava zrušení pracovního poměru ve zkušební době je obsažena v ustanovení § 66 zákoníku práce. Institut zkušební doby slouží k tomu, aby zaměstnanec a zaměstnavatel zjistili vhodnost uzavřeného pracovního vztahu, pracovní schopnosti zaměstnance i existujících pracovních podmínek u zaměstnavatele. V zájmu právní jistoty musí být zkušební doba sjednána písemně pod sankcí neplatnosti. Strany si mohou sjednat zkušební dobu v maximální délce tří po sobě jdoucích měsíců, a u vedoucích zaměstnanců po dobu maximálně šesti po sobě jdoucích měsíců ode dne vzniku pracovního poměru, a to nejpozději v den, který je v pracovní smlouvě určen jako den nástupu do práce, popř. den, který je uveden jako den jmenování na pracovní místo vedoucího zaměstnance. Zkušební doba se však ze zákona prodlužuje, a to o dobu trvání celodenních překážek v práci na straně zaměstnance i zaměstnavatele a o dobu celodenní dovolené. Strany nemohou sjednanou zkušební dobu prodlužovat.

Toto zrušení je možné jak ze strany zaměstnance, tak ze strany zaměstnavatele. Tímto způsobem můžeme skončit pracovní poměr pouze v průběhu platně sjednané zkušební doby. Pokud by nebyla platně sjednána zkušební doba, nebo byla dodatečně prodloužena (s výjimkou zákonného prodloužení), bylo by toto zrušení pracovního poměru neplatné. Naopak zrušení pracovního poměru ve zkušební době je možné i v průběhu ochranné doby.

Zaměstnanec i zaměstnavatel mohou zrušit pracovní poměr ve zkušební době z jakéhokoli důvodu, popř. také bez uvedení důvodu. Také v případě zrušení pracovního poměru ve zkušební době by mělo platit pravidlo zákazu diskriminace, jelikož z žádného ustanovení ZP nevyplývá, že by se pravidla o rovném zacházení a zákazu diskriminace netýkala právního jednání zaměstnavatele spočívajícím ve zrušení pracovního poměru ve zkušební době. Podrobněji se touto problematikou zabýval Nejvyšší soud v rozsudku ze dne 21. 4. 2009, sp. zn. 21 Cdo 2195/2008, kdy v konkrétním případě uvedl, k čemu slouží institut

---

<sup>157</sup> Srov. DRÁPAL, Ljubomír, in BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. Praha: C.H. Beck, 2015, s. 377. ISBN 978-80-7400-290-8

zkušební doby a že zákaz diskriminace by se měl uplatňovat v rámci celého zákoníku práce, jelikož z žádného ustanovení nelze vyvodit opak. Z toho lze i vyvodit, že zrušení pracovního poměru ve zkušební době z diskriminačního důvodu bude neplatné.<sup>158</sup>

Zrušit mohou pracovní poměr ve zkušební době nejdříve následující den po dni, který byl sjednán jako den nástupu do práce a nejpozději v poslední den zkušební doby. Pozdější zrušení by bylo neplatné. Pracovní poměr může být zrušen i v době překážek v práci, výjimku však tvoří prvních 14 kalendářních dní pracovní neschopnosti zaměstnance, kdy zaměstnavatel nesmí zrušit pracovní poměr ve zkušební době. Účelem této úpravy je zabránění zaměstnavatelům „zbavovat se“ jejich povinnosti poskytovat zaměstnancům náhradu mzdy (platu) místo nemocenského v prvních dnech pracovní neschopnosti zaměstnanců. Pokud by k tomu opravdu došlo ze strany zaměstnavatele, bude zrušení pracovního poměru ve zkušební době neplatné.

Podstatnou náležitostí zrušení pracovního poměru ve zkušební době je právě projev vůle, z něhož je nepochybné, že strana pracovního poměru má vůli rozvázat pracovní poměr právě ve zkušební době z důvodu sjednané zkušební doby. Pokud by byl projev vůle strany nesrozumitelný nebo neurčitý, a ani výkladem by se nedošlo k vyjasnění, nebude se k němu vůbec přihlížet, k rozvázání z pracovního poměru ve zkušební době se nebude přihlížet. Tato vada nejde dodatečně zhojit, jelikož se jedná o jednostranné právní jednání.

Pracovní poměr zaniká dnem, kdy bylo zrušení druhé straně doručeno, pokud v něm nebyl uveden den pozdější, nejpozději však v poslední den zkušební doby. Pokud by strana označila jako den zrušení pracovního poměru ve zkušební době den dřívější, než byl den doručení, dojde ke zrušení pracovního poměru dnem, kdy bylo známení doručeno druhé straně. Pokud byl označen den následující až po skončení zkušební doby, skončí pracovní poměr posledním dnem zkušební doby. Tyto způsoby určení dne skončení pracovního poměru jsou neplatné pro rozpor se smyslem a účelem zákona.<sup>159</sup>

Zákon stanoví povinnou písemnou formu pro oznámení o zrušení pracovního poměru ve zkušební době. Nedodržení zákonné formy má za následek nicotnost právního jednání, k právnímu jednání se nepřihlíží. V případě, že by písemné zrušení nebylo druhé straně pracovního poměru řádně doručeno, nebude mít žádné právní účinky.<sup>160</sup>

---

<sup>158</sup> Srov. BUKOVJAN, Petr. Zrušení pracovního poměru ve zkušební době a zákaz diskriminace. *Práce a mzda*. 57. ročník., 2009, č. 6

<sup>159</sup> Srov. rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 28. 4. 1995, sp. zn. 6 Cdo 11/1994

<sup>160</sup> Srov. DRÁPAL, Ljubomír, in BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. Praha: C.H. Beck, 2015, s. 415. ISBN 978-80-7400-290-8

## 8. Následky neplatného rozvázání pracovního poměru

O neplatném rozvázání hovoříme tehdy, když je pracovní poměr neplatně rozvázán dohodou, výpovědí, okamžitým zrušením nebo zrušením ve zkušební době. Abychom také mohli hovořit o neplatném rozvázání pracovního poměru, je třeba, aby se nejednalo v daném případě o právní jednání nicotné a aby bylo druhému účastníku pracovněprávního vztahu řádně doručeno. Pokud nejsou splněny tyto podmínky, nemůže se jednat o neplatnost právního jednání, protože se žádné právní jednání vůbec neuskutečnilo. Dále je třeba rozlišovat, zda vada, která postihla právní jednání vedoucí k rozvázání pracovního poměru, způsobuje neplatnost právního jednání relativní nebo absolutní. Pokud by mělo jít o neplatnost relativní, je třeba, aby se jí dotčená strana náležitě dovolala, jinak se na právní jednání pohlíží jako na bezvadné, tj. platné. O neplatném rozvázání pracovního poměru hovoříme však pouze tehdy, pokud soud pravomocně určí, že konkrétní rozvázání pracovního poměru buď dohodou, výpovědí z pracovního poměru, okamžitým zrušením pracovního poměru nebo zrušením pracovního poměru ve zkušební době je neplatné. Zaměstnanec nebo i zaměstnavatel se sice mohou důvodně domnívat, že právní jednání, kterým zaměstnavatel/zaměstnanec s ním rozvázal pracovní poměr, je neplatné, nicméně dokud není o určení neplatnosti právního jednání pravomocně rozhodnuto soudem, hledí se na právní jednání jako na platné.<sup>161</sup>

V těchto případech se práva a povinnosti stran pracovněprávního vztahu řídí § 69 – § 72 zákoníku práce. Mezi stranami panuje po určité době nejistota, zda pracovní poměr nadále trvá nebo byl platně skončen. Jedná se o období, které následuje poté, kdy měl podle dohody, výpovědi, okamžitého zrušení nebo zrušení ve zkušební době platně skončit pracovní poměr, tedy ode dne následujícího, který byl v dohodě sjednán jako den rozvázání pracovního poměru, den následující po uplynutí výpovědní doby, den následující po dni doručení okamžitého zrušení pracovního poměru druhé smluvní straně nebo den následující po dni doručení zrušení pracovního poměru ve zkušební době (pokud nebyl označen jiný den, nejpozději však poslední den zkušební doby). Toto období končí dnem právní moci rozhodnutí soudu o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru, pokud nedojde dříve k platnému skončení pracovního poměru jinak. V tomto období se tedy vztahy mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem neřídí ve stejné podobě pracovní smlouvou, kolektivní

---

<sup>161</sup> Srov. DRÁPAL, Ljubomír, in BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. Praha: C.H. Beck, 2015, s. 438. ISBN 978-80-7400-290-8

smlouvou, vnitřním předpisem nebo příslušnými pracovněprávními předpisy jako v době, kdy nebyl spor o trvání pracovního poměru, nýbrž výše uvedenou speciální právní úpravou.<sup>162</sup>

Zvláštní úprava nároků vyplývajících z neplatného rozvázání pracovního poměru výpovědí, okamžitým zrušením, zrušením ve zkušební době nebo dohodou vylučuje možnost použití obecných ustanovení o náhradě škody či náhradě mzdy při překážkách v práci na straně zaměstnavatele.<sup>163</sup>

Poté, co bude pravomocně soudem rozhodnuto, že pracovní poměr byl rozvázán platně, skončil pracovní poměr mezi stranami bez dalšího dnem, kterým měl skončit podle dohody, výpovědi, okamžitého zrušení nebo zrušení ve zkušební době. Pokud bylo soudem rozvázání pracovního poměru posouzeno jako neplatné a pracovní poměr trvá mezi stranami nadále, řídí se jejich vztah opět pracovní smlouvou a dalšími předpisy jako předtím, než došlo ke spornosti ohledně trvání pracovního poměru.

#### 8.1. Neplatné rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele

Pokud dal zaměstnavatel zaměstnanci výpověď, okamžité zrušení pracovního poměru nebo zrušení pracovního poměru ve zkušební době a zaměstnanec je považuje za neplatné, je další osud trvání jeho pracovněprávního vztahu mezi ním a zaměstnavatelem do jisté míry v jeho rukách. Stěžejní je, zda se chce zaměstnanec pustit do soudního sporu a zda má zaměstnanec zájem na dalším zaměstnávání u daného zaměstnavatele. Pokud nikoli, skončí pracovní poměr uplynutím výpovědní doby v případě výpovědi, dnem doručení okamžitého zrušení pracovního poměru nebo dnem doručení zrušení pracovního poměru ve zkušební době, pokud nebylo stanoveno jinak. A to i v případě, že rozvázání pracovního poměru bylo stíženo vadou, která by způsobovala neplatnost právního jednání, a to jak relativní, tak absolutní. Ještě poznamenám, že se musí jednat o právní jednání, které není nicotné a které bylo zaměstnanci řádně doručeno do vlastních rukou.

Pokud zaměstnanec nesouhlasí s rozvázáním pracovního poměru a má pochybnosti o jeho platnosti, a má zájem na dalším zaměstnávání, musí učinit následující kroky:

- podat k soudu žalobu na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru
- dovolat se u zaměstnavatele neplatnosti výpovědi, okamžitého zrušení pracovního poměru nebo zrušení pracovního poměru ve zkušební době v případě, že je právní jednání stíženo vadou způsobující jeho relativní neplatnost; v případě, že se jedná o vadu právního

---

<sup>162</sup> Srov. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 31. 5. 1968, sp. zn. 6 Cz 11/1968

<sup>163</sup> Srov. SCHMIED, Zdeněk in ANDRAŠTÍKOVÁ, Mária, HLOUŠKOVÁ Pavla, HOFMANNOVÁ Eva a kol. Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2015. 9. aktualizované vydání. Olomouc: Anag, 2015, s. 152-153, ISBN 978-80-7263-921-2

jednání, která způsobuje absolutní neplatnost, není nutné se této vady dovolávat, soud k ní přihlédne z úřední povinnosti sám, jakmile vyjde najevo

- bez zbytečného odkladu oznámit písemně zaměstnavateli, že trvá na dalším zaměstnávání.<sup>164</sup>

#### 8.1.1. Oznámení zaměstnance

Oznámení zaměstnance zaměstnavateli, že trvá na dalším zaměstnávání, resp. na tom, aby mu nadále přiděloval práci podle pracovní smlouvy, je jednostranné právní jednání. Forma je vyžadována písemná, a to pod sankcí absolutní neplatnosti, jelikož její nedodržení zjevně narušuje veřejný pořádek. Toto oznámení by měl zaměstnanec učinit bez zbytečného odkladu, nicméně jedná se o pořádkovou lhůtu.<sup>165</sup> Vhodné je toto právní jednání učinit co nejdříve, vzhledem ke skutečnosti, že okamžik oznámení má vliv na vznik případného nároku na náhradu mzdy, resp. její výši. Nejdříve tak může učinit poté, co mu bylo doručeno rozvázání pracovního poměru výpovědí, okamžitým zrušením pracovního poměru nebo zrušením pracovního poměru ve zkušební době. Své rozhodnutí může zaměstnanec změnit, a to i opakovaně. Nejpozději musí své oznámení o trvání na dalším zaměstnávání zaměstnavateli sdělit do vyhlášení (vydání) rozhodnutí soudu, kterým je řízení pravomocně skončeno a kterým je určena neplatnost rozvázání pracovního poměru, případně do okamžiku, než dojde k platnému skončení pracovního poměru jinak, na základě jiných pracovněprávních skutečností. Rozhodný je tedy stav, který je v okamžiku vyhlášení rozsudku o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru.<sup>166</sup>

Písemné oznámení zaměstnance zaměstnavateli, že trvá na dalším zaměstnávání, může být uskutečněno výslovně, ale také jakýmkoliv jiným písemným projevem, avšak nesmí nevzbuzovat pochybnost o tom, co chtěl zaměstnanec projevít. Zaměstnanec tak může učinit např. v žalobě, ve které se kromě určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru a nároku na náhradu mzdy domáhá i určení, že pracovní poměr trvá i nadále. Rozhodným okamžikem pro uplatnění výše uvedených nároků (další pokračování pracovního poměru, nárok na náhradu mzdy) není podání žaloby, ale okamžik, kdy byla žaloba zaměstnavateli doručena, příp. kdy se o jejím obsahu v řízení dozvěděl.<sup>167</sup> Pokud by se však zaměstnanec domáhal žalobou pouze určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru, aniž by se domáhal nároku na náhradu

<sup>164</sup> Srov. DRÁPAL, Ljubomír, in BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. Praha: C.H. Beck, 2015, s. 437-439. ISBN 978-80-7400-290-8

<sup>165</sup> Srov. Usnesení Městského soudu v Praze ze dne 30. 5. 2012, sp. zn. 62 Co 57/2012

<sup>166</sup> Srov. ŘEHÁČEK, Oldřich: Ke střetu zájmu zaměstnance na dalším zaměstnávání po neplatném rozvázání pracovního poměru a nového pracovněprávního vztahu v judikatuře. *Bulletin advokacie*. 2009, č. 7-8, s. 58-59.

<sup>167</sup> Srov. Rozsudek bývalého Nejvyššího soudu ČSR ze dne 18. 2. 1977, sp. zn. 5 Cz 10/1977

mzdy, není splněna oznamovací povinnost zaměstnance vůči zaměstnavateli na požadavku dalšího zaměstnávání.<sup>168</sup>

V některých případech rozvazuje zaměstnavatel se zaměstnancem pracovní poměr opakovaně (ve snaze dosáhnout aspoň nějakým způsobem platného skončení pracovního poměru). Pokud má zaměstnanec zájem na dalším pokračování v zaměstnávání, je nezbytné, s ohledem na výše uvedené, aby na každé jednotlivě mu doručené rozvázání pracovního poměru reagoval a písemně bez zbytečného odkladu zaměstnavateli sdělil, že trvá na dalším zaměstnávání. Pokud by tak zaměstnanec neučinil, skončil by pracovní poměr na základě některého řádně mu doručeného rozvázání pracovního poměru bez ohledu na výsledek sporu.<sup>169</sup> Skutečnost, že zaměstnavatel se zaměstnancem rozvázal pracovní poměr okamžitě, zaměstnanec se domáhá u soudu určení jeho neplatnosti, a zaměstnavatel dá zaměstnanci ještě následně výpověď z pracovního poměru, neznamená, že zaměstnavatel popírá platnost svého okamžitého rozvázání pracovního poměru nebo že ho chce odvolat. Okamžité zrušení pracovního poměru ani odvolat platně nejde. Zaměstnavatel také do výpovědi může výslovně uvést, že uplynutím výpovědní doby skončí pracovní poměr pouze v případě, že neskončil již dříve na základě okamžitého zrušení pracovního poměru. Pokud se zaměstnanec bude u soudu domáhat určení neplatnosti i u výpovědi z pracovního poměru, případně určení, že pracovní poměr skončil až na základě uplynutí výpovědní doby, bude žaloba zamítnuta pro nedostatek naléhavého právního zájmu v případě, že soudu nebyla určena neplatnost předchozího okamžitého zrušení pracovního poměru a soud řízení o něm zastavil, jelikož pracovní poměr skončil již dnem doručení okamžitého zrušení pracovního poměru zaměstnanci.<sup>170</sup>

#### 8.1.2. Pokračování v práci

Poté, co zaměstnanec po obdržení výpovědi, okamžitého zrušení nebo zrušení pracovního poměru ve zkušební době oznámil zaměstnavateli, že trvá na dalším zaměstnávání, má zaměstnavatel možnost volby, zda umožní zaměstnanci po dobu, než se vyřeší spor o neplatnost rozvázání pracovního poměru, pokračovat ve výkonu práce podle pracovní smlouvy či nikoliv.

Pokud se zaměstnavatel rozhodne nadále přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy, popř. práci, na kterou ho může převést nebo na níž se se zaměstnancem dohodl a na

---

<sup>168</sup> Srov. Rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 18. 12. 1995, sp. zn. 6 Cdo 63/1995

<sup>169</sup> Srov. DRÁPAL, Ljubomír, in BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. Praha: C.H. Beck, 2015, s.439 – 440. ISBN 978-80-7400-290-8

<sup>170</sup> Srov. SCHMIED, Zdeněk in ANDRAŠTÍKOVÁ, Mária, HLOUŠKOVÁ Pavla, HOFMANNOVÁ Eva a kol. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2015. 9. aktualizované vydání*. Olomouc: Anag, 2015, s. 157, ISBN 978-80-7263-921-2

místě dle pracovní smlouvy, musí zaměstnance vyzvat k nástupu do práce a práci mu skutečně přidělovat. Toto jednání však neznamená, že zaměstnavatel uznává stanovisko zaměstnance ohledně neplatnosti rozvázání pracovního poměru, ale pouze vyjadřuje rozhodnutí zaměstnavatele, jak se vypořádat s nejistým stavem ohledně ne/platnosti rozvázání pracovního poměru. V tomto období zaměstnanec dostává za vykonanou práci mzdu v souladu s pracovní smlouvou a dalšími předpisy, kterými se řídí pracovní poměr, nikoli náhradu mzdy. Pro některé zaměstnavatele to může být přijatelné řešení, např. když se obávají toho, aby nemusely na základě pravomocného rozsudku, který by určil neplatnost rozvázání pracovního poměru, platit zaměstnanci náhradu mzdy, aniž by ten pro zaměstnavatele po spornou dobu vykonával práci.

Na druhou stranu musí být ale zaměstnanec, který zaměstnavateli oznámí, že trvá na dalším zaměstnávání, připraven na výzvu zaměstnavatele do práce nastoupit. Jestliže by zaměstnanec do práce nenastoupil, jednalo by se z jeho strany o porušení jeho povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci a naplnil by tak skutkovou podstatu výpovědního důvodu podle § 52 písm. g) zákoníku práce, příp. by s ním mohl zaměstnavatel rozvázat pracovní poměr okamžitě podle § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce.<sup>171</sup>

Pokud zaměstnavatel neumožní zaměstnanci výkon práce a nevyzve ho k němu, může zaměstnanec vykonávat práci pro jiného zaměstnavatele, příp. vykonávat jinou výdělečnou činnost. Důležité však je, že je třeba, aby byl vždy připraven nastoupit do práce, vyzve-li ho k tomu zaměstnavatel. Toto postavení zaměstnance není jednoduché, jelikož je v nejistotě, jak dopadne soudní řízení o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru a zda se bude mít kam vrátit a bude mu i případně pravomocně přiznán nárok na náhradu mzdy (a v jaké výši) nebo bude rozhodnuto o tom, že rozvázání pracovního poměru bylo platné a pracovní poměr již skončil. Zaměstnanec musí řešit svou existenční situaci a ztrátu pravidelného výdělku, proto se velmi často uchýlí k tomu, že si najde nové zaměstnání, velmi často na dobu neurčitou. Ne každý zaměstnavatel přistoupí na uzavření pracovního poměru na dobu určitou, např. do vyřešení sporu o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru. Nelze po zaměstnanci spravedlivě požadovat, aby nečinně vyčkal výsledku soudního sporu, především za situace, kdy soudní řízení může trvat i několik let, nicméně pokud zaměstnanec trvá na dalším zaměstnávání u původního zaměstnavatele, měl by být připraven učinit příslušné kroky vedoucí k tomu, aby mohl začít opět vykonávat práci pro původního zaměstnavatele,

---

<sup>171</sup> Srov. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18. 3. 2004, sp. zn. 21 Cdo 1950/2003



jakmile bude pravomocně rozhodnuto, že rozvázání pracovního poměru je neplatné nebo jakmile ho zaměstnavatel k nástupu do práce vyzve.<sup>172</sup>

### 8.1.3. Náhrada mzdy nebo platu<sup>173</sup>

Vedle určení, že došlo ze strany zaměstnavatele k neplatnému rozvázání pracovního poměru, se dále zaměstnanec může u soudu domáhat náhrady mzdy, kterou by jinak obdržel, když by zaměstnavatel neporušil svou povinnost stanovenou mu v § 38 odst. 1 písm. a) zákoníku práce a přiděloval zaměstnanci práci. Náhrada mzdy podle § 69 odst. 1 zákoníku práce má charakter ekvivalentu mzdy, kterou by si zaměstnanec nemohl vydělat v důsledku toho, že mu zaměstnavatel neumožnil výkon práce podle pracovní smlouvy. Smyslem této úpravy je reparace újmy, kterou utrpěl zaměstnanec následkem protiprávního jednání zaměstnavatele.<sup>174</sup> Předpokladem úspěchu při uplatňování náhrady mzdy zaměstnancem je skutečnost, že soud pravomoc určí, že došlo k neplatnému rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, a zároveň je nutné, aby zaměstnanec bez zbytečného odkladu oznámil zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho nadále zaměstnával (nejpozději však do vyhlášení rozhodnutí o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru). Náhrada mzdy se v těchto případech bude řídit speciální právní úpravou, obsaženou v § 69 zákoníku práce.

Právě okamžik oznámení zaměstnance zaměstnavateli, že trvá na dalším zaměstnávání, je rozhodný pro vznik, potažmo výši přiznaného nároku. Ode dne tohoto oznámení zaměstnanci náleží náhrada mzdy, a to po dobu, než je ve věci pravomocně rozhodnuto, že pracovní poměr byl rozvázán neplatně,<sup>175</sup> nebo než zaměstnavatel umožní zaměstnanci pokračovat v práci nebo než došlo k platnému skončení pracovního poměru na základě jiných pracovněprávních skutečností. Zaměstnanec může, jak jsem již dříve uvedla, své rozhodnutí, že trvá na dalším zaměstnávání, měnit, a to i opakovaně. Předchozí oznámení však ztrácí své účinky, účinky každého takového oznámení nastávají samostatně. Nárok na náhradu mzdy má zaměstnanec tedy až od okamžiku nového oznámení zaměstnavateli a k dřívějšímu oznámení se nepřihlíží.<sup>176</sup>

Dále bych také chtěla zmínit, že zaměstnanec má nárok na náhradu mzdy pouze tehdy, když je připraven a ochoten na výzvu zaměstnavatele začít pokračovat ve výkonu práce

---

<sup>172</sup> Srov. ŘEHÁČEK, Oldřich: Ke střetu zájmu zaměstnance na dalším zaměstnávání po neplatném rozvázání pracovního poměru a nového pracovněprávního vztahu v judikatuře. *Bulletin advokacie*. 2009, č. 7-8, s. 58-59, srov. Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 1023/2008 a rozsudek nejvyššího soudu ze dne 15. 2. 2011, sp. zn. 21 Cdo 1518/2010

<sup>173</sup> Pokud v práci bude uvedeno náhrady mzdy, myslí se tím i náhrada platu

<sup>174</sup> Srov. Stanovisko Nejvyššího soudu ČR ze dne 9. 6. 2004, sp. zn. Cpjn 4/2004

<sup>175</sup> Srov. Rozsudek bývalého Nejvyššího soudu SSR zedne 23. 12. 1975, sp. zn. 4 Cz 42/1975

<sup>176</sup> Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29. 11. 2000, sp. zn. 227/2000 a rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11. 10. 2001, sp. zn. 21 Cdo 2905/2000

v souladu s pracovní smlouvou. Zaměstnanec tedy nemá nárok na náhradu mzdy v době, kdy čerpá mateřskou nebo rodičovskou dovolenou, je v pracovní neschopnosti nebo není schopen vykonávat práci (když by mu zaměstnavatel umožnil v ní pokračovat) pro překážky v práci na straně zaměstnance<sup>177</sup>, po jejichž dobu nenáleží zaměstnanci náhrada mzdy nebo platu podle obecných ustanovení zákoníku práce.<sup>178</sup> Nicméně to nebrání tomu, aby v této době učinil zaměstnanec oznámení zaměstnavateli, že trvá na dalším zaměstnávání.<sup>179</sup> Zaměstnanec dále nemá nárok na náhradu mzdy, když sice zaměstnavateli oznámil, že trvá na dalším zaměstnávání, ale mezitím požádal o starobní důchod a žádosti bylo vyhověno nebo když se stal poživatelé invalidního důchodu.

Zaměstnanec má nárok na náhradu mzdy ve výši průměrného hrubého výdělku, při výpočtu se vychází z průměrného hodinového výdělku za rozhodné období, kterým je zpravidla předchozí kalendářní čtvrtletí<sup>180</sup>, který předcházel dni, kdy vzniklo zaměstnanci právo na náhradu mzdy. Takto vypočítaný průměrný výdělek se zpravidla použije pro celé období, za které náleží zaměstnanci náhrada mzdy. Náhrada mzdy je splatná podle obecných ustanovení, tj. dle § 141 – § 143 zákoníku práce, tedy nejpozději v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, v němž zaměstnanci vznikl nárok na náhradu mzdy, a to ve výplatním termínu.<sup>181</sup>

Zaměstnanec se může nároku na náhradu škody domáhat u soudu buď současně v žalobě na určení, že byl pracovní poměr rozvázán neplatně, nebo v samostatném řízení žalobou na plnění. Předpokladem pro přiznání nároku soudem je, že soud pravomocně rozhodne o neplatnosti rozvázání pracovního poměru. Pokud se nároku na náhradu škody bude zaměstnanec dožadovat v samostatném řízení, nebude o něm rozhodnuto dříve, než nabude právní moci rozhodnutí o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru. Soud si nemůže sám vyřešit jako předběžnou otázku, zda došlo k platnému či neplatnému rozvázání pracovního poměru. Pokud by se zaměstnanec u soudu domáhal přiznání nároku na náhradu mzdy pouze žalobou na plnění, aniž by ale podal žalobu na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru, nemohl by být ve sporu úspěšný.<sup>182</sup>

Zaměstnavatel může zaměstnanci poskytnout náhradu mzdy už v době, kdy ještě není spor o neplatnost rozvázání pracovního poměru vyřešen, resp. pravomocně skončen. Pokud

---

<sup>177</sup> Blíže v § 191 - § 206 zákoníku práce a nařízení vlády č. 590/2006 Sb.

<sup>178</sup> Srov. Rozsudek bývalého Nejvyššího soudu SSR zedne 23. 12. 1975, sp. zn. 4 Cz 42/1975

<sup>179</sup> Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26. 11. 2013, sp. zn. 21 Cdo 3310/2012

<sup>180</sup> Blíže v § 352 a § 356 odst. 1 zákoníku práce

<sup>181</sup> Srov. DRÁPAL, Ljubomír, in BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. Praha: C.H. Beck, 2015, s. 442. ISBN 978-80-7400-290-8

<sup>182</sup> Srov. BUKOVJAN, Petr: Neplatné rozvázání pracovního poměru a náhrada mzdy. *Práce a mzda*. 2013, č. 3

ovšem soud rozhodne, že rozvázání pracovního poměru bylo platné, musí zaměstnanec vrátit zaměstnavateli vyplacenou náhradu mzdy, jelikož se na jeho straně jedná o bezdůvodné obohacení. Stejný případ nastane také v situaci, kdy sice bylo pravomocně soudem určeno, že se jedná o neplatné rozvázání pracovního poměru, avšak posléze bylo za využití mimořádných opravných prostředků, příp. ústavní stížnosti, rozhodnutí soudem změněno. Dokud není řízení definitivně skončeno, nemůže být zaměstnanec v dobré víře, že mu náhrada mzdy náleží. Resp. si zaměstnanec musí být vědom toho, že se výsledek sporu může ještě změnit a že poté bude nucen vrátit již poskytnutou náhradu mzdy. K takovým závěrům došel mimo jiné Nejvyšší soud ve svém rozhodnutí ze dne 17. 12. 2015, sp. zn. 21 Cdo 839/2015, kde vyslovil právní větu: *"Přijal-li zaměstnanec vyplacenou náhradu mzdy poskytovanou podle ustanovení § 69 odst. 1 zákoníku práce (včetně úroků z prodlení), musel přitom vědět, proč je mu náhrada poskytována (protože byla rozhodnutím odvolacího soudu určena neplatnost rozvázání pracovního poměru), a musel si být vědom i toho, že náhrada mzdy je mu poskytována pouze pro případ, že neplatnost rozvázání pracovního poměru bude rozhodnutím soudu určena definitivně (tedy i po vyčerpání mimořádných opravných prostředků, popřípadě též ústavní stížnosti)."*<sup>183</sup>

Za důležité také považuji zdůraznit, že u náhrady mzdy se nejedná o opakující dávku, v řízení není možné přiznat náhradu mzdy do budoucna, ale pouze v rozsahu, v jakém nabyla splatnosti.<sup>184</sup> S tím také souvisí otázka promlčení. Promlčecí doba běží od splatnosti každé jednotlivé měsíční náhrady mzdy, bez ohledu na to, zda již bylo pravomocně rozhodnuto o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru. Pokud tedy zaměstnanec s uplatněním nároku na náhradu škody otálí a vyčkává do pravomocného rozhodnutí sporu o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru, je možné že část jeho nároku již bude promlčená a pokud zaměstnavatel v řízení vznesl námitku promlčení, soud promlčenou část náhrady mzdy nemůže zaměstnanci přiznat.<sup>185</sup> Promlčecí doba je u náhrady mzdy obecná, tedy tříletá.<sup>186</sup>

Vedle nároku na náhradu mzdy se může zaměstnanec v případě neplatného rozvázání pracovního poměru u soudu domáhat i úroků z prodlení.<sup>187</sup> Zaměstnanec se dále může domáhat náhrady škody, která mu vznikla v souvislosti s neplatným rozvázáním pracovního

---

<sup>183</sup> Srov. BUKOVJAN, Petr: Náhrada mzdy při neplatném rozvázání pracovního poměru a dobrá víra zaměstnance. *Práce a mzda*. 2016, č. 5

<sup>184</sup> Srov. DRÁPAL, Ljubomír, in BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. Praha: C.H. Beck, 2015, s. 443. ISBN 978-80-7400-290-8

<sup>185</sup> Srov. BUKOVJAN, Petr: Promlčení nároku na náhradu mzdy při neplatném rozvázání pracovního poměru. *Práce a mzda*. 2009, č. 2, dále také rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15. 10. 2001, sp. Zn. 21 Cdo 2208/2000

<sup>186</sup> Promlčení je upraveno v § 619 a § 629 občanského zákoníku.

<sup>187</sup> Srov. FETTER, Richard W. Průvodce judikáty ve vztahu zaměstnavatel : zaměstnanec. Praha: BMSS Start, 2011. Průvodce extra (BMSS-Start), s. 12

poměru, tedy porušením povinnosti zaměstnavatele přidělovat zaměstnanci práci v souladu s pracovní smlouvou. Může se jednat například o plnění, které by získal od zaměstnavatele, když by nedošlo k neplatnému rozvázání pracovního poměru a zaměstnanec by pro zaměstnavatele dále vykonával práci, např. se může jednat o příspěvek zaměstnavatele na důchodové pojištění zaměstnance. V podstatě se jedná o každou jinou majetkovou újmu, která není odčiněna náhradou mzdy.<sup>188</sup> Dalším případem škody, která může zaměstnanci vzniknout a za kterou odpovídá zaměstnavatel v případě, že bude soudem pravomocně rozhodnuto o neplatnosti okamžitého rozvázání pracovního poměru, je, když zaměstnanec odmítne třetí osoba zaměstnat z toho důvodu, že s ním byl okamžitě rozvázán pracovní poměr.<sup>189</sup>

#### 8.1.4. Snížení náhrady mzdy soudem

Od 1. 1. 2012 bylo novelou zákoníku práce (zákonem č. 365/2011 Sb.) znovu obnoveno moderační právo soudu na snížení náhrady mzdy, které se u soudu domáhal zaměstnanec, se kterým zaměstnavatel neplatně rozvázal pracovní poměr. Zákoník práce účinný do 31. 12. 2006 (zákon č. 65/1965 Sb.) toto právo soudu umožňoval, kdy soud mohl zaměstnanci přiznat jen část náhrady mzdy za dobu, která přesahovala 6 měsíců nebo dokonce nepřiznat mu ji vůbec. Tato právní úprava se použila na případy, kdy nárok zaměstnance na náhradu mzdy vznikl na základě skutečností, které se uskutečnily do 31. 12. 2006, třebaže mu náležela náhrada mzdy za období i po 1. 1. 2007<sup>190</sup> nebo i v případě, že zaměstnavatel navrhnul soudu snížení náhrady mzdy až po 1. 1. 2007.<sup>191</sup> V období mezi 1. 1. 2007 a 31. 12. 2011 zákoník práce soudům neumožňoval, aby výše uvedeným způsobem snížily přiznanou náhradu mzdy zaměstnanci. Od 1. 1. 2012 se moderační právo soudům vrátilo, nicméně v upravené formě, a to tak, že přesahuje-li celková doba, za kterou náleží zaměstnanci náhrada mzdy, dobu 6 měsíců, může soud na návrh zaměstnavatele jeho povinnost k náhradě mzdy za další dobu přiměřeně snížit, nikoli však nepřiznat vůbec.

Soud při aplikaci moderačního práva přihlédne zejména k tomu, zda zaměstnanec po dobu, po kterou mu náleží náhrada mzdy, byl zaměstnaný, jaké dosahoval mzdy, zda jeho nová pozice odpovídala té, na které byl zaměstnaný původně, zda byl zaměstnaný ve stejném místě dle pracovní smlouvy nebo zda musel např. dojíždět za zaměstnáním. Dále soud přihlédne k tomu, za jakých podmínek vykonával zaměstnanec novou práci, resp. zda měl možnost získat práci za obdobných podmínek, jako byly v původní práci. Dále soud přihlédne

---

<sup>188</sup> Srov. DRÁPAL, Ljubomír, in BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. Praha: C.H. Beck, 2015, s. 443. ISBN 978-80-7400-290-8

<sup>189</sup> Srov. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 30. 8. 2000, sp. zn. 21 Cdo 498/2000

<sup>190</sup> Srov. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11. 7. 2012, sp. zn. 21 Cdo 560/2011

<sup>191</sup> Srov. BUKOVJAN, Petr. Moderační právo soudu a změna právní úpravy: *Práce a mzda*. 2012. č. 2

k důvodům, proč případně zaměstnanec nevykonával práci vůbec. Zaměstnanec mohl také vykonávat samostatně výdělečnou činnost, k čemuž soud také přihlédne, jelikož se jedná o možný způsob výdělku. Po zaměstnanci v určitých případech nelze spravedlivě požadovat, aby vykonával práci, která neodpovídá jeho kvalifikaci a je za výrazně horších podmínek, než původní práce.<sup>192</sup>

Ke snížení přiznané náhrady mzdy nebo přiznání jen její části může dojít pouze na návrh zaměstnavatele, kdy je soud vázán jeho návrhem a není možné jít při rozhodování nad návrh, jinými slovy snížit náhradu mzdy více, než navrhl zaměstnavatel. Ke snížení přiznané náhrady mzdy může dojít pouze v odůvodněném případě uvedeném v § 69 odst. 1 zákoníku práce, nikoli v případě uvedeném v § 69 odst. 3 zákoníku práce, tam tento postup nepřichází v úvahu.<sup>193</sup> Zaměstnavatel může svůj návrh provést pouze jako procesním návrhem v rámci obrany v řízení, ve kterém se rozhoduje o návrhu na přiznání nároku na náhradu mzdy, nikoli v samostatném řízení podáním žaloby.<sup>194</sup> Jedná se o sporné řízení, u kterého se uplatňuje zásada koncentrace řízení ve smyslu § 118b odst. 1 a 2 občanského soudního řádu. Zaměstnavatel může svůj návrh na snížení přiznávané náhrady mzdy uplatnit před soudem prvního stupně, ale i před soudem druhého stupně, nicméně soud při svém rozhodování vychází pouze ze skutečností a důkazů, které byly u soudu uplatněny dříve, než došlo ke koncentraci řízení ve smyslu § 118b odst. 1 a 2 občanského soudního řádu, příp. v rámci odvolacího řízení ve smyslu § 205a odst. 1 a § 211a občanského soudního řádu.<sup>195</sup> Na tomto místě bych chtěla poznamenat, že pro zaměstnavatele je značně obtížné předložit důkazy o tom, kolik si zaměstnanec za rozhodné období vydělal, jakou mzdu pobíral, resp. pobírat mohl, když by přijal např. nějakou určitou pracovní nabídku, kterou odmítnul. Zaměstnavatel se tak často dostává do důkazní nouze. Zaměstnavatel tak může soudu např. navrhnout, aby si vyžádal výkazy od ČSSZ, případně daňové přiznání zaměstnance, aby prostřednictvím toho zaměstnavatel mohl prokázat výši příjmů zaměstnance za dobu, za kterou uplatňuje náhradu mzdy.

#### 8.1.5. Fikce rozvázání pracovního poměru dohodou

Pokud bylo soudem pravomocně určeno, že zaměstnavatel neplatně se zaměstnancem rozvázal pracovní poměr výpovědí, okamžitým zrušením nebo zrušením ve zkušební době a

---

<sup>192</sup> Srov. Stanovisko bývalého Nejvyššího soudu ČSSR ze dne 24. 3. 1978, sp. zn. Cpjf 44/1977

<sup>193</sup> Srov. stanovisko bývalého Nejvyššího soudu ze dne 19. 6. 1975, sp. zn. Cpjf 104/1974

<sup>194</sup> Srov. Rozhodnutí bývalého Nejvyššího soudu SSR ze dne 21. 11. 1982, sp. zn. 4 Cz 24/1982

<sup>195</sup> Srov. DRÁPAL, Ljubomír, in BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. Praha: C.H. Beck, 2015, s. 444. ISBN 978-80-7400-290-8, a dále srov. Stanovisko Nejvyššího soudu ze dne 9. 6. 2004, Cpjn 4/2004, bod IV.

zaměstnanec netrval na dalším zaměstnávání (neoznámil písemně zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho nadále zaměstnával a přiděloval mu práci dle pracovní smlouvy nebo mu naopak výslovně oznámil, že na dalším zaměstnávání netrvá), uplatní se fikce, že pracovní poměr mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem byl rozvázán dohodou.

Pokud byl pracovní poměr neplatně rozvázán výpovědí, má se za to, že pracovní poměr skončil uplynutím výpovědní doby. V případě, že pracovní poměr byl rozvázán neplatně okamžitým zrušením nebo zrušením ve zkušební době, se uplatní fikce, že byl pracovní poměr zrušen dnem jejich doručení zaměstnanci. Zaměstnanec se však může se zaměstnavatelem domluvit na jiném datu skončení pracovního poměru, a to jak dřívějším, tak pozdějším.

Pokud nastala fikce rozvázání pracovního poměru dohodou na základě neplatného okamžitého zrušení pracovního poměru nebo ve zkušební době, náleží zaměstnanci náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku za dobu výpovědní doby. Výpovědní doba trvá, pokud se zaměstnanec se zaměstnavatelem nedohodli jinak, dva měsíce. Hrubý průměrný výdělek se zjišťuje jako průměrný hodinový výdělek z rozhodného období (zpravidla je rozhodné období kalendářní čtvrtletí, které předcházelo dni, ve kterém měl skončit pracovní poměr fikcí dohody) a je po celou dobu poskytování náhrady mzdy stejný. Náhrada mzdy v tomto případě představuje jakousi satisfakci zaměstnanci za to, že s ním zaměstnavatel neplatně rozvázal pracovní poměr, resp. protiprávně. Tento nárok má zaměstnanec i v případě, kdy není ochoten nebo schopen začít opět vykonávat práci pro zaměstnavatele v souladu s pracovní smlouvou.<sup>196</sup> V případě, že došlo k fikci skončení pracovního poměru dohodou na základě neplatné výpovědi, zaměstnanci náhrada mzdy nenáleží.

V případě, že zaměstnanci soud přizná ve výše uvedeném případě náhradu mzdy, aniž by to zaměstnanec navrhnul, nejedná se o překročení žaloby, jelikož soud vycházel ze stejného skutkového stavu.

V případě skončení pracovního poměru fikcí dohody, nemá zaměstnanec nárok na odstupné, protože k dohodě nedošlo na základě výpovědních důvodů uvedených v § 52 písm. a) – d) zákoníku práce, ale v důsledku naplnění § 69 odst. 3 zákoníku práce ve smyslu § 53 písm. c) zákoníku práce.<sup>197</sup>

---

<sup>196</sup> Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 22. 12. 1969, sp. zn. 6 Cz 72/1969

<sup>197</sup> Srov. DRÁPAL, Ljubomír, in BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. Praha: C.H. Beck, 2015, s. 445-446. ISBN 978-80-7400-290-8

#### 8.1.6. Uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru podle § 49 zákoníku práce

Dalším možným postupem je, aby zaměstnanec uzavřel se zaměstnavatelem dohodu o rozvázání pracovního poměru podle § 49 zákoníku práce, čímž by se problém neplatnosti zhojil. Tuto dohodu mohou zaměstnanec se zaměstnavatelem uzavřít kdykoli během sporu o platnost rozvázání pracovního poměru. Tato dohoda by měla být upřednostněna a strany by si v ní mohly domluvit jednak datum skončení pracovního poměru, tak i případné poskytnutí náhrady mzdy zaměstnanci. V tomto případě by se už neuplatnila fikce skončení pracovního poměru dohodou ve smyslu § 69 odst. 3 zákoníku práce.<sup>198</sup> Myslím si, že tohle řešení se v praxi využívá vcelku často. Výhodou je, že se strany nepouští do vleklých soudních sporů, řešení situace je téměř okamžité, takže strany nejsou několik let v nejistotě, jak soudní spor dopadne, a když se strany domluví i na nějaké té náhradě mzdy, často je to elegantní vyřešení situace pro obě strany. Ono upřímně, když se chce zaměstnavatel zaměstnance „zbavit“, dříve nebo později se mu to povede, i když jsou jeho zákonné možnosti omezené. V praxi se často setkáváme se situací, kdy sice zaměstnanec dosáhne „svého“ a pracovní poměr neskončí, nicméně atmosféra na pracovišti nebývá poté zrovna záviděníhodná.

#### 8.1.7. Vracení odstupného

Ještě bych se v souvislosti s neplatným skončením pracovního poměru ze strany zaměstnavatele chtěla zmínit o jedné problematice, která není upravena v díle 9 zákoníku práce jako výše uvedené. Jedná se o vracení odstupného, které zaměstnavatel vyplatil zaměstnanci v souvislosti s rozvázáním pracovního poměru – a to buď výpovědí z výpovědních důvodů uvedených v § 52 písm. a) – c) a d) zákoníku práce nebo příp. dohodou o rozvázání pracovního poměru z týchž důvodů. Pokud bylo posléze soudem pravomocně určeno, že se jedná o neplatné rozvázání pracovního poměru, vzniklo tak na straně zaměstnance bezdůvodné obohacení, jelikož bylo plněno z neplatného právního jednání nebo bez právního důvodu, a proto je zaměstnanec povinen podle § 331 zákoníku práce toto plnění zaměstnavateli vrátit. Nejvyšší soud ve svém rozsudku ze dne 24. 6. 2003, sp. zn. 21 Cdo 304/2003 vyslovil závěr: *„poskytl-li zaměstnavatel zaměstnanci odstupné proto, že mu dal výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. a) až c) ZP<sup>199</sup> nebo že s ním uzavřel z týchž důvodů dohodu o rozvázání pracovního poměru, a ukázalo-li se později (po vyplacení odstupného), že pracovní poměr účastníků podle podané výpovědi z pracovního poměru nebo uzavřené dohody o rozvázání pracovního poměru neskončil a dále trvá, jde o*

<sup>198</sup> Srov. SCHMIED, Zdeněk in ANDRAŠTÍKOVÁ, Mária, HLOUŠKOVÁ Pavla, HOFMANNOVÁ Eva a kol. Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2015. 9. aktualizované vydání. Olomouc: Anag, 2015, s. 152-153, ISBN 978-80-7263-921-2

<sup>199</sup> Nyní § 52 písm. a)-c) zákoníku práce

*plnění bez právního důvodu, jímž zaměstnanec získal na úkor zaměstnavatele bezdůvodné obohacení. Zaměstnanec věděl nebo z okolností musel předpokládat, že jde o částky neprávem vyplacené (§ 243 odst. 3 ZP<sup>200</sup>), šlo-li o odstupné, na něž nemá nárok proto, že pracovní poměr účastníků podle podané výpovědi z pracovního poměru nebo uzavřené dohody o rozvázání pracovního poměru neskončil a dále trvá.“ S tímto závěrem soudu se ztotožňuji, zaměstnanec, se kterým byl rozvázán pracovní poměr výpovědí z organizačních důvodů, a zároveň mu bylo poskytnuto odstupné v zákonné výši, si musí být vědom toho, že když se dovolává neplatnosti výpovědi, tak mu v případě úspěchu nemůže náležet odstupné, když odpadne právní důvod pro poskytnutí odstupného. Zaměstnanec tedy nemůže být v dobré víře, že mu odstupné náleží, v případě, že soudem bylo rozhodnuto o neplatném rozvázání pracovního poměru, který tedy trvá nadále.<sup>201</sup>*

## 8.2. Neplatné rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnance

Přestože je téma mé práce Neplatné rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, pro úplnost se v krátkosti zmíním i o neplatném rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnance a jeho důsledcích. Do jisté míry je postavení zaměstnavatele při neplatném rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnance analogické jako postavení zaměstnance při neplatném rozvázání poměru ze strany zaměstnavatele, samozřejmě s jistými obměnami a se zřetelem na zásady zákoníku práce, především na zvláštní zákonnou ochranu postavení zaměstnance, což se projevuje poté především při uplatňování nároku na náhradu škody, k čemuž se podrobněji budu věnovat níže.

Pokud rozvázal zaměstnanec se zaměstnavatelem neplatně pracovní poměr výpovědí, okamžitým zrušením nebo zrušením ve zkušební době, je další osud trvání jeho pracovněprávního vztahu mezi ním a zaměstnancem do jisté míry v jeho rukách. Stěžejní je, zda má zaměstnavatel zájem na tom, aby zaměstnance dále zaměstnával. Pokud nikoli, skončí pracovní poměr uplynutím výpovědní doby v případě výpovědi, dnem doručení okamžitého zrušení pracovního poměru nebo dnem doručení zrušení pracovního poměru ve zkušební době, pokud nebylo stanoveno jinak. A to i v případě, že rozvázání pracovního poměru bylo stíženo vadou, která by způsobovala neplatnost právního jednání, a to jak relativní, tak absolutní. Znovu zdůrazním, že se musí jednat o právní jednání, které není nicotné a které bylo zaměstnavateli řádně doručeno do vlastních rukou.

---

<sup>200</sup> Nyní § 331 zákoníku práce

<sup>201</sup> Srov. TEJKALL, Jiří. Posouzení odstupného v případě neplatného rozvázání pracovního poměru: *Práce a mzda*. 2005, č. 10



Pokud zaměstnavatel nesouhlasí s rozvázáním pracovního poměru a má pochybnosti o jeho platnosti, a má zájem na dalším setrvání zaměstnance v zaměstnání, musí učinit následující kroky:

- podat k soudu žalobu na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru
- dovolat se u zaměstnance neplatnosti výpovědi, okamžitého zrušení pracovního poměru nebo zrušení pracovního poměru ve zkušební době v případě, že je právní jednání stíženo vadou způsobující jeho relativní neplatnost; v případě, že se jedná o vadu právního jednání, která způsobuje absolutní neplatnost, není nutné se této vady dovolávat, soud k ní přihlédne z úřední povinnosti sám, jakmile vyjde najevo
- bez zbytečného odkladu oznámit písemně zaměstnanci, že trvá na tom, aby dále vykonával svou práci.<sup>202</sup>

#### 8.2.1. Oznámení zaměstnavatele

Oznámení zaměstnavatele zaměstnanci, že trvá na dalším konání práce, resp. na tom, aby mu nadále vykonával osobně práci podle pracovní smlouvy, je jednostranné právní jednání. Forma je vyžadována písemná, a to pod sankcí absolutní neplatnosti, jelikož její nedodržení zjevně narušuje veřejný pořádek. Toto oznámení musí zaměstnavatel zaměstnanci doručit do vlastních rukou, jelikož se jedná o písemnost týkající se skončení pracovního poměru. Toto oznámení by měl zaměstnavatel učinit bez zbytečného odkladu, nicméně jedná se opět o pořádkovou lhůtu. Vhodné je toto právní jednání učinit co nejdříve, vzhledem ke skutečnosti, že okamžik oznámení má vliv na vznik nároku na náhradu škody, resp. její výši. Nejdříve tak může učinit poté, co mu bylo doručeno rozvázání pracovního poměru výpovědí, okamžitým zrušením pracovního poměru nebo zrušením pracovního poměru ve zkušební době. Své rozhodnutí může zaměstnavatel také změnit, a to i opakovaně. Nejpozději musí své oznámení o trvání na tom, aby zaměstnanec vykonával svou práci zaměstnanci sdělit do vyhlášení (vydání) rozhodnutí soudu, kterým je řízení pravomocně skončeno a kterým je určena neplatnost rozvázání pracovního poměru, případně do okamžiku, než dojde k platnému skončení pracovního poměru jinak, na základě jiných pracovněprávních skutečností. Rozhodný je tedy stav, který je v okamžiku vyhlášení rozsudku o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru.<sup>203</sup>

---

<sup>202</sup> Srov. DRÁPAL, Ljubomír, in BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. Praha: C.H. Beck, 2015, s. 456. ISBN 978-80-7400-290-8

<sup>203</sup> Srov. HŮRKA, Petr in HŮRKA, Petr et. al. *Pracovní právo*. 2., upr. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2015. s. 211. ISBN 978-80-7380-540-1

Oznámení zaměstnavatele zaměstnanci, že trvá na tom, aby nadále vykonával svou práci, může být uskutečněno výslovně, ale také každým písemným projevem, který ale nevzbuzuje pochybnost o tom, co chtěl zaměstnavatel projevit. Zaměstnavatel tak může učinit např. v žalobě, ve které se kromě určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru a nároku na náhradu škody domáhá i určení, že pracovní poměr trvá i nadále. Rozhodným okamžikem pro uplatnění výše uvedených nároků (další pokračování pracovního poměru, nárok na náhradu škody) není podání žaloby, ale okamžik, kdy byla žaloba zaměstnanci doručena, příp. kdy se o jejím obsahu v řízení dozvěděl.<sup>204</sup>

V některých případech rozvazuje zaměstnanec se zaměstnavatelem pracovní poměr opakovaně (ve snaze dosáhnout aspoň nějakým způsobem platného skončení pracovního poměru). Pokud má zaměstnavatel zájem na dalším pokračování v zaměstnávání, je nezbytné, s ohledem na výše uvedené, aby na každé jednotlivě mu doručené rozvázání pracovního poměru reagoval a písemně bez zbytečného odkladu zaměstnanci oznámil, že trvá na tom, aby zaměstnanec pokračoval ve výkonu práce. Pokud by tak zaměstnavatel neučinil, skončil by pracovní poměr na základě některého řádně mu doručeného rozvázání pracovního poměru bez ohledu na výsledek sporu.<sup>205</sup>

### 8.2.2. Pokračování v práci

Poté, co zaměstnavatel po obdržení výpovědi, okamžitého zrušení nebo zrušení pracovního poměru ve zkušební době oznámil zaměstnanci, že trvá na dalším výkonu práce ze strany zaměstnance, má zaměstnanec možnost volby, zda bude po dobu, než se vyřeší spor o neplatnost rozvázání pracovního poměru, pokračovat ve výkonu práce podle pracovní smlouvy či nikoliv.

Pokud se zaměstnanec rozhodne nadále pokračovat ve výkonu práce, musí na výzvu zaměstnavatele skutečně do práce nastoupit a vykonávat ji v souladu s pracovní smlouvou a dalšími předpisy. Toto jednání však neznamená, že zaměstnanec uznává stanovisko zaměstnance ohledně neplatnosti rozvázání pracovního poměru, ale pouze vyjadřuje rozhodnutí zaměstnance, jak se vypořádat s nejistým stavem ohledně ne/platnosti rozvázání pracovního poměru. V tomto období zaměstnanec dostává za vykonanou práci mzdu v souladu s pracovní smlouvou a dalšími předpisy, kterými se řídí pracovní poměr.

---

<sup>204</sup> Srov. HŮRKA, Petr in HŮRKA, Petr et. al. *Pracovní právo*. 2., upr. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2015. s. 211. ISBN 978-80-7380-540-1

<sup>205</sup> Srov. DRÁPAL, Ljubomír, in BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. Praha: C.H. Beck, 2015, s. 457. ISBN 978-80-7400-290-8

Na druhou stranu musí být ale zaměstnavatel, který zaměstnance vyzval k výkonu práce, práci zaměstnanci mu skutečně přidělovat, jinak by se jednalo o překážku v práci na straně zaměstnavatele ve smyslu § 208 zákoníku práce.

Tímto je pokračováno v pracovním poměru, řídí se pracovní smlouvou a dalšími předpisy, jako by ke spornému rozvázání pracovního poměru ani nedošlo, to vše ale pouze do doby, než bude spor pravomocně rozhodnut.

Jestliže by zaměstnanec do práce nenastoupil, nejednalo by se z jeho strany o porušení jeho povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci a nenaplnil by tak skutkovou podstatu výpovědního důvodu podle § 52 písm. g) zákoníku práce, příp. by s ním nemohl zaměstnavatel rozvázat pracovní poměr okamžitě podle § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce. Nicméně by tím mohl způsobit zaměstnavateli škodu, kterou by ale byl povinen nahradit.<sup>206</sup>

### 8.2.3. Náhrada škody

V případě, že bylo soudem pravomocně určeno, že zaměstnanec neplatně rozvázal se zaměstnavatelem pracovní poměr výpovědí, okamžitým zrušením nebo zrušením ve zkušební době, a zaměstnavatel oznámil bez zbytečného odkladu (nejpozději však do vydání rozhodnutí, kterým bylo ve věci pravomocně rozhodnuto o neplatnosti rozvázání pracovního poměru) zaměstnanci, že trvá na tom, aby nadále vykonával svou práci dle pracovní smlouvy, náleží mu náhrada škody, která mu vznikla v souvislosti s porušením povinnosti zaměstnance, který na základě pokynu zaměstnavatele nenastoupil zpět do práce.

Náhrada škody náleží zaměstnavateli ode dne, kdy zaměstnanci oznámil, že trvá na tom, aby dále vykonával práci, až do dne vydání pravomocného rozhodnutí, kterým bylo určeno, že došlo k neplatnému rozvázání pracovního poměru nebo skončení pracovního poměru jinak na základě jiných pracovněprávních skutečností nebo než zaměstnanec nastoupil zpět do práce. V případě, že zaměstnavatel změnil své rozhodnutí, zda trvá na dalším výkonu práce zaměstnance, každé nové oznámení zaměstnavatele, že trvá na tom, aby pokračoval ve výkonu práce, má nové účinky a původního oznámení je ztrácí.

Podle L. Drápala má zaměstnavatel nárok na náhradu škody, jen v případě, že jsou splněny předpoklady odpovědnosti uvedené v § 250 zákoníku práce. Zaměstnanec porušil svou povinnost nastoupit zpět do práce po výzvě zaměstnavatele, a tu vykonávat dle pracovní

---

<sup>206</sup> Srov. DRÁPAL, Ljubomír, in BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. Praha: C.H. Beck, 2015, s. 458. ISBN 978-80-7400-290-8

smlouvy, tím porušil svou povinnost uvedenou v § 38 odst. 1 písm. b) zákoníku práce.<sup>207</sup> Odlišné stanovisko zaujímá Nejvyšší soud, který ve svém rozhodnutí zastává názor, že právním důvodem nároku na náhradu škody není v tomto případě zaviněné porušení právní povinnosti ve smyslu ustanovení § 250 zákoníku práce, ale že jde tu o sankci za neplatné rozvázání pracovního poměru.<sup>208</sup>

Uplatnění nároku na náhradu škody ze strany zaměstnavatele, pokud se jí domáhá žalobou na plnění, musí předcházet postup podle § 72 zákoníku práce, tj. podání žaloby na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnance.<sup>209</sup>

Vznik škody musí zaměstnavatel prokázat, může se jednat např. o další náklady, které mu vznikly tím, že zaměstnanec nenastoupil do práce a zaměstnavatel musel zaplatit příplatek za práci přesčas nebo za noční práci jiným zaměstnancům, řešit třeba výpadek zaměstnance najmutím externích zaměstnanců, apod. rozsah náhrady škody se řídí § 257 zákoníku práce.<sup>210</sup> Zaměstnanec odpovídá za škodu maximálně jen ve výši 4,5 násobku svého průměrného výdělku. Zaměstnavatel však musí prokazovat, že mu vznikla škoda a že ji zaměstnanec způsobil aspoň z nevědomé nedbalosti. V případě, že by zaměstnanec způsobil škodu úmyslně, má zaměstnavatel kromě nároku na náhradu skutečně vzniklé škody viz výše, také nárok i náhradu ušlého zisku, který může představovat např., když by zaměstnavatel nezískal novou zakázku nebo nemohl dodržet stávající, z důvodu nedostatku pracovních kapacit. Mezi vznikem škody a porušením povinnosti zaměstnance musí však být příčinná souvislost, kterou musí zaměstnavatel prokázat.<sup>211</sup>

Pokud zaměstnanec nenastoupil do práce ani na základě pravomocného rozsudku, kterým byla určena neplatnost rozvázání pracovního poměru, a zaměstnavatel oznámil, že trvá na tom, aby zaměstnanec nastoupil do práce, porušil zaměstnanec svou povinnost vyplývající z pracovněprávních předpisů souvisejících s výkonem práce a zaměstnavatel má v závislosti na míře porušení povinností zaměstnance možnost dát zaměstnanci výpověď podle § 52 písm. g) zákoníku práce nebo s ním okamžitě zrušit pracovní poměr podle § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce.

---

<sup>207</sup> Srov. DRÁPAL, Ljubomír, in BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. Praha: C.H. Beck, 2015, s. 459. ISBN 978-80-7400-290-8

<sup>208</sup> Srov. S III., s. 146

<sup>209</sup> Srov. S III, s. 100

<sup>210</sup> Srov. SCHMIED, Zdeněk in ANDRAŠTÍKOVÁ, Mária, HLOUŠKOVÁ Pavla, HOFMANNOVÁ Eva a kol. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2015. 9. aktualizované vydání*. Olomouc: Anag, 2015, s. 155, ISBN 978-80-7263-921-2

<sup>211</sup> Srov. SCHMIED, Zdeněk in ANDRAŠTÍKOVÁ, Mária, HLOUŠKOVÁ Pavla, HOFMANNOVÁ Eva a kol. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2015. 9. aktualizované vydání*. Olomouc: Anag, 2015, s. 154-155, ISBN 978-80-7263-921-2

Nárok na náhradu škody se promlčuje s tím, že běh promlčení doby se řídí § 620, § 629 a § 636 občanského zákoníku.

#### 8.2.4. Fikce rozvázání pracovního poměru dohodou

Pokud bylo soudem pravomocně určeno, že zaměstnanec neplatně se zaměstnavatelem rozvázal pracovní poměr výpovědí, okamžitým zrušením nebo zrušením ve zkušební době a zaměstnavatel neoznámil zaměstnanci, že trvá na tom, aby dále vykonával svoji práci, uplatní se fikce, že pracovní poměr mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem byl rozvázán dohodou. Zaměstnavatel může také výslovně zaměstnanci oznámit, že netrvá na tom, aby dále vykonával práci. Další možností je, že zaměstnavatel může být v tomto směru nečinný. Pokud zaměstnavatel změnil své rozhodnutí, zda trvá na tom, aby zaměstnanec dále vykonával práci, je rozhodný stav, který tu byl v okamžiku rozhodnutí o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru nebo byl jinak skončen pracovní poměr mezi stranami.

Pokud byl pracovní poměr neplatně rozvázán výpovědí, má se za to, že pracovní poměr skončil uplynutím výpovědní doby. V případě, že pracovní poměr byl rozvázán neplatně okamžitým zrušením nebo zrušením ve zkušební době, se uplatní fikce, že byl pracovní poměr zrušen dnem jejich doručení zaměstnavateli. Zaměstnavatel se však může se zaměstnancem domluvit na jiném datu skončení pracovního poměru, a to jak dřívejším, tak pozdějším.

Pokud nastala fikce rozvázání pracovního poměru dohodou ve výše uvedených případech a zaměstnavatel neoznámil zaměstnanci, že trvá na tom, aby pro něho nadále vykonával práci, nemá zaměstnavatel nárok na náhradu škody, kterou způsobil tím, že neoprávněně nevykonával pro zaměstnavatele práci podle pracovní smlouvy – tj. v rozporu s § 38 odst. 1 písm. b) zákoníku práce.

V případě skončení pracovního poměru fikcí dohody, nemá zaměstnanec nárok na odstupné, protože k dohodě nedošlo na základě výpovědních důvodů uvedených v § 52 písm. a) – d) zákoníku práce, ale v důsledku naplnění § 70 odst. 2 zákoníku práce.<sup>212</sup>

#### 8.3. Neplatná dohoda o rozvázání pracovního poměru

Pokud zaměstnanec se zaměstnavatelem uzavřeli dohodu o rozvázání pracovního poměru, která není jen zdánlivá, a některá ze stran ji považuje za neplatnou, může se dovolat u soudu určení, že se jedná o neplatné rozvázání pracovního poměru dohodou.<sup>213</sup> Stejně tak

<sup>212</sup> Srov. DRÁPAL, Ljubomír, in BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. Praha: C.H. Beck, 2015, s. 459-460. ISBN 978-80-7400-290-8

<sup>213</sup> Srov. Stanovisko bývalého Nejvyššího soudu ČR ze dne 12. 3. 1987, sp. zn. Cpj 291/1986, bod II.

jako v případě neplatného rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele i zaměstnance se uplatní některé stejné principy.

Stěžejní je, zda má dotčená strana zájem na tom, aby pracovní poměr nadále pokračoval, musí učinit následující kroky:

- podat k soudu žalobu na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru
- dovolat se u vůči druhé straně pracovního poměru neplatnosti dohody v případě, že je právní jednání stíženo vadou způsobující její relativní neplatnost; v případě, že se jedná o vadu právního jednání, která způsobuje absolutní neplatnost, není nutné se této vady dovolávat, soud k ní přihlédně z úřední povinnosti sám, jakmile vyjde najevo
- bez zbytečného odkladu písemně oznámit zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho nadále zaměstnával (v případě, že platnost dohody zpochybňuje zaměstnanec)
- bez zbytečného odkladu písemně oznámit zaměstnanci, že trvá na tom, aby dále vykonával svou práci (v případě, že platnost dohody zpochybňuje zaměstnavatel).

Jak jsem již uvedla výše, k tomu, abychom mohli hovořit o neplatném rozvázání pracovního poměru dohodou, je třeba, aby soud ve svém pravomocném rozhodnutí určil, že se jedná o neplatnou dohodu, jinak je dohoda o rozvázání pracovního poměru považována za platnou, třebaže je stížena nějakou vadou způsobující její neplatnost, ať už relativní nebo absolutní, tudíž na základě ní skončil pracovní poměr.

Dovolávat se neplatnosti dohody může pouze ta strana, která její neplatnost nezavinila, použije se obecná právní úprava obsažená v § 579 odst. 1. § 586 odst. 1 a § 587 odst. 1 občanského zákoníku. V případě, že by neplatnost dohody způsobily obě strany, je pravděpodobně možné, aby se neplatnosti dohody dovolala každá z nich.

Pokud se dotčená strana pracovního poměru nedovolá u druhé strany neplatnosti dohody o rozvázání pracovního poměru, považuje se dohoda za platnou a způsobilou mít za následek skončení pracovního poměru.<sup>214</sup>

### 8.3.1. Uplatnění neplatnosti dohody zaměstnancem

Pokud zaměstnanec namítá neplatnost dohody o rozvázání pracovního poměru, použijí se podle § 71 zákoníku práce obdobně ustanovení upravující neplatné podání výpovědi z pracovního poměru ze strany zaměstnavatele. Zaměstnanec tedy v případě, že písemně bez zbytečného odkladu oznámí zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, má v případě neplatné dohody nárok na náhradu mzdy ve výši průměrného výděлку ode dne, kdy

---

<sup>214</sup> Srov. DRÁPAL, Ljubomír, in BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. Praha: C.H. Beck, 2015, s. 461. ISBN 978-80-7400-290-8

bylo zaměstnavateli doručeno písemné oznámení o požadování dalšího zaměstnávání, do té doby, než umožní zaměstnanci zase výkon práce nebo do dne vydání pravomocného rozhodnutí, kterým byla určena neplatnost dohody, nebo do dne skončení pracovního poměru jinak. V dalším odkazují na předchozí kapitoly.

### 8.3.2. Uplatnění neplatnosti dohody zaměstnavatelem

Pokud zaměstnavatel namítá u soudu neplatnost dohody o rozvázání pracovního poměru a oznámí písemně zaměstnanci, že trvá na tom, aby zaměstnanec nadále vykonával práci dle pracovní smlouvy, uplatní se i v tomto případě analogicky právní úprava jako v případě neplatné výpovědi podané zaměstnancem. Požadování náhrady škody po zaměstnanci je však výslovně vyloučeno.<sup>215</sup>

### 8.3.3. Fikce rozvázání pracovního poměru dohodou

V případě, že bylo pravomocně rozhodnuto soudem o neplatnosti dohody a zaměstnavatel neoznámil zaměstnanci, že trvá na tom, aby zaměstnanec dále vykonával práci, nebo zaměstnanec neoznámil zaměstnavateli, že trvá na tom, aby mu umožnil výkon práce, nastává fikce, že pracovní poměr byl rozvázán dohodou, a to ke dni, kdy by uplynula výpovědní doba, když by místo dohody byla podaná výpověď, pokud se strany pracovního poměru nedohodnou na jiném datu skončení pracovního poměru.

Zaměstnanci, který úspěšně namítal neplatnost dohody o rozvázání pracovního poměru, ve výše uvedeném případě však nenáleží náhrada mzdy, stejně tak jako při fikci rozvázání pracovního poměru dohodou při neplatné výpovědi.

Zaměstnanec také nemá nárok na odstupné, jelikož k dohodě nedošlo z důvodů uvedených v § 52 písm. a) – d) zákoníku práce, ale za splnění předpokladů uvedených v § 69 odst. 3 zákoníku práce její fikce.<sup>216</sup>

Myslím si, že k neplatným dohodám o rozvázání pracovního poměru dochází poměrně často, jelikož jsou nezdárcí kdy uzavřeny pouze ústně, což způsobuje podle § 582 odst. 1 občanského zákoníku jejich neplatnost. Důvodů, pro její neplatnost je méně, než u jiných právních jednání směřujících k rozvázání pracovního poměru – a to jednostranných, jelikož se

---

<sup>215</sup> Srov. SCHMIED, Zdeněk in ANDRAŠTÍKOVÁ, Mária, HLOUŠKOVÁ Pavla, HOFMANNOVÁ Eva a kol. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2015. 9. aktualizované vydání.* Olomouc: Anag, 2015, s. 156, ISBN 978-80-7263-921-2

<sup>216</sup> Srov. DRÁPAL, Ljubomír, in BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce: komentář.* 2. vyd. Praha: C.H. Beck, 2015, s. 463-464. ISBN 978-80-7400-290-8

jedná o dvoustranné právní jednání. Ať už se jedná o neplatnost z důvodu nedodržení písemné formy, absence svobodné vůle, neuvedení dne rozvázání pracovního poměru, aj.<sup>217</sup>

---

<sup>217</sup> Srov. SCHMIED, Zdeněk in ANDRAŠTÍKOVÁ, Mária, HLOUŠKOVÁ Pavla, HOFMANNOVÁ Eva a kol. Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2015. 9. aktualizované vydání. Olomouc: Anag, 2015, s. 156, ISBN 978-80-7263-921-2



## 9. Uplatnění neplatného rozvázání pracovního poměru u soudu

Domáhat se neplatného rozvázání pracovního poměru výpovědí, okamžitým zrušením, zrušením ve zkušební době nebo dohodou je nutné výlučně žalobou, a to u soudu. Stížnost na úřadu práce nebo inspektorátu práce nemá v tomto smyslu žádný význam, ani účinky. U soudu musí být podána žaloba, nestačí pouze nějaká nezávazná konzultace nebo neformální stížnost. Žaloba může být podána k soudu nejdříve poté, co došlo ke spornému jednání, které mělo směřovat k rozvázání pracovního poměru výpovědí, okamžitým zrušením, zrušením ve zkušební době nebo dohodou, resp. co bylo doručeno druhé straně pracovního poměru.<sup>218</sup>

Chtěla bych znovu zdůraznit skutečnost, která se prolíná celým tématem neplatného rozvázání pracovního poměru, a to že se jedná o neplatné rozvázání pracovního poměru dohodou, výpovědí, okamžitým zrušením nebo zrušením ve zkušební době, o kterém však můžeme pojmově hovořit jedině za situace, kdy o této neplatnosti konkrétního rozvázání pracovního poměru bylo pravomocně rozhodnuto soudem. V ostatních případech za splnění podmínky, že se nejedná o nicotné právní jednání a že bylo pracovněprávní jednání vedoucí k rozvázání pracovního poměru řádně doručeno druhé straně pracovního poměru, považujeme toto právní jednání za platné, mající za následek platné rozvázání pracovního poměru.

### 9.1. Pravomoc a příslušnost soudů v pracovněprávních věcech, obsazení soudu

Pracovněprávní věci se projednávají v rámci civilního procesu. Jedná se především o sporná řízení, ve kterých se projednávají jednotlivé sporné otázky účastníků řízení a právní věci vyplývající z poměrů pracovního práva. V § 7 odst. 1 občanského soudního řádu<sup>219</sup> ve znění účinném do 31. 12. 2013 bylo uvedeno, která jednotlivá odvětví soukromého práva upravuje tento zákon, mimo jiné i právní věci vyplývající z pracovních vztahů. V souvislosti s nabytím účinnosti nového občanského zákoníku<sup>220</sup>, jakožto obecného kodexu soukromého práva, se od rozlišení jednotlivých odvětví, které upravuje občanský soudní řád, ustoupilo. V naší soudní soustavě nemáme samostatnou soustavu pracovněprávního soudnictví, jako je např. ve Spolkové republice Německo. Pracovněprávní záležitosti tedy projednávají civilní soudy v rámci své soustavy.

Civilní soudy mají v odvětví pracovního práva pravomoc celkem ve třech oblastech. Jednak projednávají individuální pracovněprávní spory, dále pak spory podle zákona č.

---

<sup>218</sup> Srov. SCHMIED, Zdeněk in ANDRAŠTÍKOVÁ, Mária, HLOUŠKOVÁ Pavla, HOFMANNOVÁ Eva a kol. Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2015. 9. aktualizované vydání. Olomouc: Anag, 2015, s. 156, ISBN 978-80-7263-921-2

<sup>219</sup> Zákon č. 99/1963 Sb.

<sup>220</sup> Zákon č. 89/2012 Sb.

2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, a dále pak záležitosti, které jsou upraveny v zákonu č. 292/2013 Sb., o zvláštních řízeních soudních, v hlavě IV v dílu sedmém – jedná se o řízení ve věcech voleb do rady zaměstnanců, voleb zástupců pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a voleb členů zvláštního vyjednávacího výboru evropské družstevní společnosti. V některých věcech, typicky veřejnoprávních věcech, jako jsou vztahy vznikající podle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti nebo zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, není pravomoc civilních soudů dána. Pravomoc civilních soudů dále není dána v případech, kdy náleží služebnímu orgánu. Tak se děje např. u vojáků z povolání, u příslušníků ozbrojených sborů, u příslušníků bezpečnostních sborů nebo vojáků v činné službě povolání na vojenském cvičení.

U civilních soudů se uskutečňuje specializace na pracovní věci dle rozvrhu práce. O rozvrhu práce rozhoduje předseda soudu po projednání s příslušnou soudcovskou radou.<sup>221</sup>

Při rozhodování o příslušnosti soudu jsou rozhodující okolnosti, které tu jsou při zahájení sporu, tzn. při podání žaloby. Soudy jsou oprávněny zkoumat věcnou příslušnost po celou dobu řízení, místí příslušnost z vlastní iniciativy jen do skončení přípravného řízení podle § 114c OSŘ, pokud nebylo provedeno, jen do doby, než začnou ve věci jednat. Protistrana smí namítnout nepřislušnost soudu v přípravném řízení nebo příp. při svém prvním procesním úkonu.

V pracovněprávních sporech jsou v prvním stupni věcně příslušné okresní soudy (v Praze obvodní soudy a v Brně Městský soud v Brně).<sup>222</sup> podle funkční příslušnosti jsou v druhém stupni věcně příslušné krajské soudy. Pokud by účastníkem řízení byl cizí stát, pak by byl příslušný krajský soud v prvním stupni.<sup>223</sup> Krajské soudy dále rozhodují v prvním stupni spory související s nezákonnou stávkou, pokud se vztahy netýkají individuálních nároků jednotlivce.

Místní příslušnost soudu určuje, který konkrétní soud v rámci věcné příslušnosti bude spor rozhodovat. Místně příslušným je zpravidla obecný soud žalované strany<sup>224</sup>. V některých případech je dána příslušnost na výběr.

Místní příslušnost u žalovaného zaměstnavatele – pokud se jedná o právnickou osobu, pak je obecným soudem soud, kde má daná právnická osoba. Sídlo, které je zapsané ve veřejném rejstříku, případně tam, kde má právnická osoba skutečné sídlo. Pokud je

---

<sup>221</sup> Srov. HROMADA, Miroslav: Pracovněprávní spory. 1. Vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s.1. ISBN 978-80-7400-581-7

<sup>222</sup> Srov. § 9 odst. 1 OSŘ

<sup>223</sup> Srov. § 9 odst. 2 písm. c) OSŘ

<sup>224</sup> Srov. § 85 OSŘ

zaměstnavatel fyzická osoba, pak je obecným soudem soud, ve kterém má zaměstnavatel bydliště, což může být v praxi značně problematické, jelikož zaměstnanci dost často nevědí, kde má jejich zaměstnavatel bydliště. Vhodné je však využít příslušnost na výběr, např. podle toho, kde se nachází příslušná organizační složka zaměstnavatele, což bude velmi aktuální za situace, kdy zaměstnanec bude vykonávat práci právě pro tuto organizační složku. Pokud žalovanou stranou je stát jako zaměstnavatel, je místně příslušným soudem ten, v jehož obvodu se nachází organizační složka, která zaměstnance ta stát zaměstnává.

Místní příslušnost soudu u žalovaného zaměstnance je dána u toho soudu, v jehož obvodu má zaměstnanec bydliště. Bydliště se pro účely určení místní příslušnosti rozumí místo, kde se zaměstnanec zdržuje s úmyslem žít tak trvale s výhradou změny okolností. Zaměstnavatel má právo po zaměstnanci vyžadovat údaj o jeho bydlišti. Zaměstnavatel také může žalovat podle skutečného bydliště. Zaměstnavatel má však také možnost volby podle soudu, v jehož obvodu má zaměstnanec stálé pracoviště, což je velmi praktické.<sup>225</sup>

Ve sporech o náhradu škody je dána příslušnost soudu na výběr. Je možnost žalovat u soudu, v jehož obvodu došlo ke skutečnosti, která zakládá právo na náhradu újmy, a to jak majetkovou, tak nemajetkovou.<sup>226</sup>

Podle § 36a OSŘ rozhoduje v pracovních věcech senát. Senát se skládá ze soudce (předseda senátu) a dvou přísedících, kteří jsou voleni zastupitelstvy obcí v obvodu příslušného okresního soudu na období 4 let, musí se jednat o plně svéprávné, bezúhonné občany České republiky, starší 30 let.<sup>227</sup> Hlasy soudce a přísedících jsou si rovné.

## 9.2. Účastníci sporného řízení

Účastníci řízení jsou žalobce a žalovaný. Ten, kdo podává žalobu je v postavení žalobce, ten, proti komu žaloba směřuje, je v postavení žalovaného. Od procesního postavení účastníků je třeba odlišovat otázku věcné legitimace. Otázka subjektivních práv a povinností je otázkou věcné legitimace, o které teprve bude rozhodnuto v rámci soudního řízení. Soud v řízení zkoumá, zda je žalobce aktivně legitimován, a žalovaný pasivně. V případě nedostatku věcné legitimace, bude žaloba zamítnuta. Věcně legitimován je ten, kdo je podle hmotného práva nositelem subjektivních práv (žalobce) a kdo subjektivní povinnosti (žalovaný).<sup>228</sup> Otázka aktivní legitimace se musí posuzovat v okamžiku rozvázání pracovního

---

<sup>225</sup> Srov. § 87 písm. a) OSŘ

<sup>226</sup> Srov. HROMADA, Miroslav: Pracovněprávní spory. 1. Vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 28. ISBN 978-80-7400-581-7

<sup>227</sup> Blíže pak v § 60 a násl. zákona č. 6/2002 Sb., o soudech a soudcích

<sup>228</sup> Srov. WINTEROVÁ, Alena in WINTEROVÁ, Alena, MACKOVÁ, Alena a kol. Civilní právo procesní. Část první: řízení nalézací. 8. Nezměněné vydání. Praha: Leges, 2015, s. 143, ISBN 978-80-7502-076-5

poměru. Pokud by totiž dal zaměstnavatel výpověď někomu, kdo tou dobou již nebyl jeho zaměstnancem, musíme z toho učinit závěr, že podaná výpověď nemá žádné právní účinky. Žalobcem tedy může být pouze dotčený zaměstnanec nebo zaměstnavatel v řízení o určení neplatnosti zrušení pracovního poměru výpovědí, okamžitým zrušením, zrušením ve zkušební době nebo dohodou, kterého se toto právní jednání týká.<sup>229</sup>

Podle § 19 OSŘ má způsobilost být účastníkem ten, kdo má právní osobnost, jinak ten, komu ji zákon přiznává. Na druhou stranu je nutné rozlišovat procesní způsobilost, která nám říká, v jakém rozsahu může daný účastník před soudem samostatně jednat. Rozsah tohoto jednání je odvozen od hmotného práva, jelikož je určován způsobilostí nabývat práva a zavazovat se k povinnostem (svéprávností). Právní osobnost znamená způsobilost mít práva a povinnosti v mezích právního řádu. Právní osobnost mají fyzické a právnické osoby.<sup>230</sup>

Po 1. 1. 2014 se použije i v pracovněprávních vztazích obecná úprava uvedená v novém občanském zákoníku pro statusové záležitosti. Podle § 35 odst. 1 občanského zákoníku nezletilý, který dovršil 15 let a ukončil povinnou školní docházku, se může zavázat k výkonu závislé práce ve smyslu zákoníku práce. V pracovních věcech není procesní způsobilost účastníka založena na tom, za jakých okolností se může účastník zavázat k výkonu práce. Toto je velmi praktické řešení, jelikož účastníkem určitých řízení, může být i osoba mladší 15 let – např. v rámci procesního nástupnictví v peněžitých právech zemřelého zaměstnance ve smyslu § 328 odst. 1 zákoníku práce, kdy práva zaměstnance zde uvedená přechází postupně na manžela, děti a rodiče, jestliže žili se zaměstnancem ve společné domácnosti v době jeho smrti. Jinak se tato práva stávají předmětem dědictví, když není osob uvedených výše. V případě smrti zaměstnance peněžitá práva zaměstnavatele zanikají s výjimkou těch, o kterých bylo pravomocně rozhodnuto nebo byla zaměstnancem písemně uznána před jeho smrtí co do důvodu a výše, a dále pak práv na náhradu škody způsobenou úmyslně.<sup>231</sup> Tyto práva zaměstnavatele pak přechází po zemřelém zaměstnanci na jeho právní nástupce. Je tedy nutné v pracovních věcech vycházet z § 23 občanského zákoníku při vymezení procesní způsobilosti, kdy právní osobnost má člověk od narození do smrti (příp. i počaté dítě, narodí-li se živé).

Nicméně je nutné poznamenat, že s ohledem na věk a rozumovou a volní vyspělost konkrétního jednotlivce, může předseda senátu rozhodnout o nutnosti zastoupení zákonným zástupcem nebo opatrovníkem účastníkovy, který není v obecném smyslu plně svéprávný.

---

<sup>229</sup> Srov. HROMADA, Miroslav: Pracovněprávní spory. 1. Vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 37. ISBN 978-80-7400-581-7

<sup>230</sup> Srov. § 20 občanského zákoníku

<sup>231</sup> Srov. § 328 odst. 2 zákoníku práce

Právnícká osoba má právní osobnost od svého vzniku do svého zániku, zpravidla tedy od zápisu do veřejného rejstříku, pokud není zřizována zákonem nebo zákon nestanov jinak. Výjimku tvoří mimo jiné odborové organizace a organizace zaměstnavatelů, které vznikají dnem následujícím, kdy dojde oznámení o jejich založení na rejstříkový soud.<sup>232</sup> Kdo jedná za právníckou osobu v občanském soudním řízení, stanoví § 21 OSŘ.

Stát vystupňuje v řízení ve většině případů jako zaměstnavatel, kdy ho zastupuje jeho organizační složka, která ale není samostatnou právníckou osobou. Blíže pak v § 21a OSŘ.

Jak u strany žalující i u strany žalované je možné, aby došlo k procesnímu nástupnictví. U zaměstnavatele (bez ohledu na to, zda se nachází na straně žalované nebo žalující) se bude jednat o případ, kdy došlo k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů na straně zaměstnavatele na jiný subjekt v důsledku v převodu činnosti zaměstnavatele nebo části jeho činnosti nebo v důsledku převodu úkolů zaměstnavatele nebo jejich části k jinému zaměstnavateli<sup>233</sup>. V tomto případě je třeba žalovat přejímajícího zaměstnavatele. Pokud dojde k přechodu v průběhu již zahájeného řízení, musí zaměstnanec navrhnout postup podle § 107a OSŘ. V tomto případě nový zaměstnavatel nastoupí na místo původního zaměstnavatele. V případě zániku zaměstnavatele postupuje soud podle § 107 OSŘ.<sup>234</sup> Bylo ale judikováno Nejvyšším soudem, že je ale také možné, že procesní stranou zůstane původní zaměstnavatel — např. v případě, kdy byla pravomocně určena neplatnost rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, brání ustanovení § 159a odst. 4 OSŘ tomu, aby byl v následujícím řízení při rozhodování o nároku zaměstnance na náhradu mzdy z neplatného rozvázání pracovního poměru považován za zaměstnavatele někdo jiný, než proti komu byla vyslovena neplatnost rozvázání pracovního poměru.<sup>235</sup> K procesnímu nástupnictví na straně zaměstnance zpravidla dojde v důsledku smrti zaměstnance. Bude se jednat především o majetková práva související např. s náhradou mzdy nebo náhradou škody, kdy tyto majetková práva přecházejí na manžela, děti a rodiče, když nejsou tak na dědice. K tomu dojde např. při řízení o určení neplatnosti výpovědi ze strany zaměstnavatele, kde zaměstnanec požadoval kromě určení neplatnosti výpovědi i náhradu mzdy. Není tedy možné soudní řízení bez dalšího zastavit z důvodu smrti zaměstnance.<sup>236</sup>

K jistému procesnímu nástupnictví dochází také v případě, že na majetek zaměstnavatele byl prohlášen konkurz. Pokud byl na majetek zaměstnance nebo

---

<sup>232</sup> Srov. § 118 a § 3025 odst. 2 občanského zákoníku

<sup>233</sup> Srov. § 338 zákoníku práce

<sup>234</sup> Srov. HROMADA, Miroslav: Pracovněprávní spory. 1. Vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 38. ISBN 978-80-7400-581-7

<sup>235</sup> Srov. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 24. 2. 2010, sp. zn. 21 Cdo 4780/2008

<sup>236</sup> Srov. Nález Ústavního soudu ze dne 29. 1. 2004, sp. zn. III. ÚS 133/03

zaměstnavatele konkurz ve smyslu zákona č. 328/1991 Sb., přerušuje se řízení o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru a je možné v něm pokračovat pouze na návrh správce konkurzní podstaty nebo druhého účastníka řízení. V řízení se pokračuje namísto úpadce se správcem konkurzní podstaty, který se stává účastníkem řízení.

V případě, že došlo v rámci insolvenčního řízení k prohlášení úpadku ve smyslu zákona č. 182/2006 Sb., o úpadku a způsobech jeho řešení (insolvenční zákon), nedochází k přerušení řízení, jelikož se nezasahuje do majetkové podstaty. V řízení se pokračuje s insolvenčním správcem. Pokud ovšem dojde k prohlášení úpadku zaměstnance, je zapotřebí, aby zaměstnavatel uplatnil svůj nárok přihláškou. Řízení o určení neplatného rozvázání pracovního poměru zaměstnancem se v tomto případě přerušuje po dobu trvajících účinků úpadku a nelze soudní řízení o takovém právu zahájit.

Pokud byl na majetek zaměstnavatele prohlášen konkurz ve smyslu zákona č. 182/2006 Sb. Řízení o žalobě na určení neplatnosti rozvázání právního poměru se přerušuje a lze v něm pokračovat na návrh zaměstnance nebo insolventního správce, který nyní vystupuje místo zaměstnavatel v řízení. V tomto případě se jedná o pohledávku postavenou na roveň pohledávkám za podstatou podle § 169 odst. 1 písm. a) insolventního zákona. Pokud se podává nová žaloba na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru proti zaměstnavateli, který je v úpadku, musí se podat proti insolventnímu správcí, pokud je již ustanoven. Pokud byl prohlášen konkurz na majetek zaměstnance, je třeba ze strany zaměstnavatele uplatnit právo na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru přihláškou k insolvenčnímu soudu. Pokud bylo rozhodnuto o jiném způsobu řešení úpadku dlužníka než konkurz, nemá to žádný vliv na řízení o určení neplatnosti rozvázání právního poměru.<sup>237</sup>

V případě, že by bylo v řízení pokračováno s někým jiným, než na koho práva a povinnosti žalobou uplatněné přešly, není již řízení vedeno proti pasivně legitimovanému účastníku a žaloba musí být zamítnuta. V tomto případě je právo podle § 72 zákoníku práce řádně uplatněno až tehdy, až bude uplatněno vůči účastníkovi, na kterého práva a povinnosti přešly. Je rozhodující, zda vůbec a kdy toto právo uplatněno proti skutečnému nositeli vymáhaného práva.<sup>238</sup>

### 9.3. Dovolání se neplatnosti právního jednání

Pokud se zaměstnavatel nebo zaměstnanec domnívají, že s nimi byl neplatně rozvázán pracovní poměr, musí napadnout u soudu neplatnost rozvázání pracovního poměru. Zákoník

<sup>237</sup> Srov. DRÁPAL, Ljubomír, in BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. Praha: C.H. Beck, 2015, s. 468-469. ISBN 978-80-7400-290-8

<sup>238</sup> Srov. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 8. 11. 2007, sp. zn. 21 Cdo 624/2007

práce upravuje tuto problematiku v § 72. Toto ustanovení upravuje pouze případy, kdy došlo k neplatnému rozvázání pracovního poměru dohodou, výpovědí, okamžitým zrušením nebo zrušením ve zkušební době. Pokud se chce někdo dovolat neplatnosti skončení pracovního poměru jiným způsobem, nebude na to dopadat výše uvedená právní úprava. Toto ustanovení je celkem stručné a bez náležité znalosti dané problematiky, včetně aktuální judikatury, se lze jen těžko orientovat a dosáhnout u soudu úspěchu. Je potřeba zdůraznit, že danou problematiku neupravuje jen zákoník práce, ale je nutné s ohledem na subsidiaritu občanského zákoníku zohlednit i příslušná ustanovení občanského zákoníku.

Z § 72 zákoníku práce přímo vyplývá pouze to, že neplatnost rozvázání pracovního poměru výpovědí, okamžitým zrušením, zrušením ve zkušební době nebo dohodou může jak zaměstnavatel, tak zaměstnanec uplatnit u soudu nejpozději ve lhůtě 2 měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit tímto rozvázáním. Není již však uvedeno, že k úspěšnému dovolání se neplatnosti rozvázání pracovního poměru výše uvedenými způsoby je nutné také ještě se dovolat u druhé strany relativní neplatnosti rozvázání pracovního poměru spolu s určením konkrétní vady, která způsobuje neplatnost právního jednání o rozvázání pracovního poměru. Oprávněný účastník se může dovolat neplatnosti právního jednání o rozvázání pracovního poměru ještě před zahájením řízení, ale i přímo v žalobě nebo i v jiném podání při řízení.<sup>239</sup> Na tomto místě se sluší podotknout, že dovolání se neplatnosti právního jednání o rozvázání pracovního poměru je hmotněprávní jednání, jeho účinky tedy nastávají až poté, co byl doručen adresátovi, příp. kdy se adresát v řízení o něm dozvěděl. Pokud se účastník chce dovolat neplatnosti právního jednání v žalobě, nestačí, když vylíčí rozhodné skutečnosti a pak se bude v petitu domáhat určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru. Žaloba je procesněprávní jednání, může však obsahovat i hmotněprávní jednání, tedy výslovné dovolání se relativní neplatnosti konkrétního právního jednání s přesným označením vad právního jednání, které měly způsobit jeho neplatnost, jinými slovy je třeba výslovně námitku relativní neplatnosti právního jednání uplatnit vůči druhé straně, příp. také vůči soudu v řízení.

V případě, že právní jednání je postiženo vadou, která způsobuje jeho neplatnost absolutní, není třeba, aby se neplatnosti účastník dovolával. Jakmile soud sám zjistí nebo z řízení vyplyne, že právní jednání vedoucí k rozvázání pracovního poměru, je postiženo takovou vadou, přihlédne k ní z úřední povinnosti, aniž by bylo třeba, aby se jí druhý účastník dovolal. Pokud je ovšem právní jednání postiženo vadou, která způsobuje jeho

---

<sup>239</sup> Srov. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 27. 7.2010, sp. zn. 21 Cdo 660/2009

neplatnost relativní, je třeba, jak jsem již zmínila, aby se jí druhý účastník dovolal. V první řadě je třeba, aby druhému účastníku písemně sdělil, že se výslovně dovolává (relativní) neplatnosti konkrétního právního jednání vedoucímu k rozvázání pracovního poměru, dále pak v čem konkrétně spatřuje vadu tohoto jednání. V případném dalším řízení o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru se pak bude posuzovat pouze ta vada právního jednání, které se dovolal oprávněný účastník. Důležité také je, aby toto sdělení bylo druhému účastníku skutečně doručeno, jelikož účinky dovolání se neplatnosti právního jednání se vážou právě na doručení druhému účastníkovi. Jedná se o jednostranné právní jednání. Také je třeba upozornit na skutečnost, že právo dovolat se relativní neplatnosti právního jednání, se promlčuje, a to obecně tříleté lhůtě. Neplatného právního jednání se však nemůže dovolávat ten, který ji způsobil. Dovolání se neplatnosti způsobuje, že se na právní jednání hledí jako na neplatné s účinky *ex tunc*. Pokud by její neplatnost způsobili oba účastníci (např. u dohody o rozvázání pracovního poměru) mohli by se vady způsobující její neplatnost dovolat pravděpodobně oba. Pokud by se oprávněný účastník neplatnosti právního jednání nedovolal, a to ani v rámci řízení, považuje se právní jednání za platné, a to i přesto, že by účastník podal včas žalobu k soudu na určení neplatnosti právního jednání vedoucího k rozvázání pracovního poměru.<sup>240</sup>

#### 9.4. Podání žaloby podle § 72 zákoníku práce a její náležitosti

Jak jsem již uvedla výše, v případě, že se účastník chce úspěšně dovolat neplatnosti rozvázání pracovního poměru dohodou, výpovědí, okamžitým zrušením nebo zrušením ve zkušební době, je třeba se jednak této neplatnosti dovolat vůči druhému účastníku, jak jsem podrobně uvedla výše, ale také podat včas žalobu k soudu na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru. Jedná se o specifický druh zákonné žaloby určovacího charakteru, která je upravena v § 72 zákoníku práce. Specifika tohoto řízení spočívají v tom, že se sice jedná o určovací žalobu, ale předmětem žaloby je zjištění právní skutečnosti (neplatnosti právního jednání směřující k rozvázání pracovního poměru výpovědí, okamžitým zrušením, zrušením ve zkušební době nebo dohodou), nikoli ve smyslu § 80 OSŘ, zda tu právo nebo právní vztah je či není. U žalob podaných podle § 72 zákoníku práce proto není potřebné prokazovat naléhavý právní zájem na požadovaném určení.<sup>241</sup> Dalším specifikem této žaloby je to, že oprávněným, kdo může podat žalobu na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru je pouze dotčený zaměstnanec nebo zaměstnavatel.

---

<sup>240</sup> Srov. BUKOVJAN, Petr. Jak se správně dovolat neplatnosti právního úkonu o rozvázání pracovního poměru: *Práce a mzda*. 2010, č. 11

<sup>241</sup> Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14. 7.2010, sp. zn. 21 Cdo 1951/2009



Obecné náležitosti žaloby jsou uvedeny v § 42 odst. 4 a v § 79 odst. 1 OSŘ. Je třeba, aby bylo v žalobě označeno, kdo právní jednání činí, k jakému soudu směřuje, čeho se věc týká a čeho se účastník v řízení domáhá. Žaloba musí být datována a podepsána. V žalobě musí být přesně označeni účastníci řízení. V žalobě je třeba také označit důkazy, kterých se žalobce dovolává a přiložit příslušné přílohy k žalobě. Žalobu lze podat v listinné nebo elektronické podobě. V žalobě musí účastník vylíčit rozhodné skutečnosti, výslovně označit, jaké konkrétní právní jednání považuje za neplatné (např. výpověď zaměstnavatele doručená v dopise ze dne 10. 6. 2017), z jakého důvodu se domnívá, že je právní jednání neplatné, uvést okolnosti vzniku právního jednání apod. žalobce může v žalobě dále uvést oznámení vůči druhému účastníku, že trvá na dalším pokračování pracovního poměru a případně uplatnit i další nároky s neplatným rozvázáním pracovního poměru související, např. nárok na náhradu mzdy, nárok na náhradu škody nebo jiné újmy.

Dále je v žalobě nutné také uvést petit, resp. čeho se účastník řízení domáhá, jaké rozhodnutí ve věci má soud učinit. Na tomto místě považuji za důležité zdůraznit, že k tomu, aby nastaly účinky z neplatného rozvázání pracovního poměru, tedy aby soud pravomocně rozhodl o neplatnosti rozvázání pracovního poměru dohodou, výpovědí, okamžitým zrušením nebo zrušením ve zkušební době, je třeba, aby účastník správně formuloval petit žaloby, tedy svůj žalobní návrh. Nesprávným petitem je, např. když se žalobce domáhá určení, že pracovní poměr mezi žalobcem a žalovaným neskončil nebo že trvá dále. Nebo se někdy žalobce domáhá určení, že nebyl naplněn konkrétní výpovědní důvod apod. Případně když se žalobce domáhá pouze přiznání nároku na náhradu mzdy nebo náhrady škody. Jedině pravomocné rozhodnutí soudu podle § 72 zákoníku práce může určit, že pracovní poměr byl v konkrétním případě rozvázán neplatně a vyvolat tím příslušné následky. Z povahy věci usuzuji, že se jedná o deklaratorní rozhodnutí soudu. Soud pouze konstatuje, že tu nějaká skutečnost je, nebo není. Až do pravomocného rozhodnutí soudu se vychází z toho, že pracovní poměr byl rozvázán platně. Teprve právní moc rozhodnutí o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru způsobí změnu. Radim Kostík s tímto názorem také ztotožňuje, tvrdí, že soud v řízení podle § 72 zákoníku žádná práva a povinnosti stran nezakládá, pouze je autoritativně zjišťuje.<sup>242</sup> Narazíme však i na odlišný názor, např. Bohumil Dvořák se domnívá, že žalobou na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru výpovědí je navrhováno vydání konstitutivního soudního rozhodnutí, kterým se vyslovuje neplatnost výpovědi z příslušného vztahu.<sup>243</sup> Když je pravomocně rozhodnuto o neplatnosti rozvázání pracovního poměru a

<sup>242</sup> Srov. KOSTÍK, Radim. Zákonné žaloby určovacího charakteru: *Právní rozhledy*. 2008, č. 17, s. 637

<sup>243</sup> Srov. DVOŘÁK, Bohumil. O žalobách na určení neplatnosti výpovědi: *Právní rozhledy*. 2012, č. 18, s. 632

zaměstnanec nebo zaměstnavatel trvali na dalším zaměstnávání a pracovní poměr neskončil jinak platně, pracovní poměr nadále trvá. Zaměstnavatel je povinen zaměstnanci přidělovat práci podle pracovní smlouvy a zaměstnanec je povinen nastoupit do práce.

Žaloba se posuzuje podle svého obsahu, nikoli podle názvu. Z judikatury ale vyplývá, že „posouzení procesního úkonu podle obsahu však soudu neumožňuje, aby určitému a srozumitelnému úkonu přiřkl jiný než účastníkem sledovaný smysl; ust. 41 odst. 2 OSŘ soudu ukládá posuzovat procesní úkon bez zřetele k tomu, jak jej účastník označil, neumožňuje mu však, aby „domýšlel“ jeho obsah nebo aby z něho dovozoval závěry, které z něj ve skutečnosti nevyplývají. Požadovala-li tedy v posuzovaném případě žalobkyně (zaměstnankyně) v žalobě zcela jednoznačně kromě náhrady mzdy, aby soud rozsudkem žalovanému (zaměstnavateli) uložil povinnost „žalobkyni nadále zaměstnávat a umožnit žalobkyni pokračovat v práci do 3 dnů od právní moci rozsudku“, nelze v rozporu s nepochybným obsahem žaloby dovozovat, že se domáhala nikoli uložení těchto povinností, ale určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru ve smyslu ust. § 72 zákoníku práce.“<sup>244</sup>

#### 9.4.1. Lhůta k žalobě

Žalobu na určení neplatného rozvázání pracovního poměru dohodou, výpovědí, okamžitým zrušením nebo zrušením ve zkušební době je třeba podle § 72 zákoníku práce podat nejpozději do dvou měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit tímto rozvázáním. Na jednu stranu se zdá být to ustanovení jasné, ale jak vyplývá z dalšího, není tomu tak. V praxi se lze často setkat s případy, kdy právě dodržení této lhůty činí stranám potíže, a to především z důvodu nesprávné interpretace příslušných ustanovení, která se k dané problematice vztahují. Za prvé je třeba zmínit, že se jedná o hmotněprávní lhůtu, tzn., že účastník řízení musí žalobu ve stanovené lhůtě na soud doručit, nestačí ji tedy jen odeslat, jinak jeho právo na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru zaniká a rozvázání pracovního poměru, i kdyby bylo neplatné, je účinné. Po marném uplynutí této lhůty se soud již nemůže zabývat posouzením otázky platnosti tohoto právního jednání, a to ani formou předběžné otázky. Pokud nebyla neplatnost právního jednání o rozvázání pracovního poměru určena pravomocným rozhodnutím soudu, musí soud v případném dalším řízení mezi účastníky vycházet ze skutečnosti, že pracovní poměr účastníků byl rozvázán platně.<sup>245</sup>

Lhůta 2 měsíců se začíná počítat ode dne, kdy mělo dojít k rozvázání pracovního poměru. Na počítání lhůt je třeba použít § 605 - § 608 občanského zákoníku. „Lhůta nebo

<sup>244</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 10. 10. 2006, sp. zn. 21 Cdo 2525/2005

<sup>245</sup> Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14. 5. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1436/2001

*doba určená podle dnů počíná dnem, který následuje po skutečnosti rozhodné pro její počátek. Konec lhůty nebo doby určené podle týdnů, měsíců nebo let připadá na den, který se pojmenováním nebo číslem shoduje se dnem, na který připadá skutečnost, od níž se lhůta nebo doba počítá. Není-li takový den v posledním měsíci, případně konec lhůty nebo doby na poslední den měsíce. Polovinou měsíce se rozumí patnáct dnů a středem měsíce jeho patnáctý den. Je-li lhůta nebo doba určena na jeden nebo více měsíců a část měsíce, počítá se část měsíce naposled. Případně-li poslední den lhůty na sobotu, neděli nebo svátek, je posledním dnem lhůty pracovní den nejbližší následující. Lhůta nebo doba určená v kratších časových jednotkách, než jsou dny, se počítá od okamžiku, kdy začne, do okamžiku, kdy skončí.“*

U výpovědi tedy ode dne, kdy měla uplynout výpovědní doba. Výpovědní doba začíná plynout první den kalendářního měsíce, který následuje po dni jejího doručení výpovědi druhé straně pracovního poměru, a je min. dvouměsíční, pokud si strany nedohodly výpovědní dobu delší. Skončí tedy posledním dnem příslušného kalendářního měsíce. K prodloužení výpovědní doby může dojít na základě § 53 odst. 2, § 54 písm. b) a § 63 zákoníku práce, nebo ke zkrácení podle § 51a zákoníku práce. Nesprávně uvedený údaj o výpovědní době ve výpovědi nemá vliv na její běh, ani na lhůtu k podání žaloby.<sup>246</sup> Pokud tedy byla výpověď doručena druhému účastníku např. dne 10. 5. 2017, a výpovědní doba běží standardně a je dvouměsíční, měl by pracovní poměr skončit 31. 7. 2017. Protistrana se tedy musí domáhat neplatného zrušení pracovního poměru u soudu žalobou nejpozději 30. 9. 2017, nicméně toto datum připadá na sobotu, proto lhůta skončí až první následující pracovní den, tedy 2. 10. 2017.

V případě sporného okamžitého zrušení pracovního poměru má skončit pracovní poměr dnem jeho doručení druhé smluvní straně pracovního poměru. U uplatněné neplatnosti zrušení pracovního poměru ve zkušební době dnem označeným v tomto pracovněprávním jednání nebo dnem později uvedeným. U dohody o rozvázání pracovního poměru by měl pracovní poměr skončit dnem v dohodě označeným, nebo dnem, kdy byla uzavřena.<sup>247</sup>

Základním předpokladem, aby mohla výše uvedená lhůta začít běžet je skutečnost, že výpověď, okamžité zrušení pracovního poměru nebo zrušení pracovního poměru ve zkušební době a dohoda o rozvázání pracovního poměru byly druhé straně pracovního poměru řádně doručeny. Zaměstnanci musí být doručováno do vlastních rukou, jelikož se jedná o záležitosti

---

<sup>246</sup> Srov. S III., s. 153

<sup>247</sup> Srov. DRÁPAL, Ljubomír, in BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. Praha: C.H. Beck, 2015, s. 469. ISBN 978-80-7400-290-8 a usnesení Nejvyššího soudu ze dne 16. 7. 2003, sp. zn. 21 Cdo 258/2003

týkající se skončení pracovního poměru.<sup>248</sup> Zaměstnavateli stačí, když bude doručeno pracovněprávní jednání ze strany zaměstnance.<sup>249</sup> Pokud by k doručení sporného rozvázání pracovního poměru druhé smluvní straně nedošlo, nelze vůbec uvažovat o tom, že by začala běžet výše uvedená lhůta, jelikož není podklad pro skončení pracovního poměru.

*„Pro běh dvou měsíční lhůty podle § 72 zákoníku práce nemá právní význam, uplatní-li zaměstnavatel nebo zaměstnanec neplatnost rozvázání pracovního poměru výpovědí, okamžitým zrušením, zrušením ve zkušební době nebo dohodou žalobou, která byla pravomocně rozhodnutím soudu odmítnuta, nebo bylo-li pravomocným rozhodnutím soudu zastaveno řízení, které bylo před soudem zahájeno jejím podáním.“<sup>250</sup>*

Výše uvedená dvouměsíční lhůta je prekluzivní, což znamená, že pokud nebude oprávněným účastníkem včas na soud podána žaloba na určení, že konkrétní rozvázání pracovního poměru je neplatné, není už žádná možnost se neplatnosti dovolat ve smyslu § 72 zákoníku práce, a to ani v řízení podle § 80 OSŘ v určovací žalobě, o které se ještě blíže zmíním. Zmeškání lhůty nelze prominout. Soud musí k prekluzi práva přihlédnout, i když ji druhý účastník řízení nenamítne, a následně žalobu z tohoto důvodu zamítnout. Právní úprava týkající se promlčecí lhůty (§ 645 - § 652 občanského zákoníku) se obdobně použije na prekluzivní lhůtu (dle § 654 odst. 2 občanského zákoníku).

Na druhou stranu bych chtěla ještě poukázat, že dvouměsíční prekluzivní lhůta může být v určitých případech prodloužena. Prekluzivní lhůta podle § 72 začne běžet ode dne, kdy byl smluvní straně pracovního poměru ustanoven zákonný zástupce nebo opatrovník, pokud je třeba, aby byla takto zastoupena<sup>251</sup>; pokud ovšem tato potřeba vznikla až v průběhu běhu prekluzivní lhůty, běží lhůta dále, ale neskončí dříve, než uplyne rok od odpadnutí překážky.<sup>252</sup> Prekluzivní doba neběží, pokud se jedná o pracovní poměr mezi osobami žijícími ve společné domácnosti, mezi zastoupeným a zákonným zástupcem nebo opatrovancem a opatrovníkem neb mezi poručníkem a poručencem.<sup>253</sup> V případě, že zaměstnavatel se zaměstnancem jedná o mimosoudní dohodě o neplatnosti rozvázání pracovního poměru, a jedna ze stran další jednání výslovně odmítne, začne běžet prekluzivní lhůta až poté. Pokud začala ale běžet již před tímto jednáním, po dobu jednání neběží.<sup>254</sup> Pokud oprávněné straně

<sup>248</sup> Blíže pak v § 334 zákoníku práce

<sup>249</sup> Blíže pak v § 337 zákoníku práce

<sup>250</sup> Rozsudek nejvyššího soudu ze dne 3. 7. 2007, sp. zn. 21 Cdo 1933/2006

<sup>251</sup> Srov. SCHMIED, Zdeněk in ANDRAŠTÍKOVÁ, Mária, HLOUŠKOVÁ Pavla, HOFMANNOVÁ Eva a kol. Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2015. 9. aktualizované vydání. Olomouc: Anag, 2015, s. 157, ISBN 978-80-7263-921-2

<sup>252</sup> § 645 občanského zákoníku

<sup>253</sup> § 646 občanského zákoníku

<sup>254</sup> § 647 občanského zákoníku

pracovního poměru, která má v úmyslu podat žalobu na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru, někdo hrozbou brání uplatnit nebo pokud žalobu neuplatnila z důvodu, že byla lstivě uvedena v omyl.<sup>255</sup> Po dobu trvání „vyšší moci“, která smluvní straně znemožnila podat žalobu na určení neplatnosti, neběží prekluzivní doba.<sup>256</sup> Pokud odpadnou překážky, uvedené v § 646, § 647, § 650 a § 651 občanského zákoníku neskončí běh prekluzivní doby podle § 72 dříve než za šest měsíců ode dne, kdy lhůta začala opět běžet.<sup>257</sup>

S ohledem na výše uvedené mě napadá otázka, zda zákonodárce skutečně zamýšlel takovýmto způsobem prodloužit prekluzivní dobu pro podání žaloby na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru, především jedná-li se o prodloužení v případě, že strany jednáni o mimosoudním řešení situace. V § 72 zákoníku práce uvedená prekluzivní doba je poměrně krátká a prodloužení o dalších min. šest měsíců je tedy velmi podstatná. Na jednu stranu se musí strana zavčas rozmyslet, zda bude napadat platnost rozvázání pracovního poměru a s tím možné následky, či nikoli. Toto rozhodnutí jednoduché nebývá, když si strana pracovního poměru musí zohlednit možné následky – ze strany zaměstnance ztrátu zaměstnání, zdroje obživy, např. změnu společenského postavení, nebo případně následný průběh pokračování výkonu práce u zaměstnavatele po případném určení, že došlo k neplatnému rozvázání pracovního poměru, apod. Ze strany zaměstnavatele to je pak na posouzení např., zda o daného zaměstnance skutečně tolik stojí, nebo je lehce nahraditelný, aj.

Na druhou stranu je ale ten, kdo rozvázal pracovní poměr, po dobu běhu prekluzivní doby v nejistotě, zda se druhá strana neplatnosti rozvázání pracovního poměru u soudu napadne či nikoli. S ohledem na výše uvedené se domnívám, že smyslem a účelem zákona nebylo takovéto prodloužení prekluzivní lhůty. Na druhou stranu je ale třeba vzít do úvahy ochrannou funkci pracovního práva, zvláště pak ochranu zaměstnance. Smyslem a účelem právní úpravy bylo pravděpodobně poskytnutí stranám dostatečný časový prostor pro uplatnění jejich práva v případě, že nedošlo k úspěšnému mimosoudnímu vyřešení sporu. Je třeba vycházet z poctivosti jednání stran. Podle mého názoru by mohlo být řešení v daném případě např. prodloužení lhůty nikoli o šest měsíců, ale např. pouze o dva měsíce, kdy by strany měly dostatečný prostor pro další rozhodnutí, jak s věcí naložit. V obdobném duchu se vyjadřuje i Jakub Morávek ve svém článku, kde se zabývá touto problematikou.<sup>258</sup> Rozdílný

---

<sup>255</sup> § 650 občanského zákoníku

<sup>256</sup> § 651 občanského zákoníku

<sup>257</sup> Srov. DRÁPAL, Ljubomír, in BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. Praha: C.H. Beck, 2015, s. 470. ISBN 978-80-7400-290-8

<sup>258</sup> Srov. MORÁVEK, Jakub. K prodloužení lhůty pro žalobu na určení neplatnosti skončení pracovního poměru: *Právní rozhledy*. 2014, č. 18, s. 620

názor vyjadřují Tomáš Procházka a Michal Vrajík<sup>259</sup>, kteří ustanovení § 647 a § 652 občanského zákoníku ve vztahu k § 72 zákoníku práce považují za legislativní chybu, která by měla být napravena. Podle jejich názoru nemůžou tato ustanovení obstát při poměřování se základními zásadami pracovního pracovněprávních vztahů a v kontextu základních funkcí pracovního práva.

#### 9.4.2. Průběh řízení

V této části se zaměřím spíše na specifika procesu ohledně řízení na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru. Není mým cílem provést podrobnou analýzu celého průběhu řízení, domnívám se, že by to bylo nad rámec možností práce. Průběh řízení se po podání žaloby řídí obecnými předpisy civilního procesu, tedy občanským soudním řádem, ať už jde o následky podání žaloby, případně její změnu. Po podání žaloby je třeba uhradit soudní poplatek, jehož úprava je obsažena v zákoně č. 549/1991 Sb., o soudních poplatcích. Výše soudního poplatku v konkrétním řízení je řídit Sazebníkem poplatků. V řízení o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru činí výše soudního poplatku 2000,- Kč. Pokud se žalobce domáhá v žalobě dalšího nároku, např. náhrady mzdy (kdy je výše poplatku závislá na hodnotě požadované částky), je požadován soudní poplatek i z dalšího uplatněného nároku. V zákoně je mimo jiné upraven i institut osvobození od placení soudních poplatků.

V řízení je také možné uplatnit institut předběžného opatření, jakožto prozatímního rozhodnutí, které je možné vydat jednak před podáním žaloby, tak i v průběhu řízení. Využití tohoto institutu je možné např. v řízení o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru a o zaplacení náhrady mzdy, když se zaměstnanec dostane do tíživé životní situace, kdy mu zaměstnavatel nepřiděluje práci a zaměstnanec tak ztratil příjem a je pro něj obtížné sehnat novou vhodnou práci. Může proto zaměstnanec navrhnout, aby bylo vydáno předběžné opatření, ve kterém bude zaměstnavateli uloženo, aby zaměstnanci poskytoval aspoň část náhrady mzdy (ve smyslu § 76 odst. 1 písm. b) OSŘ).<sup>260</sup>

V řízení se uplatňuje koncentrace řízení, v praxi to znamená, že po určitém okamžiku již není možné vznášet nová tvrzení o skutkových okolnostech a k nim navrhopat nové důkazní prostředky. Koncentrace řízení je upravena jednak v § 114c OSŘ v přípravném řízení, kdy nová tvrzení a návrhy důkazních prostředků lze vznášet pouze do skončení přípravného řízení, a dále pak v § 118b odst. 1 OSŘ v případě, že ve věci nebylo nařízeno

---

<sup>259</sup> Srov. PROCHÁZKA, Tomáš, VRAJÍK Michal. Žaloba na neplatnost skončení pracovního poměru – po čtvrt století jinak? Dostupné na: <http://www.epravo.cz/>

<sup>260</sup> Srov. HROMADA, Miroslav. Pracovněprávní spory. 1. Vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 59 ISBN 978-80-7400-581-7

přípravné řízení. Koncentrace řízení se ale nevztahuje na projev, kterým žalobce vyjadřuje svůj žalobní návrh, příp. stanovisko k němu, dále pak na uplatňování námitek v řízení (námitka promlčení, dovolání se relativní neplatnosti, námitka započtení), vyjadřování se k provedeným důkazům, ke skutkové a právní stránce věci nebo sděluje svůj návrh, jak má být soudem rozhodnuto. Účastník řízení musí být soudem o následcích koncentrace řádně poučen. Koncentrace řízení nastává zpravidla na závěr prvního jednání ve věci, po poučení účastníků předsedou soudu.

Poté se přistoupí k dokazování, jehož prostřednictvím soud zjišťuje skutkový stav věci. Důkazní břemeno nese ten účastník, v jehož zájmu je, aby byla tvrzená skutečnost uznána soudem za pravdivou. Pokud soud nemá nějakou skutečnost za prokázanou, musí o tom účastníka poučit ve smyslu § 118a odst. 1 a 3 OSŘ. U soudu se nemusí prokazovat skutečnosti obecně známé, tzv. notoriety, skutečnosti soudu známé z jeho činnosti a právní předpisy uveřejněné nebo oznámené ve Sbírce zákonů České republiky.<sup>261</sup> Jako důkazní prostředky mohou v řízení sloužit výsledky svědků, znalecké posudky, soukromé nebo veřejné listiny, ohledání, výslech účastníků, zprávy a vyjádření orgánů, fyzických a právnických osob. U soukromých listin je třeba rozeznávat jejich pravost (což znamená skutečnost, že listina pochází od toho, kdo je na ni uveden jako vystavitel) a správnost (pravdivost). Ne každá listina, vydaná státním orgánem, se považuje za listinu veřejnou. Nejsou jimi např. listiny, které vydal státní orgán jako strana v soukromoprávních vztazích, např. jako zaměstnavatel, např. mzdový výměr. Na druhou stranu bude veřejnou listinou např. vysvědčení ze školy nebo diplomy o absolutoriu apod. Za veřejnou listinu se nepovažuje písemný záznam o doručení (§336 odst. 2 zákoníku práce), na rozdíl od doručanky jako průkazu doručování v soudním řízení (§ 50f odst. 3 OSŘ). U písemného záznamu o doručení stačí údaje na něm vyznačené zpochybnit, u doručanky se pro úspěšnou obranu musí prokázat opak. V řízení je také možné zjišťovat zdravotní stav zaměstnance, a to jednak prostřednictvím lékařských posudků vystavených poskytovatelem pracovnělékařských služeb, lékařských zpráv nebo prostřednictvím znaleckého posudku. Děje se tak např. v rámci řízení o určení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru (nebo dohody) z důvodu uvedeného v § 52 písm. d) a e) zákoníku práce. Přičemž výše uvedený lékařský posudek vydaný poskytovatelem pracovnělékařských služeb má povahu jakéhosi dobrozdání a nemá takovou důkazní sílu jako znalecký posudek.

---

<sup>261</sup>Srov. WINTEROVÁ, Alena in WINTEROVÁ, Alena, MACKOVÁ, Alena a kol. Civilní právo procesní. Část první: řízení nalézací. 8. Nezměněné vydání. Praha: Leges, 2015, s. 226, ISBN 978-80-7502-076-5

Některé důkazní prostředky jsou však v řízení nepřijatelné, jedná se o nezákonné důkazní prostředky, které byly pořízeny v rozporu s obecně závaznými předpisy nebo při jejichž opatření došlo k neoprávněnému zásahu do práv jiné fyzické nebo právnické osoby a soud je tak nemůže provést. V praxi se můžeme setkat s důkazy opatřenými v rozporu s právy nedotknutelnosti osoby a jejího soukromí ve smyslu čl. 7 Listiny základních práv a svobod. Je třeba chránit také soukromí telefonních hovorů, listovní tajemství, emailovou korespondenci, aj.<sup>262</sup> před provedením důkaz je třeba, aby soud zhodnotil, jakým způsobem byl důkaz opatřen, zda v souladu se zákonem. Např. u soukromě pořízeného zvukového a zvukově obrazového záznamu by soud měl nejprve zohlednit následující skutečnosti: co má být záznamem prokázáno; za jakých okolností byl záznam pořízen a jak se k němu dostal ten, který jej navrhuje za důkaz; zda nejde o nadbytečný důkaz; zda lze dané skutečnosti prokázat i jiným způsobem; zda souhlasil druhý účastník s pořízením záznamu a souhlasí s jeho použitím před soudem; zda existuje pro tento případ tzv. úřední licence v právním řádu; provést test přiměřenosti - jaké právo či zájem je chráněn pořízením záznamu versus zájem druhého účastníka; zda nezneužil navrhovatel důkazu nebo ten, kdo je na záznamu zachycen, zjevně svá práva; zda byl záznam způsobilý ochránit právo či zájem dotyčného; které z daných práv má získat převahu, zda jsou obě ústavně chráněná? Na tyto otázky by si měl soud odpovědět, než rozhodne, zda připustí daný důkaz záznamem, který třeba nebyl pořízen zcela v souladu se zákonem.<sup>263</sup>

V praxi se často stává, že si zaměstnavatel nahraje na chytrý telefon rozhovor se zaměstnavatelem, týkající se zaměstnání, nikoli osobních věcí, ze kterého např. vyplyne skutečný důvod pro rozvázání pracovního poměru, ačkoli byl v rozvazovacím právním jednání zaměstnavatele uveden jiný, se kterým zaměstnanec nesouhlasí. Zaměstnanec se často nachází v důkazní nouzi a takto pořízený záznam často představuje jediný důkaz, kterým může zaměstnanec prokázat tvrzené skutečnosti. Soud by si měl proto vždy zvážit okolnosti daného případu a porovnat zájmy jednotlivých účastníků řízení chráněné zákonem, potažmo Ústavou. Ve stejném duchu judikoval i Ústavní soud ve svém nálezu ze dne 9. 12. 2014, sp. zn. II. ÚS 1774/14, kde vyslovil právní větu: „*Použitelnost záznamu rozhovoru pořízeného soukromou osobou bez vědomí nahrávané osoby jako důkazu v příslušném řízení je závislá na poměrování chráněných práv a zájmů, které se v této sféře střetávají. Zásah do práva soukromí osoby, jejíž mluvený projev je zaznamenán, je ospravedlnitelný zájmem na ochraně*

---

<sup>262</sup> Srov. HROMADA, Miroslav. Pracovněprávní spory. 1. Vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 82. ISBN 978-80-7400-581-7

<sup>263</sup> Srov. MAŘÁDEK, David. Soukromě pořízený zvukový a zvukově obrazový záznam jako důkazní prostředek a důkaz v civilním soudním řízení: *Právní rozhledy*. 2015, č. 20, s. 705



slabší strany právního vztahu, jíž hrozí závažná újma (včetně např. ztráty zaměstnání). Opatření jediného nebo klíčového důkazu touto cestou je analogické k jednání za podmínek krajní nouze či dovolené svémoci.“ Ve stejném duchu ohledně přípustnosti v řízení jakožto důkazů, o takto pořízených záznamech rozhodl i Nejvyšší soud se ve svém usnesení ze dne 11. 5. 2005, sp. zn. 30 Cdo 64/2004, dle kterého hovory fyzických osob, ke kterým dochází při výkonu povolání, zpravidla nemají charakter projevů osobní povahy, tedy že takovýto důkaz zvukovým záznamem hovoru není proto v občanském soudním řízení nepřijatelným. Soud dále zdůraznil, že je třeba brát zřetel na právo na spravedlivý proces dle čl. 36 odst. 1 Listiny základních práv a svobod a přihlídnout při rozhodování ke všem okolnostem pracovněprávního sporu.<sup>264</sup> Obdobně je třeba postupovat i ohledně důkazu, který má být proveden záznamem z kamerového systému. Podle stanoviska Nejvyššího soudu<sup>265</sup> nelze najít oporu v zákoně pro závěr, provozování kamerového systému bez předchozího oznámení a zápisu do registru má bez dalšího za následek neoprávněnost zpracování osobních údajů.<sup>266 267</sup>

Dále bych chtěla ještě zmínit, že soud je ve smyslu § 135 OSŘ vázaný rozhodnutím příslušných orgánů o tom, že byl spáchán trestný čin, přestupek nebo jiný správní delikt a kdo jej spáchal.

V průběhu řízení předseda senátu poučuje účastníky o jejich jednotlivých procesních právech. Po provedeném dokazování, kdy se jednotliví účastníci mají možnost vyjádřit k jednotlivým důkazům, soud ukončí dokazování a vyzve účastníky, aby přednesli své závěrečné návrhy ve věci, poté (po poradě senátu) přistoupí předseda senátu k vyhlášení rozhodnutí. V rozhodnutí soud rozhodne také o nákladech řízení, resp. o jejich náhradě. Zpravidla soud uloží neúspěšné straně sporu povinnost k náhradě nákladů řízení druhé straně, příp. povinnost nahradit náklady státu, které byly v průběhu placeny. Základním pravidlem pro náhradu nákladů řízení je úspěch ve věci. Když je úspěch jen částečný, je náhrada nákladů řízení rozdělena.<sup>268</sup> Rozsudek poté nabude právní moci a vykonatelnosti v případě, že nebude podáno odvolání.

---

<sup>264</sup> Srov. HUSSEINI, Faisal. Přípustnost důkazu zvukovými záznamy v pracovněprávních sporech: *Soudní rozhledy*. 2015, č. 2, s. 51

<sup>265</sup> Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. 10. 1998, sp. zn. 21 Cdo 1009/98

<sup>266</sup> Blíže pak v zákoně č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů

<sup>267</sup> Srov. JANEČKOVÁ, Eva, BARTÍK, Václav. Možnost využití záznamu z kamerového systému jako důkazu při okamžitém zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele: *Práce a mzda*. 2014, č. 4, s. 40

<sup>268</sup> Srov. HROMADA, Miroslav. Pracovněprávní spory. 1. Vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 97. ISBN 978-80-7400-581-7

#### 9.4.3. Rozhodnutí o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru

Soud žalobě na určení neplatnosti výpovědi, okamžitého zrušení pracovního poměru, zrušení pracovního poměru ve zkušební době nebo dohody o rozvázání pracovního poměru po posouzení provedených důkazů vyhoví, za předpokladu, že bylo v řízení prokázáno: že napadané rozvázání pracovního poměru bylo řádně doručeno druhé smluvní straně pracovního poměru; že se nejedná jen o nicotné právní jednání; napadané rozvázání pracovního poměru je postiženo vadou, která způsobuje jeho neplatnost; žalobce (dotčený zaměstnanec nebo zaměstnavatel), který k tomu byl legitimovaný, se řádně a důvodně dovolal relativní neplatnosti napadeného rozvázání pracovního poměru, nešlo-li o absolutní neplatnost pracovněprávního jednání; žaloba byla podána včas, tj. před uplynutím dvouměsíční lhůty stanovené v § 72 (pokud nebyla prodloužena ve smyslu § 654 odst. 2 a § 645, § 646, § 647, § 650, § 651 a § 652 občanského zákoníku.<sup>269</sup>

Soud posuzuje otázku platnosti či neplatnosti rozvázání pracovního poměru výpovědí, okamžitým zrušením, zrušením ve zkušební době nebo dohodou k okamžiku, kdy k nim došlo. Pokud tedy dojde k odvolání výpovědi z pracovního poměru, jejíž neplatnost byla u soudu namítána, nemá to vliv na rozhodování soudu, bez ohledu na to, zda k odvolání výpovědi se souhlasem druhé strany pracovního poměru došlo ještě před podáním žaloby podle § 72 zákoníku práce, nebo až v průběhu řízení.<sup>270</sup> Stejně tak, když v případě, kdy pravomocný odsuzující rozsudek, kvůli kterému došlo podle § 55 odst. 1 písm. a) zákoníku práce k okamžitému zrušení pracovního poměru, zrušen na základě mimořádných opravných prostředků. V případě však, že mezi stranami pracovního poměru došlo v průběhu řízení k uzavření dohody o narovnání ohledně sporného rozvázání pracovního poměru, je to důvod k zamítnutí žaloby, jelikož se narovnáním zaniklo původní rozvázání pracovního poměru a bylo nahrazeno novým ujednáním.

V případě, že se v řízení prokáže, že napadená výpověď z pracovního poměru, okamžité zrušení pracovního poměru nebo zrušení pracovního poměru ve zkušební době nebyly druhé straně pracovního poměru doručeny nebo že se jednalo o nicotné právní jednání (v tomto případě i u dohody o rozvázání pracovního poměru), musí soud žalobu zamítnout, jelikož tu vlastně žádné právní jednání, které by mohlo vést k rozvázání pracovního poměru, není, neexistuje.

Pokud dojde k tomu, že soud žalobu na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru výpovědí, okamžitým zrušením, zrušením ve zkušební době nebo dohodou zamítne

<sup>269</sup> Srov. DRÁPAL, Ljubomír, in BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. Praha: C.H. Beck, 2015, s. 471. ISBN 978-80-7400-290-8

<sup>270</sup> Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11. 11. 1998, sp. zn. 21 Cdo 1082/1998

nebo odmítne, nebo řízení o ní zastaví, nastane po právní moci rozhodnutí stav, jako by žaloba nebyla vůbec podána. Napadané rozvázání pracovního poměru tedy je považováno za platné pracovněprávní jednání, pokud bylo řádně doručeno protistraně a není nicotné, s tím, že na základě něho došlo k rozvázání pracovního poměru stejně, jako by výše uvedená žaloba vůbec nebyla podána.<sup>271</sup>

V případě, že soudem bude rozhodnuto, že došlo k neplatnému rozvázání pracovního poměru výpovědí, okamžitým zrušením, zrušením ve zkušební době nebo dohodou, a pokud zaměstnanec oznámil včas zaměstnavateli, že na dalším zaměstnávání trvá, nebo pokud zaměstnavatel zaměstnanci včas oznámil, že trvá na tom, aby nadále vykonával práci, a pracovní poměr neskončil pracovní poměr na základě jiných pracovněprávních skutečností, pracovní poměr nadále trvá a vztahy mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem se budou řídit pracovní smlouvou a dalšími předpisy jako předtím, než došlo ke sporu o platnost rozvázání pracovního poměru. Otázkou pak ale je, jaká bude atmosféra mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem na pracovišti a zda není jen otázkou času, než dojde k platnému skončení pracovního poměru na základě jiné pracovněprávní skutečnosti.

#### 9.5. Žaloba na určení podle § 80 OSŘ

Určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru podle § 72 zákoníku práce se týká pouze případů, kdy byl pracovní poměr neplatně rozvázán výpovědí, okamžitým zrušením, zrušením ve zkušební době nebo dohodou. U těchto žalob nepřichází v úvahu zkoumání naléhavého právního zájmu na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru, jelikož vychází přímo z § 72 zákoníku práce. Na určení, že došlo k neplatnému skončení pracovního poměru jiným způsobem, slouží právě žaloba na určení podle § 80 OSŘ.<sup>272</sup>

U žaloby na určení podle § 80 OSŘ se žalobce nedomáhá, aby mu bylo přisouzeno určité plnění, ale aby byla určena existence určitého právního poměru či práva, nebo neexistence určitého poměru nebo práva. Jedná se o deklaratorní rozhodnutí, a má proto účinky ex tunc. Velmi časté jsou žaloby na určení existence pracovního poměru. Základní podmínkou pro úspěšnost žaloby naléhavý právní zájem na požadovaném určení. Žalobce tedy musí prokazovat svůj naléhavý právní zájem na daném určení. Právní zájem má žalobce tehdy, je-li objektivně existence tohoto právního vztahu nejasná, neurčitá a z této nejistoty hrozí žalobci nějaké nebezpečí újmy. Tato nejasnost a nejistota však musí dosahovat určité

---

<sup>271</sup> Srov. DRÁPAL, Ljubomír, in BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. Praha: C.H. Beck, 2015, s. 471. ISBN 978-80-7400-290-8 také rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 3. 7. 2007, sp. zn. 21 Cdo 1933/2006

<sup>272</sup> Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 30. 6. 1999, sp. zn. 21 Cdo 487/1999 a rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. 5. 2003, sp. zn. 21 Cdo 131/2003

intenzity – objektivně vzato. Pod naléhavostí právní zájmu je třeba si představit naléhavost jednak časová – nyní je třeba věc řešit, tak i naléhavost řešení spočívá v tom, že žalobce nemá jinou možnost, jak situaci řešit, např. podáním žaloby na plnění z téhož právního poměru. Pokud totiž žalobce má možnost žalovat na plnění, zpravidla odpadá možnost žalovat na určení z téhož právního poměru, jelikož v případě žaloby na plnění si soud jako prejudiciální otázku sám vyřeší, zda daný právní poměr nebo právo existuje či nikoli. Proto také pravomocné rozhodnutí ve věci této otázky v případě řízení na určení ne/existence právního poměru nebo práva je závazné také pro případnou pozdější žalobu na plnění z tohoto právního poměru. Jak už jsem zmínila, naléhavý právní zájem na požadovaném určení musí žalobce prokázat, tzn., že musí soudu tvrdit a zároveň prokázat rozhodné skutečnosti, že tomu tak skutečně je. Zda bude žaloba pro nedostatek naléhavého právního zájmu zamítnuta či nikoli, je pak na hodnocení soudu. Určovací žaloby nebývají v praxi tolik časté, ale jejich preventivní funkci jim nelze upřít, kdy vnesou jistotu do sporných právních poměrů a práv.<sup>273</sup>

Výhodou určovací žaloby podle § 80 OSŘ je oproti žalobě na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru podle § 72 zákoníku práce skutečnost, že žalobce není vázán žádnou lhůtou pro podání žaloby. Dále považuji za důležité zmínit, že žalobou na určení podle § 80 OSŘ se žalobce (zaměstnanec nebo zaměstnavatel) nemůže dovolávat určení, že došlo k neplatnému rozvázání pracovního poměru dohodou, výpovědí, okamžitým zrušením nebo zrušením ve zkušební době. Tuto otázku nemůže soud řešit ani jako předběžnou. Pokud nebylo soudem pravomocně určeno podle § 72 zákoníku práce, že se jedná o neplatné rozvázání pracovního poměru, vychází se z toho, že pracovní poměr byl skončen platně. Z judikatury vyplývá, že soud se v řízení na určení, že pracovní poměr trvá, omezí toliko na zjištění, zda existuje právní jednání způsobilé být důvodem k rozvázání pracovního poměru.<sup>274</sup>

Věcně legitimovaní k podání žaloby na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru dohodou, výpovědí, okamžitým zrušením nebo zrušením ve zkušební době jsou zaměstnanec a zaměstnavatel (pominu-li případy procesního nástupnictví). Žalobu na určení podle § 80 OSŘ však může podat i někdo jiný, kdo nebyl účastníkem tohoto právního vztahu, pokud má na tom naléhavý právní zájem. Např. žalobu na určení, že pracovní poměr nadále trvá nebo že byl rozvázán neplatně, může podat např. i zaměstnanec, který se domnívá, že s ním byl neplatně rozvázán pracovní poměr někým jiným, než se zaměstnavatelem, má-li

---

<sup>273</sup> Srov. WINTEROVÁ, Alena, in WINTEROVÁ, Alena, MACKOVÁ, Alena a kol. Civilní právo procesní. Část první: řízení nalézací. 8. Nezměněné vydání. Praha: Leges, 2015, s. 204-206, ISBN 978-80-7502-076-5

<sup>274</sup> Srov. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29. 8. 2001, sp. zn. 21 Cdo 1618/2000

zaměstnanec na takovém určení naléhavý právní zájem.<sup>275</sup> Pokud není taková žaloba podána, lze se v jiném sporu otázkou neplatnosti rozvázání pracovního poměru zabývat, jako otázkou předběžnou – na rozdíl od případu, kdy nebyla žaloba podle § 72 zákoníku práce u soudu podána.<sup>276</sup> Nebo také žalobu může podat někdo jiný, než strana pracovního poměru, pokud prokáže naléhavý právní zájem. Zaměstnanec nebo zaměstnavatel mohou podat žalobu na určení, např. zda trvá dále pracovní poměr. Soud v tomto případě vychází z pravomocného rozhodnutí podle § 72 zákoníku práce. Pokud takové rozhodnutí ještě není vydáno, ale žaloba byla k soudu podána, řízení přeruší až do pravomocného rozhodnutí soudu ve smyslu § 72 zákoníku práce. Pokud žaloba nebyla ve smyslu § 72 zákoníku práce účastníkem vůbec podána, musí soud vycházet z fikce, že pracovní poměr byl skončen platně.<sup>277</sup>

#### 9.6. Žaloba na plnění

Žaloby na plnění jsou nejvíce využívaný druh žalob. Jejich výhodou je, že plnění, ke kterému je žalovaný odsouzen pravomocným rozhodnutím, je exekučně vymahatelné, v případě, že by nebylo ze strany žalované plněno dobrovolně. Rozsudek má deklaratorní povahu, nezakládá práva a povinnosti stran, ty musí vycházet z jejich právního poměru, ze zákona nebo z porušení práva, které měl žalovaný splnit již sám dříve. Plnění může spočívat v povinnosti něco dát, konat nebo se nějaké jednání zdržet nebo něco strpět. Plnění musí být splnitelné, tj. možné a exekučně vynutitelné. Výkon rozhodnutí je pak upraven v příslušných ustanovením OSŘ nebo exekučního řádu. Také v tomto řízení je třeba řádně formulovat petit žaloby, což někdy nebývá jednoduché, a je k němu třeba náležitá znalost dané problematiky včetně aktuální judikatury.<sup>278</sup>

Dále bych ráda zmínila, že je možná kumulace petitů v žalobě, jinými slovy, že se lze jednou žalobou domáhat více žalobních nároků. Jsem toho názoru, že je to z důvodu procesní ekonomie i žádoucím, jelikož se zpravidla vychází ze stejných skutkových okolností. Jednou žalobou se např. může žalobce domáhat určení, že došlo k neplatnému rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, a zároveň se dožadovat přiznání nároku na náhradu mzdy. Každý nárok se však bude posuzovat samostatně. V tomto případě je přiznání nároku na náhradu mzdy závislé na posouzení, zda byl pracovní poměr v daném případě rozvázán platně

---

<sup>275</sup> Srov. HROMADA, Miroslav. Pracovněprávní spory. 1. Vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 122. ISBN 978-80-7400-581-7

<sup>276</sup> Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 30. 6. 1999, sp. zn. 21 Cdo 487/1999 a rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. 5. 2003, sp. zn. 21 Cdo 131/2003

<sup>277</sup> Srov. DVOŘÁK, Bohumil. O žalobách na určení neplatnosti výpovědi: Právní rozhledy. 2012. č. 18, s. 632

<sup>278</sup> Srov. WINTEROVÁ, Alena, in WINTEROVÁ, Alena, MACKOVÁ, Alena a kol. Civilní právo procesní. Část první: řízení nalézací. 8. Nezměněné vydání. Praha: Leges, 2015, s. 203-204, ISBN 978-80-7502-076-5

či nikoli. Od toho se pak bude odvíjet i úspěch při požadování druhého nároku. Druhou stranu se s uplatněním nároku u soudu na plnění pojí také poplatková povinnost žalobce, kdy musí po podání žaloby uhradit soudní poplatek, který se vypočítává z každého požadovaného nároku samostatně. Také je třeba myslet na to, že náhrada nákladů řízení se řídí zpravidla úspěchem ve věci a jejich výše se odvíjí mimo jiné také od výše žalovaných nároků – např. od výše požadované náhrady mzdy. Takže v případě neúspěchu žalobce ve sporu mu vzniknou značné náklady spojené s náhradou nákladů řízení protistraně. Je ale také třeba myslet na skutečnost, že nárok na náhradu mzdy podléhá promlčení a že soudní spor může trvat, a zpravidla také trvá, řadu let. Je proto věcí každého žalobce, aby si zhodnotil jednotlivá pro a proti u žalování více nároků najednou. Jako jednu z možností bych viděla podat každopádně žalobu na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru, a v případě hrozícího promlčení dále pak žalobu na plnění – kde bych uplatnila nárok na náhradu mzdy, kdy bych rozsah žaloby postupně rozšiřovala podle aktuálně hrozícího promlčení u jednotlivých nároků na náhradu mzdy (splatnost jednotlivých nároků nastává každý měsíc zpravidla ve stanoveném termínu pro výplatu mzdy). Jako další možnost vidím v uplatnění eventuálního petitu.

Žalobou na plnění se může zaměstnanec v případě, že dojde k neplatnému rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, domáhat přiznání např. již zmíněného nároku na náhradu mzdy, nebo nároku na náhradu škody nebo jiné újmy. Zaměstnavatel se pak v případě, že s ním zaměstnanec neplatně rozvázal pracovní poměr, domáhat náhrady škody.

Zvláštní situace nastává, když je pracovní poměr „rozvázán např. ústní výpovědí z pracovního poměru“. Po 1. 1. 2014 nabyla účinnosti novela, která stanoví, že pokud nebyla dodržena forma či jiné náležitosti (např. písemná forma výpovědi z pracovního poměru) těchto jednání, že se k těmto jednáním jakožto k nicotným nepřihlíží. Co si ale počít s nastalou situací, kdy zaměstnavatel dal takovouto „výpověď“ zaměstnanci a odmítá mu nadále přidělovat práci. Vzniká tedy překážka v práci na straně zaměstnavatele. Nabízí se tedy řešení, aby zaměstnanec podal žalobu na plnění a domáhal se svého nároku na náhradu mzdy za dobu, po kterou mu zaměstnavatel nepřiděluje práci, z titulu náhrady mzdy pro překážku v práci ze strany zaměstnavatele. Ustanovení obsažená v § 69 - § 72 zákoníku práce se na tuto situaci nevztahují, jelikož se k nicotnému právnímu jednání nepřihlíží, z tohoto pohledu nebyla žádná výpověď podána, proto nelze řešit její platnost či neplatnost, a pracovní poměr nadále pokračuje. V této situaci však bude na místě obezřetnost a kromě návrhu na přiznání

náhrady mzdy, bude vhodné se žalobou domáhat i uznání ze strany zaměstnavatele, že vadné právní jednání nezaložilo žádné právní důsledky.<sup>279</sup>

---

<sup>279</sup> Srov. SCHMIED, Zdeněk in ANDRAŠTÍKOVÁ, Mária, HLOUŠKOVÁ Pavla, HOFMANNOVÁ Eva a kol. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem* k 1. 1. 2015. 9. aktualizované vydání. Olomouc: Anag, 2015, s. 153, ISBN 978-80-7263-921-2

## 10. Německá právní úprava týkající se problematiky rozvázání pracovního poměru

Pracovní právo je v Německu řazeno mezi právo soukromé, které vychází z občanského práva, kde si jsou subjekty těchto vztahů navzájem rovny. Právní úprava týkající se pracovního práva je obsažena v mnoha právních předpisech, základní ustanovení se nachází v BGB<sup>280</sup>, otázky ohledně některých institutů spojených s výpovědí jsou upraveny v KSchG,<sup>281</sup> případně v dalších zákonech.

Mezi způsoby skončení pracovního poměru řadí dohodu o rozvázání pracovního poměru, výpověď z pracovního poměru, smrt zaměstnance, uplynutí času a některé další důvody skončení pracovního poměru jako jsou rozvazovací podmínka, podání odporu nebo rozsudek soudu o zrušení pracovního poměru, také je možné skončit pracovní poměr výpovědí ve zkušební době. Rozlišují dále okolnosti, které naopak nezpůsobují zánik pracovního poměru, jsou to provozní změny u zaměstnavatele, smrt zaměstnavatele, insolvence zaměstnavatele nebo povolání zaměstnance do vojenské nebo civilní služby. Právní úprava skončení pracovního poměru u nás a v Německu je podobná, je založena na principu ochrany slabší strany, tj. zaměstnance, stejně jako u nás. V zásadě jsou upraveny stejné nebo obdobné způsoby skončení pracovního poměru s drobnými niancemi. Například úprava ohledně našeho okamžitého zrušení pracovního poměru odpovídá německé mimořádné výpovědi. Liší se např. úprava skončení pracovního poměru ve zkušební době, kdy se v Německu uplatňuje výpovědní doba v délce dvou týdnů a úprava tohoto institutu je podstatně rozsáhlejší. U nás se dále samostatně nevyskytuje institut rozvazovací podmínky a vznesení odporu proti pracovnímu poměru, který vznikl na základě klamání zaměstnavatele, kterým tím přivedl zaměstnance k omylu.<sup>282</sup> Ostatní způsoby skončení pracovního poměru jsou více méně obdobné s menšími odchylkami. Nyní bych se blíže zmínila o některých, nejčastěji užívaných způsobech skončení pracovního poměru.

### 10.1. Dohoda o rozvázání pracovního poměru.<sup>283</sup>

Dohoda o rozvázání pracovního poměru je upravena v § 623 BGB. Podmínkou platnosti dohody je písemná forma, jinak zákon neurčuje další náležitosti. Nicméně lze odvodit, že podstatnou náležitostí dohody bude projev shodné vůle stran skončit pracovní poměr právě touto dohodou. V tomto případě se neuplatňuje ani ochrana před výpovědí, ani

<sup>280</sup> Bürgerliches Gesetzbuch – rozuměj Občanský zákoník

<sup>281</sup> Kündigungsschutzgesetz – rozuměj Zákon na ochranu před výpovědí

<sup>282</sup> Srov. [http://de.wikipedia.org/wiki/Beendigung\\_des\\_Arbeitsverhältnisses](http://de.wikipedia.org/wiki/Beendigung_des_Arbeitsverhältnisses)

<sup>283</sup> Aufhebungsvertrag



zde není nutná spoluúčast závodní rady podle § 102 BetrVG.<sup>284</sup> Nejčastějším účelem této dohody bývá skončení pracovního poměru za situace, kdy zaměstnavatel nemůže dát zaměstnanci výpověď z pracovního poměru, jelikož pro to nejsou splněny zákonné podmínky. Při uzavírání této dohody si jsou strany rovny. Zaměstnavatel má na paměti, že když by strany nedospěly ke konsenzu, nedošlo by k naplnění účelu dohody, a to skončení pracovního poměru.

Od dohody o rozvázání pracovního poměru je třeba rozlišovat dohodu<sup>285</sup>, která je mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem uzavírána za účelem upřesnění podmínek skončení pracovního poměru v důsledku platně podané výpovědi.<sup>286</sup>

## 10.2. Výpověď

Nejčastějším a nejvýznamnějším způsobem skončení pracovního poměru je výpověď<sup>287</sup>. V německém právu rozlišují dva různé typy výpovědi, a to výpověď řádnou a mimořádnou (odpovídá principiálně našemu okamžitému zrušení pracovního poměru), popř. ještě třetí typ, a to je výpověď, která je současně i nabídkou nového pracovního místa za změněných pracovních podmínek.

Řádnou výpověď může podat jak zaměstnanec, tak zaměstnavatel. Ostatní dva typy pouze zaměstnavatel. V případě podání řádné výpovědi, skončí pracovní poměr uplynutím výpovědní doby. Pokud byla mimořádná výpověď platně podána, neuplatní se výpovědní doba a pracovní poměr skončí okamžikem, kdy se o ní dozví druhý účastník.

### 10.2.1. Výpovědní doba

Právní úprava týkající se výpovědní doby je v Německu rozsáhlejší a je rozdílná v závislosti na délce trvání pracovního poměru. Délka výpovědní doby může být stanovena zákonem, kolektivní smlouvou nebo pracovní smlouvou a musí být stejná jak pro zaměstnavatele, tak i pro zaměstnance. Pracovní poměr skončí buď k 15. dni v kalendářním měsíci nebo posledním dnem v měsíci. Durčení výpovědi druhé straně pracovního poměru musí proběhnout aspoň čtyři týdny před skončením pracovního poměru. V případě sjednání zkušební doby u pracovního poměru, jejíž délka může činit max. 6 měsíců, je délka výpovědní doby dva týdny.<sup>288</sup>

---

<sup>284</sup> Betriebsverfassungsgesetz – zákon o organizaci pracovních vztahů v podniku v SRN

<sup>285</sup> Abwicklungsvertrag

<sup>286</sup> Srov. ZÖLLER Wolfgang. und Kol. Arbeitsrecht. 6. Auflage. München: C. H. Beck, 2008, s. 259, ISBN 9783406554308

<sup>287</sup> Kündigung – ordentliche und außerordentliche

<sup>288</sup> Srov. TESCHKE-BÄHRLE, Arbeitsrecht schnell erfasst. 6. Auflage. Heidelberg: Springer, 2006., 2006, s. 125. ISBN 1431-7559

Není vyloučeno, aby v určitých případech došlo ke smluvnímu zkrácení výpovědní doby. Délka výpovědní doby může být výjimečně smluvně zkrácena, a to pouze pokud zaměstnanec vykonává výpomoc přechodného charakteru, to ovšem neplatí, pokud zaměstnanec vykonává práci déle než tři měsíce. Dalším případem je, pokud zaměstnavatel zpravidla zaměstnává ne více jak 20 zaměstnanců výhradně k jejich odbornému výcviku<sup>289</sup> a pokud výpovědní doba nebude kratší než čtyři týdny. Pokud byla ve výpovědi nesprávně uvedena výpovědní doba, může to mít za následek neplatnosti výpovědi. Tento následek však nenastane v každém případě, je také možné, že pracovní poměr skončí uplynutím výpovědní doby stanovené dle zákona. Po doručení výpovědi druhé straně pracovního poměru nastává možnost zkoumat, zda byla platně podána výpověď.

#### 10.2.2. Formální náležitosti výpovědi

Výpověď je jednostranný projev vůle směřující ke skončení pracovního poměru. Podmínkou platnosti výpovědi je, aby bylo zřetelné, jaký je obsah právního jednání – tj. vůle jednajícího, aby došlo ke skončení pracovního poměru výpovědí, a také aby bylo patrné, o jaký typ výpovědi se jedná. Vázání výpovědi na podmínky zpravidla není možné, ledaže by to záleželo na okamžitém plnění nebo neplnění druhého účastníka nebo na právní podmínce.

Je předepsaná písemná forma, nezbytný je také podpis jednajícího. Z judikatury vyplývá, že v případě chybějícího podpisu je výpověď neplatná, to samé platí, když je na ní pouze razítko.<sup>290</sup> Dalším formálním požadavkem je doručení výpovědi z pracovního poměru druhé straně pracovního poměru, které nastává v okamžiku, kdy se výpověď dostane do jejího panství, jinak řečeno, okamžik, ve kterém se za běžných okolností může o výpovědi dozvědět, což bývá zpravidla osobním předáním, při odesílání poštou nastává doručení vhozením obálky do poštovní schránky nebo uložení u poštovního úřadu – v tom případě nastávají účinky doručení až vyzvednutím zásilky.<sup>291</sup>

#### 10.2.3. Řádná výpověď v SRN

Uplynutím výpovědní doby skončí pracovní poměr, pokud byla zaměstnancem nebo zaměstnavatelem dána řádná výpověď.<sup>292</sup> Výpověď z pracovního poměru významně zasahuje

---

<sup>289</sup> Berufsausbildung

<sup>290</sup> Srov. Rozsudek ze dne 26.10.2007 Hessisches LAG, Akt. 10 Sa 961/06

<sup>291</sup> Srov. TESCHKE-BÄHRLE, Arbeitsrecht schnell erfasst. 6. Auflage. Heidelberg: Springer, 2006, s. 126. ISBN 1431-7559

<sup>292</sup> Ordentliche Kündigung

do života zaměstnavatelů, ale především zaměstnanců, a právě na jejich ochranu je řada institutů upravena zákonem. Zaměstnanec může dát jak zaměstnavatel, tak zaměstnanec, a to z jakéhokoliv důvodu, pokud je výpověď „sociálně ospravedlnitelná“ a pokud se neuplatní některé ustanovení na ochranu zaměstnanců uvedené v KSchG. V některých případech se zaměstnanci nachází ve zvláštním postavení, díky čemuž jsou ještě více chráněni, jedná se především o případ těhotné zaměstnankyně až do doby čtyř měsíců od porodu. V tomto případě nesmí dostat výpověď, pokud o tom zaměstnavatel věděl nebo pokud mu to do dvou týdnů od obdržení výpovědi zaměstnankyně sdělí. Tato ochrana je zakotvena v § 9 MuSchG<sup>293</sup>. není ovšem vyloučeno, aby strany pracovního poměru uzavřely dohodu o rozvázání pracovního poměru a tím by skončil pracovní poměr. Další zvláštní případ ochrany je u těžce postižených zaměstnanců, kdy je možné jim dát výpověď pouze po předchozím souhlasu úřadu pro integraci ve smyslu § 85 SGB IX.<sup>294</sup> <sup>295</sup> Zvláštní ochranu také požívají členové závodní rady nebo zástupci mládeže nebo zaměstnanců na odborné práci, kterým nelze dát podle § 15 KSchG řádnou výpověď, ale pouze mimořádnou výpověď, pro kterou musí existovat nějaký v zákoně uvedený důvod.

Ochrana zaměstnanců před výpovědí podle KSchG se na ně vztahuje, z předpokladu nepřetržité práce u zaměstnavatele po dobu aspoň šesti měsíců, dále je nezbytné, aby u zaměstnance pracovalo více než pět stálých zaměstnanců, s výjimkou zaměstnanců nacházející se na odborné praxi. Zaměstnanci, kteří pracují na částečný úvazek, se započítávají poměrně.

Základním vpožadavkám pro podání řádné výpovědi je, aby byla sociálně ospravedlnitelná, a to ze stanovených důvodů, které spočívají v chování nebo osobě zaměstnance nebo ve změně provozu. Pro přiblížení, co si pod těmito důvod představit, uvádím následující pomůcku. Pokud jde o výpověď podmíněnou chováním zaměstnance, nabízí se otázka, zda se může jinak chovat, ale on nechce. U osobního důvodu se může chtít zaměstnanec jinak chovat, ale ono to nejde (např. nemoc) a nakonec provozní důvody, které nejsou způsobeny zaměstnancem, ale jejich příčina je v provozu zaměstnavatele. Nestačí jen výpovědní důvod, je třeba také zohlednit přiměřenost skončení pracovního poměru jakožto následku výpovědi. Výpověď by měla být nejzazší možnost, tzv. „ultima ratio“. Zaměstnavatel může použít i jiné prostředky pro odstranění nedostatku v osobě zaměstnance,

---

<sup>293</sup> Mutterschutzgesetz – zákon na ochranu matek

<sup>294</sup> Sozialgesetzbuch – sociální zákoník, kniha IX

<sup>295</sup> Srov. Rozsudek ze dne 1.3.2007 BAG, Akz. 2 AZR 217/06

např. jeho napomenutí, přeložení, výpověď se současnou novou pracovní smlouvou, řádnou výpověď nebo mimořádnou.

Výpovědní důvody spočívající v chování zaměstnance můžeme spatřovat například v opakované nedochvilnosti, v odmítání práce, v neoprávněném opuštění pracoviště, v nesprávném nebo nedostatečném plnění práce, braní úplatků a další.<sup>296</sup>

Výpovědní důvody spočívající v osobě zaměstnance lze spatřovat např. o nesplnění požadované zkoušky, časté kratší nemoci, snížení pracovní způsobilosti v důsledku nemoci, aj. považují za nutné zase zdůraznit podmínku pro podání výpovědi, a to její sociální ospravedlnění.

Důvody spočívající v provozu nastávají v případě, že dochází ke snížení množství práce a v důsledku toho odpadne potřeba zaměstnávat jednoho nebo více zaměstnanců, výpověď je nevyhnutelná a musí se dbát na zásady sociálního výběru, není např. možné, aby zaměstnavatel nezhledňoval postižení, věk, vyživovací povinnosti nebo délku trvání pracovního poměru zaměstnance.<sup>297</sup> Zaměstnavatel při sociálním výběru zaměstnance nemá posuzovat, zda za výpovědi ohroženého zaměstnance vykoná jeho práci někdo jiný, ale zda on je schopný ji vykonat za někoho jiného.<sup>298</sup>

Německá právní úprava řádné výpovědi se od naší úpravy příliš neliší, poskytuje ale zaměstnavateli větší volnost, když není omezen striktně danými výpovědními důvody, zároveň je však zachována ochrana zaměstnanců s apelem na sociální spravedlnost.

#### 10.2.4. Mimořádná výpověď v SRN

V německé právní úpravě se namísto našeho institutu okamžitého zrušení pracovního poměru uplatní institut velmi podobný, označovaný ako jeden typ výpovědi, a to jako mimořádná výpověď.<sup>299</sup> Účinky této výpovědi nastávají okamžitě, aniž by musela uběhnout výpovědní doba. Zaměstnavatel musí ale výpověď uplatnit do dvou týdnů poté, co se o důvodu výpovědi dozvěděl. Tento typ výpovědi se použije u případů, kdy zaměstnanec závažným způsobem poruší pracovní smlouvu. Tento institut umožní zaměstnavateli okamžité skončení pracovního poměru bez nutnosti čekat na uplynutí výpovědní doby. Jedná se o krajní řešení, o nejpřísnější způsob odstranění nedostatků v jednání zaměstnance. K platnosti této

---

<sup>296</sup> Srov. TESCHKE-BÄHRLE, *Arbeitsrecht schnell erfasst*. 6. Auflage. Heidelberg: Springer, 2006, s. 132. ISBN 1431-7559

<sup>297</sup> Srov. TESCHKE-BÄHRLE, *Arbeitsrecht schnell erfasst*. 6. Auflage. Heidelberg: Springer, 2006, s. 136. ISBN 1431-7559

<sup>298</sup> Srov. Rozsudek ze dne 28. 9. 2007 LAG Köln, Akz. 11 Sa 726/07

<sup>299</sup> *Außerordentliche Kündigung*

výpovědi je třeba, aby byly splněny následující podmínky: platná pracovní smlouva, řádně vyjádřena vůle dát mimořádnou výpověď druhé straně pracovního poměru, nezmeškání dvoutýdenní lhůty pro podání výpovědi od té doby, co se o důvodu výpovědi zaměstnavatel dozvěděl, povinné slyšení závodní rady, existence důležitého výpovědního důvodu podle § 626 odst. 1 BGB, „neúnosnost“ dodržení výpovědní doby u řádné výpovědi a dodržení doby stanovené § 626 odst. 2 BGB. Při podání mimořádné výpovědi však musíme zkoumat, zda se na daného zaměstnance nevztahuje nějaká zvláštní ochrana v podobě zákazu výpovědi z důvodu těhotenství zaměstnankyně, u postižených zaměstnanců je třeba udělení souhlasu úřadu pro integraci a u členů závodní rady je třeba souhlasu závodní rady. U pracovního poměru na dobu určitou je tato výpověď možná kdykoliv, ani nemusí být tato možnost výslovně uvedena v pracovní smlouvě.<sup>300</sup>

V tomto případě se jedná o mimořádný prostředek pro skončení pracovního poměru a neměl by se nadužívat, jelikož způsobí citelný zásah do života zaměstnance. Tato výpověď může být podána pouze ze závažného důvodu, pro který není možné v pracovním poměru nadále pokračovat, každý případ se musí individuálně přezkoumávat. Může to být přiměřený a odůvodněný prostředek, např. v případě byl zaměstnanec vícekrát napomínán pro stejné špatné chování, nebo pokud porušení jeho povinností je natolik závažné, že není mírnějšího prostředku řešení situace, nebo se může jednat závažné porušení vzájemné důvěry mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Jedná se o případy, kdy není možné spravedlivě požadovat po zaměstnavateli další pokračování v pracovním poměru. Mezi důvody, na základě kterých je možné dát mimořádnou výpověď, německé právo řadí špatné plnění pracovních povinností, trvalé a úmyslné odmítání práce, svévolné nastoupení dovolené, účast na protiprávní stávce, zakázané vedlejší činnosti aj. Z judikatury BAG vyplývá, že v případě podezření na trestné chování zaměstnance, nemusí zaměstnavatel přehnaně zkoumat toto podezření, ani čekat na stanovisko státního zastupitelstva, v případě, že si je vědom zaměstnancova provinění, a může mu dát mimořádnou výpověď.<sup>301 302303</sup> Žaloba na neplatnost této výpovědi se musí uplatnit ve lhůtě tří týdnů od jejího doručení. U této žaloby soud zkoumá, zda byl dán závažný důvod pro tuto výpověď.<sup>304</sup>

---

<sup>300</sup> Srov. TESCHKE-BÄHRLE, Arbeitsrecht schnell erfasst. 6. Auflage. Heidelberg: Springer, 2006, s. 142. ISBN 1431-7559

<sup>301</sup> Srov. Rozsudek ze dne 13. 3. 2008 BAG, Akz. 2 AZR 961/06

<sup>302</sup> Bundesarbeitsgericht – Spolkový pracovní soud

<sup>303</sup> Srov. TESCHKE-BÄHRLE, Arbeitsrecht schnell erfasst. 6. Auflage. Heidelberg: Springer, 2006, s. 146. ISBN 1431-7559

<sup>304</sup> Srov. TESCHKE-BÄHRLE, Arbeitsrecht schnell erfasst. 6. Auflage. Heidelberg: Springer, 2006, s. 146. ISBN 1431-7559, dále pak HENSCHKE, Martin. Kündigung – Ausserordentliche Kündigung. Dostupné na: [https://www.hensche.de/Rechtsanwalt\\_Arbeitsrecht\\_Handbuch\\_Kuendigung\\_Ausserordentlich.html](https://www.hensche.de/Rechtsanwalt_Arbeitsrecht_Handbuch_Kuendigung_Ausserordentlich.html)

Z výše uvedeného vyplývá, že mimořádnou výpověď může podat pouze zaměstnavatel. Jinak právní úprava je obdobná jako u našeho okamžitého zrušení pracovního poměru.

#### 10.2.5. Výpověď za účelem změny pracovní smlouvy

Německé právo zná ještě jeden typ výpovědi, který je pro naše právo neznámý, a to když zaměstnavatel dává tuto výpověď<sup>305</sup> zaměstnanci, se kterým se nechce pracovně rozloučit, ale zároveň ho nemůže nadále zaměstnávat na stejném pracovním místě za stejných podmínek. Zaměstnavatel může zaměstnanci přidělit v zásadě pouze takovou práci, kterou má jako náplň práce uvedenou v pracovní smlouvě. Nabízí se tedy další možnost, jak vymezit nové podmínky pracovního poměru jinak než dohodou nebo změnou úpravy – např. kolektivní smlouvy. Smyslem této úpravy je jednostranné změnění stávajících pracovních podmínek ze strany zaměstnavatele. Zaměstnavatel v tomto případě chce jednostranně změnit pracovní smlouvu. Tato výpověď má dvě části. V první části výpovědi se dosavadní pracovní poměr ruší a ve druhé části nabízí nový pracovní poměr za změněných podmínek. Pak už záleží jen na vůli zaměstnance, jestli má zájem tuto nabídku akceptovat. Pokud s touto výpovědí není srozuměn, musí podat do tří týdnů od obdržení výpovědi žalobu na pracovní soud a ten pak rozhodne platnosti výpovědi, zda je sociálně ospravedlnitelná. Soud může rozhodnout, že platí stará pracovní smlouva nebo že platí nová za změněných pracovních podmínek nebo také může pracovní poměr skončit úplně.<sup>306</sup> Z judikatury vyplývá, že zaměstnavatel nemůže platně dát tuto výpověď jen z toho důvodu, aby účelově změnil nějakou povinnost.<sup>307</sup>

Tento druh výpovědi by mohl být inspirací pro naše pracovní právo. Je to další alternativa, jak řešit ze strany zaměstnavatele situaci, ve které potřebuje pružně reagovat na novou situaci na trhu. Přináší to jistou liberalizaci v pracovněprávních vztazích. Ze strany zaměstnance je to také výhodné, že nemusí dostat výpověď z organizačních důvodů, má zajištěnou práci, i když za jiných podmínek.

---

<sup>305</sup> Änderungskündigung

<sup>306</sup> Srov. TESCHKE-BÄHRLE, Arbeitsrecht schnell erfasst. 6. Auflage. Heidelberg: Springer, 2006, s. 148. ISBN 1431-7559

<sup>307</sup> Srov. Rozsudek ze dne 26. 6. 2008 BAG, Akz. 2 AZR 147/07 a dále pak HENSCHKE, Martin. Kündigung – Änderungskündigung. Dostupné na: [https://www.hensche.de/Rechtsanwalt\\_Arbeitsrecht\\_Handbuch\\_Kuendigung\\_Aenderungskuendigung.html](https://www.hensche.de/Rechtsanwalt_Arbeitsrecht_Handbuch_Kuendigung_Aenderungskuendigung.html)

#### 10.2.6. Hromadné propouštění

Německé právo upravuje podobně jako naše také hromadné propouštění.<sup>308</sup> Právní úpravu najdeme především v § 17 KSchG, kde je stanoveno, že zaměstnavatel musí předem informovat agenturu práce ve lhůtě min. 30 dnů o záměru propustit větší množství zaměstnanců, což je u zaměstnavatele, který zaměstnává zpravidla 20 – 60 zaměstnanců počet více než pěti propuštěných, u 60 – 500 zaměstnanců počet zaměstnanců propuštěných ze sta nebo více než 25, a u zaměstnance, u kterého pracuje více než 500 zaměstnanců počet více jak 30 propuštěných. Zaměstnavatel má stanovenou další povinnost, a to včas informovat závodní radu a poskytnout jim informace především o důvodech propouštění, počtu a profesi propuštěných zaměstnanců, to samé ohledně počtu a profesí běžně pracujících zaměstnanců, časové období, ve kterém se má propouštění uskutečnit, o kritériích na základě kterých se vyberou zaměstnanci, kteří budou propuštěni a také o kritériích na základě kterých budou dávat zaměstnancům odstupné. Stanovisko rady musí zaslat zaměstnavatel agentuře práce. V zásadě je německá úprava principiálně stejná jako naše, liší se pouze v jednotlivých kritériích pro určení hromadného propouštění.

### 10.3. Neplatnost výpovědi z pracovního poměru

#### 10.3.1. Žaloba na neplatnost výpovědi

Nejprve bych zmínila pár slov o pracovněprávním soudnictví v Německu. Pracovněprávní spory rozhoduje speciální soustava pracovněprávních soudů – tzv. Arbeitgericht (pracovní soud), v druhém stupni pak Landesarbeitsgericht (Zemský pracovní soud) a jako vrcholný orgán Bundesarbeitsgericht v Erfurtu (Spolkový pracovní soud).<sup>309</sup> Spor rozhoduje senát, který se skládá ze soudce profesionála a dvou přísedících, z nichž jeden je vybrán z řad zaměstnanců a jeden z řad zaměstnavatelů. Pracovněprávní soudnictví má v Německu velkou tradici.

Pokud zaměstnanec obdržel výpověď a považuje ji za neúčinnou (neplatnou), je nutné, aby podal žalobu na určení neplatnosti výpovědi.

Při hledání odpovědi na otázku, zda je podaná výpověď platná, je třeba nejdříve prověřit následující: zda byla platná pracovní smlouva, která zakládala pracovní poměr, který se má výpovědí skončit; dále zda byla správně určité a srozumitelně vyjádřena vůle strany

---

<sup>308</sup> Massentlassung

<sup>309</sup> Právní úprava je obsažena v zákonu o pracovním soudnictví - Arbeitsgerichtsgesetz, dále jen ArbGG

pracovního poměru dát výpověď, zda byla výpověď písemná a zda na ní nechybí podpis jednajícího, zda byla také správně doručena druhé straně pracovního poměru.<sup>310</sup>

Pak je třeba prověřit osobu, které je výpověď dávana z hlediska její ochrany – resp. zda nepatří do skupiny zaměstnanců, kterým nelze dát výpověď (z důvodu mateřství, členství v závodní radě nebo zástupcům mládeže nebo těžce postiženým zaměstnancům), zda nebyl uzavřen pracovní poměr na dobu určitou, jelikož v tomto případě je nutné výslovně se na možnosti výpovědi z pracovního poměru domluvit, jinak je možné dát zaměstnanci pouze mimořádnou výpověď.

Další podmínkou je, aby byla řádně slyšena závodní rada podle ustan. § 102 BetrVG.

Důležité pro určení neplatnosti výpovědi je určení, zda se na daný případ nevztahuje ochrana zaměstnance před výpovědí podle zákona KSchG (pokud zaměstnavatel zaměstnává více než 10 zaměstnanců a pokud ten konkrétní zaměstnanec u něj pracuje déle než 6 měsíců). Použitelnost této ochrany zaměstnance rozlišujeme jednak z hlediska osob, na které se vztahuje – to je určeno v ustan. § 1 KSchG, tak na druhé straně z hlediska druhu provozu, resp. zaměstnavatele podle ustan. § 23 KSchG. Musíme posoudit, zda zde není důvod pro ospravedlnění výpovědi ze strany zaměstnavatele. Zaměstnanec může podat výpověď z jakéhokoliv důvodu.

Dále je třeba zohlednit, zda byla dodržena lhůta podle ustan. § 4 KSchG a zda je tu dostatečný výpovědní důvod a sociální ospravedlnění výpovědi – a to buď z důvodu spočívajícím v chování zaměstnancem, v osobě zaměstnance, nebo je-li důvod podmíněn provozem zaměstnavatele.<sup>311</sup>

Je také potřeba zkoumat, zda již nedošlo k uplynutí lhůty pro podání žaloby na určení neplatnosti výpovědi. V případě, že budou splněny všechny podmínky, je výpověď platná, a po uplynutí výpovědní doby skončí pracovní poměr.<sup>312</sup>

Není také vyloučeno, podat výpověď ve zkušební době, která je zpravidla šestiměsíční, ve které ale podle KSchG zaměstnanec nepožívá ještě ochrany z tohoto zákona, proto v době 6 měsíců od uzavření pracovního poměru lze podat výpověď z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu. V praxi není výjimkou, že zaměstnavatel dá výpověď zaměstnanci těsně

---

<sup>310</sup> Srov. FASSBENDER, Anita. Formale Fehler, die eine Kündigung unwirksam machen. Dostupné na: [http://www.paradisi.de/Freizeit\\_und\\_Erholung/Arbeit\\_und\\_Beruf/Kuendigung/Artikel/19789.php](http://www.paradisi.de/Freizeit_und_Erholung/Arbeit_und_Beruf/Kuendigung/Artikel/19789.php) a dále Voraussetzungen für die Wirksamkeit der Kündigung eines Arbeitsverhältnisses. <https://www.arbeit-fachanwalt.de/arbeitsrecht-lexikon/voraussetzungen-fur-die-wirksamkeit-der-kundigung-eines-arbeitsverhaeltnisses>

<sup>311</sup> Srov. HENSCHKE, Martin. Kündigungsschutzklage: dostupné na:

[https://www.hensche.de/Rechtsanwalt\\_Arbeitsrecht\\_Handbuch\\_Kuendigungsschutzklage.html#tocitem1](https://www.hensche.de/Rechtsanwalt_Arbeitsrecht_Handbuch_Kuendigungsschutzklage.html#tocitem1)

<sup>312</sup> Srov. TESCHKE-BÄHRLE, Arbeitsrecht schnell erfasst. 6. Auflage. Heidelberg: Springer, 2006, s. 128. ISBN 1431-7559



před uplynutím zkušební doby, a tím „prodlouží zkušební dobu“ o výpovědní dobu (někdy až tříměsíční). V Německu se i u výpovědi ve zkušební době uplatní výpovědní doba, a to v délce nejméně dvou týdnů.<sup>313</sup>

Pokud by se chtěl zaměstnanec domáhat neplatnosti výpovědi z pracovního poměru např. z důvodu sociální neoprávněnosti nebo z jiných důvodů, musí tak učinit písemnou žalobou na určení u pracovního soudu ve lhůtě tří týdnů od doručení výpovědi. Podat tuto žalobu lze pouze, pokud se na zaměstnance vztahuje ochrana podle KSchG. V případě, že byl zaměstnanec oprávněn podat žalobu, ale přes překážku náležející v objektivních příčinách ji nemohl vznést, může si do dvou týdnů po odpadnutí překážky podat žádost o dodatečné připuštění žaloby s tím, že musí současně s touto žádostí vznést žalobu. Pokud žalobu zaměstnanec neuplatní, uplatní se fikce, že podaná žaloba byla od počátku platná.<sup>314</sup>

Žaloba na neplatnost výpovědi sleduje procesní cíl, aby soud mohl stanovit neúčinnost žalovaným zaměstnavatelem vyslovené výpovědi. Jestliže dal zaměstnavatel např. výpověď dopisem z 15. 01. 2017, měl by návrh žaloby znít: *"Bylo zjištěno, že mezi stranami existuje pracovní poměr, který výpovědí ze strany obžalovaného z 15. 01. 2017 není ukončen."* Má-li žaloba s tímto návrhem úspěch, pak je soudním rozsudkem stanoveno, že výpověď byla neúčinná a pracovní poměr proto – pokud se zaměstnavatel nemůže odvolat na jiné podmíněné důvody – nadále přetrvává. Zaměstnanec musí tedy dále chodit do práce, zaměstnavatel dále platí mzdu – všechno zůstává, jak to bylo podle pracovní smlouvy.

### 10.3.2. Průběh řízení u soudu

Potom co je žaloba podána a soudem zaměstnavateli doručena, koná se nejdříve ústní jednání směřující k dosažení smíru stran, ve kterém je samotná záležitost projednávána před předsedou komory, to znamená projednávána bez obou honorárních soudců. Smírčí jednání se má při žalobách na neplatnost výpovědí konat (ještě) rychleji, totiž v průběhu dvou týdnů od podání žaloby, § 61a odst. 2 (ArbGG<sup>315</sup>). V mnoha případech být proces ochrany před výpovědí ukončen již ve smírčím termínu z důvodu vyrovnání odstupným: jsou dohodnuty podmínky pracovního poměru a zaplacení odstupného. V extrémním případě může být proces tedy vyřízen již v průběhu dvou týdnů od podání žaloby.

---

<sup>313</sup> Srov. WERNICKE, Simone. Kündigung in der Probezeit. Dostupné na: [https://www.hensche.de/Kuendigung\\_Probezeit\\_Kuendigung\\_in\\_der\\_Probezeit\\_LAG\\_Baden\\_Wuerttemberg\\_4S\\_a9414\\_06052015.html](https://www.hensche.de/Kuendigung_Probezeit_Kuendigung_in_der_Probezeit_LAG_Baden_Wuerttemberg_4S_a9414_06052015.html)

<sup>314</sup> Srov. TESCHKE-BÄHRLE, Arbeitsrecht schnell erfasst. 6. Auflage. Heidelberg: Springer, 2006, s. 140. ISBN 1431-7559

<sup>315</sup> Arbeitsgerichtsgesetz – zákon o pracovním soudnictví

Jestliže smířčí jednání není odsouhlaseno, je naplánováno další jednání, které se koná před plně obsazeným senátem pracovního soudu, a proto se nazývá komorové termín (jednání) <sup>316</sup> Poté již rozhoduje senát. Až do tohoto termínu dostává zaměstnavatel příležitost, na žalobu písemně odpovědět. K tomu může žalující zaměstnanec znovu zaujmout písemné stanovisko. Buď se ještě nyní přece po dobrém dohodne vyrovnání odstupným – nebo následuje rozsudek. Je-li vydán rozsudek a podřízená strana se proti rozsudku u Zemského pracovního soudu neodvolá, je tímto proces žaloby na neplatnost výpovědi vyřízen.

Zaměstnanec, který dostal výpověď, se může kromě určení neplatnosti výpovědi domáhat i pokračování v zaměstnání, a rovněž nároku na odstupné. Pokud je jednou třítydenní lhůta zmeškána, má zaměstnavatel v normálním případě nanejvýš dobré šance, aby proces žaloby vyhrál. Jeho finanční riziko je malé, aby byl zatížen dodatečnou platbou mzdy. Z toho důvodu se zaměstnavatel po plynutí třítydenní lhůty obvykle již do žádného jednání o odstupném nezapojí.

Zaměstnavatel, může vzít i svoji výpověď zpět, vliv na probíhající proces to ale nemá. Podáním žaloby na určení neplatnosti výpovědi zaměstnanec sleduje, aby byla odstraněna vadná výpověď, toho může zaměstnanec také dosáhnout např. uzavřením písemné dohody se zaměstnavatelem, podepsanou oběma stranami, kde budou sporné skutečnosti vyjasněny. V této dohodě musí být jasně stanoveno, že výpověď je oběma stranami viděna jako neúčinná a že se shodly na tom, že pracovní poměr za dosavadních podmínek pokračuje dál. Je-li zaměstnavatel k takové písemné dohodě před uplynutím třítydenní lhůty odhodlaný, může se zaměstnanec žaloby vzdát. V opačném případě je třeba prozíravě žalobu vznést. Tuto může zaměstnanec kdykoliv vzít zpět, jestliže dojde k uzavření výše uvedené dohody mezi stranami.

Priměřená výše odstupného, které soudy zpravidla přiznávají je jedna polovina měsíční hrubé mzdy za rok zaměstnání. Vydělal-li si např. zaměstnanec po deseti letech zaměstnání naposledy 4.000 EUR hrubého za měsíc, tak by se „normální“ odstupné vyšplhalo na 20.000 EUR. Dalším hlediskem pro určení výše odstupného jsou např. „velikost“ zaměstnavatele, okolnosti případu a jaké následky to má pro zaměstnance. <sup>317</sup>

---

<sup>316</sup> Tzv. Kammertermin

<sup>317</sup> HENSCHKE, Martin. Kündigungsschutzklage: dostupné na:

[https://www.hensche.de/Rechtsanwalt\\_Arbeitsrecht\\_Handbuch\\_Kuendigungsschutzklage.html#tocitem1](https://www.hensche.de/Rechtsanwalt_Arbeitsrecht_Handbuch_Kuendigungsschutzklage.html#tocitem1)

#### 10.4. Srovnání právních úprav neplatnosti rozvázání pracovního poměru v ČR a Německu

Německá právní úprava neplatnosti výpovědi je poněkud obsáhlejší než naše. Zabývá se celou řadou otázek nejen formálních, ale především materiálních. Nutnost podat žalobu k soudu, aby se dosáhlo určení o neplatnosti výpovědi je stejné pro obě právní úpravy. Německá úprava je obsažena v mnoha předpisech, což působí do značné míry chaos a je těžké orientovat se v dané problematice. V našem právu řeší neplatnost rozvázání pracovního poměru pouze pár paragrafů, proto je třeba k orientaci v dané problematice využít řadu judikátů, ale především mít i kromě znalostí pracovního práva i dobré znalosti občanského zákoníku, jakžto obecného předpisu pro soukromé právo, což v německém právu také.

Co se týče formálních vad při podání výpovědi, jsou právní úpravy podobné, velké odlišnosti se zde nevyskytují.

Co se týče obsahových vad, které způsobují neplatnost výpovědi, jsou založeny na podobném principu. V německém právu je zakotvena ochrana slabší strany, tj. zaměstnance, stejně jako u nás, dokonce ještě silněji. U některých vybraných skupin zaměstnanců se uplatňuje tzv. „nevypověditelnost“,<sup>318</sup> což v podstatě odpovídá našemu institutu ochranné doby. Německá úprava tohoto institutu, resp. jednotlivých případů, kdy se uplatňuje, je opět rozčleněna do mnoha jednotlivých zákonů, což zhoršuje možnost orientace v dané problematice a klade na zaměstnavatele velké nároky, pokud chce zamezit tomu, aby byla jeho výpověď posouzena jako neplatná v případě sporu o určení její platnosti.

V německém právu jsou lhůty pro učení neplatnosti žaloby výrazně kratší než u nás, proto jsou kladeny větší nároky na zaměstnance, aby se s danou situací skončení pracovního poměru zavčas seznámili a rozmysleli si další kroky ve věci. V německé úpravě neuplatňují speciální právní režim na „přechodnou dobu“ mezi podáním žaloby na určení neplatnosti výpovědi a vydáním pravomocného rozhodnutí soudu ve věci tak, jak je to u nás upraveno v § 69 a násl. zákoníku práce. V německém právu je následkem neplatného skončení pracovního poměru to, že zaměstnavatel musí zaměstnanci zaplatit mzdu, kterou by jinak dostal, když by nedošlo k neplatnému skončení pracovního poměru a případné pokračování v zaměstnání v případě, že bylo pravomocně určeno, že výpověď byla neplatná (neúčinná). Zaměstnanec sice nechodí do práce a zaměstnavatel mu práci nepřiděluje, ale to neznamená, že na mzdu nemá nárok. V Německu jsou více využívané dohody mezi stranami pracovního poměru s využitím institutu odstupného. Také z hlediska procesu je německá úprava daleko podrobnější, tyto otázky řeší specializované pracovněprávní soudy, je kladen

---

<sup>318</sup> Unkündigbarkeit

velký důraz na smírčí jednání. Soud se snaží dotlačit strany k tomu, aby uzavřely dohodu a věc vyřešily smírně. U nás sice taky soud nabádá k uzavření smíru, ale v praxi jde většinou jen o formalitu.

## 11. Závěr

S přijetím nového občanského zákoníku došlo k významným změnám v úpravě právního jednání, především v otázkách následků vad právního jednání. Občanský zákoník nahradil dřívější pojem právního úkonu pojmem právní jednání. Na rozdíl od pojmu právního úkonu, který byl výslovně v zákoně definován, pojem právní jednání svoji zákonnou definici nemá. Zákoník upravuje pouze následky právního jednání, a to poněkud širěji, než bylo u právního úkonu. Vzhledem k subsidiárnímu použití občanského zákoníku na pracovněprávní vztahy, zasáhla tato změna právní úpravy do velké míry i právo pracovní. Zákoník práce totiž nyní upravuje jen dílčí otázky týkající se právního jednání, a to v § 18 – 20 zákoníku práce, v ostatním se použije obecná právní úprava obsažená v občanském zákoníku. K do té doby známému následku vad právního jednání – neplatnosti právního jednání zavedl občanský zákoník nový institut, a to zdánlivého právního jednání. Nyní tedy každá vada právního jednání, bez ohledu na to, zda se týká pojmových znaků nebo náležitostí právního jednání, způsobuje buď jeho zdánlivost, nebo neplatnost. Za zmínku také stojí, že pokud právní jednání nebylo druhé straně řádně doručeno, nemá v právu žádné účinky, tedy nemůžeme hovořit o tom, že by tato „vada“ způsobovala neplatnost nebo zdánlivost právního jednání. Každá vada má tedy jiné právní následky.

Doposud jsme se v teorii a praxi setkali pouze s následkem vady právního jednání, která způsobovala jeho neplatnost. Tento institut se v průběhu let také vyvíjel, především v otázkách, zda bylo právní jednání (právní úkon) neplatné absolutně nebo jen relativně. V současné době je velmi náročné se v dané problematice orientovat. Navíc je potřeba zdůraznit, že zdánlivé právní jednání má jiné právní následky než neplatné právní jednání a s tím také souvisí otázka, jakým způsobem je možné se účinkům těchto vadných právních jednání bránit.

V případě neplatného rozvázání pracovního poměru je třeba podat ve stanovené prekluzivní lhůtě žalobu na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru k příslušnému soudu. Pokud tak účastník neučiní, pracovní poměr skončí na základě tohoto právního jednání, přestože trpělo vadou způsobující jeho neplatnost. Dokud totiž není soudem pravomocně určena neplatnost rozvázání pracovního poměru, platí, že pracovní poměr skončil platně. S tím také souvisí otázka uplatňování nároků zaměstnance nebo zaměstnavatele, které jim vzniknou v souvislosti s neplatným rozvázáním pracovního poměru, což je náhrada mzdy nebo platu a náhrada škody nebo jiné újmy, případně požadavek na pokračování v

zaměstnání. Předpokladem pro úspěch při uplatňování těchto nároků je, že soud pravomocně určí neplatnost rozvázání pracovního poměru.

Jiná situace ovšem nastává, když právní jednání trpí vadou, která způsobuje jeho zdánlivost. Pokud je právní jednání pouze zdánlivé, nepřihlíží se k němu. Pokud tedy zaměstnanec dostane např. výpověď, kterou považuje pro její vadu za zdánlivou, nebude mít potřebu napadat její neplatnost u soudu, jelikož ke zdánlivému právnímu jednání se nepřihlíží, může se tedy domnívat, že pracovní poměr nadále trvá. Pokud ale zaměstnanec situaci špatně vyhodnotil a výpověď byla stížena vadou, která způsobila její neplatnost, a on si nepodal žalobu na určení neplatnosti výpovědi, skončí pracovní poměr uplynutím výpovědní doby, protože se na výpověď bude pohlížet jako na platnou, když soudem nebyl konstatován opak. Pokud by naopak byla výpověď postižena vadou, která by způsobovala její zdánlivost, a zaměstnanec by si podal žalobu na určení její neplatnosti, nebude v řízení úspěšný, jelikož se ke zdánlivému právnímu jednání nepřihlíží.

Pro uplatnění nároků u zdánlivého rozvázání pracovního poměru je třeba podat si žalobu na určení podle § 80 OSŘ. V tomto řízení je ale nutné prokazovat naléhavý právní zájem na požadovaném určení, což nemusí být právě snadné. U žaloby podané podle § 72 zákoníku práce se naléhavý právní zájem prokazovat nemusí, jelikož vyplývá přímo ze zákona. Na druhou stranu podání žaloby podle § 80 OSŘ není vázáno na žádnou lhůtu. Žalobce se může touto žalobou domáhat např. určení, že pracovní poměr trvá, za situace, kdy došlo ke zdánlivému rozvázání pracovního poměru a zaměstnavatel mu neumožňuje výkon práce. Další nároky mohou zaměstnanec nebo zaměstnavatel uplatnit žalobou na plnění. V souvislosti s tím bych chtěla upozornit na skutečnost, že jednotlivé nároky na náhradu mzdy nebo platu a na náhradu škody nebo jiné újmy se promlčují. Účastníci tedy musí dbát svých práv a včas je u soudu uplatnit.

Dosavadní judikatura je na současnou právní úpravu neplatnosti použitelná jen částečně a je teď nyní úkolem soudů, především vyšší instance, aby sjednotila svoji rozhodovací činnost a udala jasný směr, jakým se bude ubírat problematika zdánlivého a neplatného právního jednání, potažmo zdánlivého a neplatného rozvázání pracovního poměru.

V praxi může vznikat řada případů, kdy je možné považovat jednotlivé rozvázání pracovního poměru za zdánlivé a kdy za neplatné. Ve své práci jsem se snažila vymezit a příkladmo uvést nejčastější důvody zdánlivosti a neplatnosti u jednotlivých právních jednání, kterými se rozvazuje právní poměr (výpověď z pracovního poměru, okamžité zrušení pracovního poměru, zrušení pracovního poměru ve zkušební době a dohoda o rozvázání pracovního poměru), a to jak v obecné, tak konkrétní rovině.

Na závěr práce jsem provedla stručné srovnání naší právní úpravy neplatného rozvázání pracovního poměru s úpravou, která je ve Spolkové republice Německo. Obecně lze říci, že jsou si obě právní úpravy podobné, některé instituty jsou řešeny podrobněji v naší právní úpravě (např. zvláštní režim ve „sporné době“, tj. mezi podáním žaloby na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru a vydáním pravomocného rozhodnutí soudy), jiné zase v německé právní úpravě (rozsáhlejší systém ochrany jednotlivých zaměstnanců před výpovědí). Výrazným rozdílem je také specializace soudů v Německu, kdy tyto spory rozhodují pracovněprávní soudy, kdežto u nás spadají do pravomoci civilních soudů. S tím také souvisí, že vyřízení těchto záležitostí u soudu je v Německu výrazně rychlejší než u nás a více se také uplatňuje snaha o smírné vyřešení sporu.

Žalobu na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru je třeba podat v prekluzivní dvouměsíční lhůtě, tato lhůta však může být v určitých případech prodloužena, a to v důsledku subsidiárního použití občanského zákoníku. V praxi ale vznikají pochybnosti, zda zákonodárce skutečně zamýšlel takovéto prodloužení jinak relativně krátké prekluzivní lhůty a zda tím není až příliš zasahováno do právní jistoty účastníků, kteří tak relativně dlouhou dobu jsou v nejistotě, zda bude podána druhým účastníkem žaloba na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru či nikoli. V tomto ohledu dávám na zvaženou, zda by se legislativa neměla ubírat tímto směrem a výslovně upravit tuto otázku použití občanského zákoníku ve vztahu ke lhůtě k uplatnění žaloby na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru.

## Použité prameny a literatura

### a) Prameny

#### Elektronické články

FASSBENDER, Anita. Formale Fehler, die eine Kündigung unwirksam machen. Dostupné na:

[http://www.paradisi.de/Freizeit\\_und\\_Erholung/Arbeit\\_und\\_Beruf/Kuendigung/Artikel/19789.php](http://www.paradisi.de/Freizeit_und_Erholung/Arbeit_und_Beruf/Kuendigung/Artikel/19789.php) a dále Voraussetzungen für die Wirksamkeit der Kündigung eines Arbeitsverhältnisses.

FETTER , Richard W. Novela občanského zákoníku a pracovně-právní vztahy. 23. 12. 2016, dostupné na: <https://www.epravo.cz/top/clanky/novela-obcanskeho-zakoniku-a-pracovne-pravni-vztahy-104521.html>

FETTER, Richard W. Průvodce judikáty ve vztahu zaměstnavatel : zaměstnanec. Praha: BMSS Start, 2011. Průvodce extra (BMSS-Start), s. 12

HENSCHKE, Martin. Kündigung – Änderungskündigung. Dostupné na:

[https://www.hensche.de/Rechtsanwalt\\_Arbeitsrecht\\_Handbuch\\_Kuendigung\\_Aenderungskue ndigung.html](https://www.hensche.de/Rechtsanwalt_Arbeitsrecht_Handbuch_Kuendigung_Aenderungskue ndigung.html)

HENSCHKE, Martin. Kündigungsschutzklage: dostupné na:

[https://www.hensche.de/Rechtsanwalt\\_Arbeitsrecht\\_Handbuch\\_Kuendigungsschutzklage.htm l#tocitem1](https://www.hensche.de/Rechtsanwalt_Arbeitsrecht_Handbuch_Kuendigungsschutzklage.htm l#tocitem1)

[http://de.wikipedia.org/wiki/Beendigung\\_des\\_Arbeitsverhaeltnisses](http://de.wikipedia.org/wiki/Beendigung_des_Arbeitsverhaeltnisses)

<https://www.arbeit-fachanwalt.de/arbeitsrecht-lexikon/voraussetzungen-fur-die-wirksamkeit-der-kundigung-eines-arbeitsverhaeltnisses>

JOUZA, Ladislav. Změny v pracovnělékařských službách pro zaměstnavatele. Dostupné na:

<https://www.epravo.cz/top/clanky/zmeny-v-pracovnelekarskych-sluzbach-pro-zamestnavatele-106271.html>

OSTRUZSKA KLUSOVÁ, Eva, ŠOLC, Dominik. Připravované změny pracovnělékařských služeb - část II., dostupné na: <https://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/pripravovane-zmeny-pracovnelekarskych-sluzeb-cast-ii>



PROCHÁZKA, Tomáš, VRAJÍK Michal. Žaloba na neplatnost skončení pracovního poměru – po čtvrt století jinak? Dostupné na: <http://www.epravo.cz/>

WERNICKE, Simone. Kündigung in der Probezeit. Dostupné na: [https://www.hensche.de/Kuendigung\\_Probezeit\\_Kuendigung\\_in\\_der\\_Probezeit\\_LAG\\_Baden\\_Wuerttemberg\\_4Sa9414\\_06052015.html](https://www.hensche.de/Kuendigung_Probezeit_Kuendigung_in_der_Probezeit_LAG_Baden_Wuerttemberg_4Sa9414_06052015.html)

## **Zákony**

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

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

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

Zákon č.2/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů.

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

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

Zákon č. 328/1991 Sb., o konkurzu a vyrovnání, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 6/2002 Sb., o soudech a soudcích, ve znění pozdějších předpisů.

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

Zákon č. 182/2006 Sb., insolvenční zákon, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 36 /2011 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony.

Zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů.

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

Zákon č. 90 /2012 Sb., o obchodních společnostech a družstvech (zákon o obchodních korporacích).

Zákon č. 292/2013 Sb., o zvláštních řízeních soudních ve znění pozdějších předpisů.

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

Bürgerliches Gesetzbuch

Arbeitsgerichtsgesetz

Kündigungsschutzgesetz

Sozialgesetzbuch

Mutterschutzgesetz

Tarifvertragsgesetz

Betriebsverfassungsgesetz

### **Judikatura**

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

Nález Ústavního soudu ze dne 12. 3. 2008, sp. zn. Pl. ÚS 83/06

Rozhodnutí bývalého Nejvyššího soudu SSR ze dne 21. 11. 1982, sp. zn. 4 Cz 24/1982

Rozsudek bývalého Nejvyššího soudu ČSR ze dne 18. 2. 1977, sp. zn. 5 Cz 10/1977

Rozsudek bývalého Nejvyššího soudu SSR ze dne 23. 12. 1975, sp. zn. 4 Cz 42/1975

Rozsudek bývalého Nejvyššího soudu ze dne 27. 2. 1973, sp. zn. 3 Cz 25/1972

Rozsudek Krajského soudu v Brně ze dne 3. 1. 1967, sp. zn. 7 Co 612/1966

Rozsudek Krajského soudu v Ostravě ze dne 11. 10. 1999, sp. zn. 16 Co 331/1999

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6. 5. 1997, sp. zn. 2 Cdo 1053/1996

Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 1023/2008

Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 1779/2010

Rozsudek Nejvyššího soudu SSR sp. zn: 7 Cz 28/84 (R 4/1986)

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 10. 10. 2006, sp. zn. 21 Cdo 2525/2005

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

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11. 11. 1998, sp. zn. 21 Cdo 1082/1998

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11. 7. 2012, sp. zn. 21 Cdo 560/2011

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

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

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

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14. 7.2010, sp. zn. 21 Cdo 1951/2009

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15. 10. 2001, sp. zn. 21 Cdo 2208/2000

Rozsudek nejvyššího soudu ze dne 15. 2. 2011, sp. zn. 21 Cdo 1518/2010

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15. 4. 1999, sp. zn 21 Cdo 2625/1998

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

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 2. 7. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1770/2001

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. 5. 2003, sp. zn. 21 Cdo 131/2003

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. 10. 1998, sp. zn. 21 Cdo 1009/98

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 22. 12. 1969, sp. zn. 6 Cz 72/1969

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 22. 2. 1968, sp. zn. 6 Cz 215/1967

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 24. 2. 2010, sp. zn. 21 Cdo 4780/2008

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 25. 6. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1615/2001

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 25. 8. 1998, sp. zn. 2 Cdon 1130/1997

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26. 11. 2013, sp. zn. 21 Cdo 3310/2012

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 27. 2. 2013, sp. zn. 21 Cdo 863/2012

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 27. 7.2010, sp. zn. 21 Cdo 660/2009

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 28. 1. 2015, sp. zn. 21 Cdo 695/2014

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29. 11. 2000, sp. zn. 227/2000

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29. 6. 1998, sp. zn. 2 Cdon 1797/1997

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

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 3. 6. 1997, sp. Zn. 2 Cdon 727/1996

Rozsudek nejvyššího soudu ze dne 3. 7. 2007, sp. zn. 21 Cdo 1933/2006

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 30. 11. 1967, sp. zn. 6 Cz 193/1967

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 30. 6. 1999, sp. zn. 21 Cdo 487/1999

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 30. 8. 2000, sp. zn. 21 Cdo 498/2000

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 31. 5. 1968, sp. zn. 6 Cz 11/1968

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 8. 11. 2007, sp. zn. 21 Cdo 624/2007

Rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 18. 12. 1995, sp. zn. 6 Cdo 63/1995

Rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 28. 4. 1995, sp. zn. 6 Cdo 11/1994

Rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 28. 6. 1995, sp. zn. 6 Cdo 69/1994

Rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 6. 3. 1995, sp. zn. 6 Cdo 136/1994

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 20. 8.2012, sp. zn. 21 Cdo 2854/2011

Rozsudek Nejvyššího soudu ČSSR ze dne 19. 6. 1975, sp. zn. Cpjf 104/74

Rozsudek Nejvyššího soudu ČSSR ze dne 19. 6. 1975, sp. zn. Cfpj 104/74

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15. 12 2011, sp. zn. 21 Cdo 3178/2010

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26. 7. 2005, sp. zn. 21 Cdo 2375/2004

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 4. 9. 2013, sp. zn. 21 Cdo 3693/2012

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15. 10. 2015, sp. zn. 21 Cdo 5126/2014

Rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 23. 5. 1995, sp. zn. 6 Cdo 137/1994

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. 9. 2004, sp. zn. 21 Cdo 966/2004

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 12. 10. 2010, sp. zn. 21 Cdo 2242/2009

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 8. 3. 2005, sp. zn. 21 Cdo 2019/2004

Rozsudek ze dne 1.3.2007 BAG, Akz. 2 AZR 217/06

Rozsudek ze dne 13. 3. 2008 BAG, Akz. 2 AZR 961/06

Rozsudek ze dne 26. 6. 2008 BAG, Akz. 2 AZR 147/07

Rozsudek ze dne 26.10.2007 Hessisches LAG, Akt. 10 Sa 961/06

Rozsudek ze dne 28. 9. 2007 LAG Köln, Akz. 11 Sa 726/07

S III, s. 100

S III, s. 59

S III, s. 60

S III., s. 146

S III., s. 153

S III, s. 42

Stanovisko bývalého Nejvyššího soudu ČSR ze dne 12. 3. 1987, sp. zn. Cpj 291/1986, bod II.

Stanovisko bývalého Nejvyššího soudu ČSSR ze dne 24. 3. 1978, sp. zn. Cpjf 44/1977

Stanovisko bývalého Nejvyššího soudu ze dne 19. 6. 1975, sp. zn. Cpjf 104/1974

Stanovisko Nejvyššího soudu ČR ze dne 9. 6. 2004, sp. zn. Cpjn 4/2004

Stanovisko Nejvyššího soudu ze dne 9. 6. 2004, Cpjn 4/2004, bod IV.

Usnesení Krajského soudu v Ostraně ze dne 19. 11. 1996, sp. zn. 16 Co 402/1996

Usnesení Městského soudu v Praze ze dne 30. 5. 2012, sp. zn. 62 Co 57/2012

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

## **b) Literatura**

### **Časopisecké články**

BUKOVJAN, Petr. Jak se správně dovolat neplatnosti právního úkonu o rozvázání pracovního poměru. *Práce a mzda*. 2010, č. 11

BUKOVJAN, Petr. Moderační právo soudu a změna právní úpravy. *Práce a mzda*. 2012. č. 2

BUKOVJAN, Petr. Nadbytečnost zaměstnance a příčinná souvislost. *Práce a mzda*. 2013, č. 5

BUKOVJAN, Petr. Zrušení pracovního poměru ve zkušební době a zákaz diskriminace. *Práce a mzda*. 57. ročník., 2009, č. 6

BUKOVJAN, Petr: Náhrada mzdy při neplatném rozvázání pracovního poměru a dobrá víra zaměstnance. *Práce a mzda*. 2016, č. 5

BUKOVJAN, Petr: Neplatné rozvázání pracovního poměru a náhrada mzdy. *Práce a mzda*. 2013, č. 3

BUKOVJAN, Petr: Promlčení nároku na náhradu mzdy při neplatném rozvázání pracovního poměru. *Práce a mzda*. 2009, č. 2

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

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

- HŮRKA, Petr. Změny v pracovním právu v souvislosti s novým občanským zákoníkem. *Právní rozhledy*. 2014, č. 7
- HUSSEINI, Faisal. Přípustnost důkazu zvukovými záznamy v pracovněprávních sporech. *Soudní rozhledy*. 2015, č. 2
- JAKUBKA, Jaroslav. Občanský zákoník v pracovněprávních vztazích. *Práce a mzda*. 2007, č. 10
- JANEČKOVÁ, Eva, BARTÍK, Václav. Možnost využití záznamu z kamerového systému jako důkazu při okamžitém zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele. *Práce a mzda*. 2014, č. 4
- JOUZA, Ladislav. Nový zákoník práce – změny ve skončení pracovního poměru. *Bulletin advokacie*. 2007, č. 7-8
- JOUZA, Ladislav. Nový zákoník práce (2. část). *Právní rádce*. 2006, č. 8
- JOUZA, Ladislav. Nový zákoník práce – změny ve skončení pracovního poměru. *Bulletin advokacie*. 2007, č. 7-8
- JOUZA, Ladislav: Právní jednání podle o. z. – důsledky pro pracovněprávní vztahy. *Bulletin advokacie*. 2015, č. 3
- KOSTÍK, Radim. Zákonné žaloby určovacího charakteru. *Právní rozhledy*. 2008, č. 17
- MAŘÁDEK, David. Soukromě pořízený zvukový a zvukově obrazový záznam jako důkazní prostředek a důkaz v civilním soudním řízení. *Právní rozhledy*. 2015, č. 20
- MORÁVEK, Jakub. K prodloužení lhůty pro žalobu na určení neplatnosti skončení pracovního poměru. *Právní rozhledy*. 2014, č. 18
- MORÁVEK, Jakub. Několik poznámek k formě právních jednání v pracovněprávních vztazích po rekodifikaci. *Právní rozhledy*. 2014, číslo 9
- REJMONT, Vladimír. Hromadné propouštění. *Práce a mzda*. 2016, č. 7-8
- DANĚK, Antonín. Hromadné propouštění z pohledu zaměstnavatele a zaměstnance. *Práce a mzda*. 2014, č. 3

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

SVITÁKOVÁ, Věra.; BĚLINA, Miroslav. Splňuje nový zákoník práce legitimní očekávání? *Právní rozhledy*. 2007, č. 2

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

TEJKALL, Jiří. Posouzení odstupného v případě neplatného rozvázání pracovního poměru. *Práce a mzda*. 2005, č. 10

### **Monografie**

ANDRAŠTÍKOVÁ, Mária, HLOUŠKOVÁ Pavla, HOFMANNOVÁ Eva a kol. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2015*. 9. aktualizované vydání. Olomouc: Anag, 2015. ISBN 978-80-7263-921-2

BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 6., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2014. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-283-0

BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. Praha: C.H. Beck, 2015. ISBN 978-80-7400-290-8

BUKOVJAN, Petr. *Zákoník práce s judikaturou*. 1. vydání. Praha: ASPI, a.s., 2008, ISBN 978-80-7357-403-1

DOLEŽÍLEK, Jiří. *Přehled judikatury ve věcech pracovněprávních. Vznik, změny a skončení pracovního poměru*. 3. vydání. Praha: Wolters Kluwer, a.s., 2015, ISBN 978-80-7478-886-4

DVOŘÁK, Jan; ŠVETSKA, Jiří; ZUKLÍNOVÁ, Michaela a kol. *Občanské právo hmotné*. Svazek 1. Díl první: Obecná část. 2. Aktualizované a doplněné vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s. 2016, ISBN 978-80-7552-187-3

GALVAS, Milan a kolektiv. *Pracovní právo*. 2., doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015. ISBN 978-80-210-8021-8

GALVAS, Milan; GREGOROVÁ, Zdeňka; HRABCOVÁ, Dana. *Základy pracovního práva*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, ISBN 978-80-7380-243-1



- GERLOCH, Aleš. *Teorie práva*. 6. Vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2013. ISBN 978-80-7380-454-1
- HROMADA, Miroslav. *Pracovněprávní spory*. 1. Vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. ISBN 978-80-7400-581-7
- HŮRKA, Petr, NOVAK, Ondřej, VRAJÍK, Michal. *Aktuální pracovněprávní judikatura s podrobným komentářem*. Olomouc: ANAG, 2012. ISBN 978-80-7263-785-0
- HŮRKA, Petr et. al. *Pracovní právo*. 2., upr. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2015. ISBN 978-80-7380-540-1
- HŮRKA, Petr, MORÁVEK, Jakub, SCHMIED, Zdeněk a kol. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku s podrobným komentářem k 1. 1. 2014*. 3. aktual. a rozšířené vydání. Olomouc: Anag 2014. ISBN 978-80-7263-857-4
- KOTTNAUER, Antonín. *Pracovní právo v praxi. Základní pracovněprávní vztahy a rekodifikace*. Praha: Leges, 2014. ISBN: 978-80-7502-038-3
- LAVICKÝ, Petr a kol. *Občanský zákoník I. Obecná část (§ 1–654). Komentář*. 1. vydání, Praha: C. H. Beck, 2014. ISBN 978-80-7400-529-9
- PAVLÁTOVÁ, Jarmila. *Pracovněprávní vztahy z pohledu nového občanského zákoníku*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2014. ISBN 978-80-7380-507-4
- STRÁNSKÝ, Jaroslav a kol. *Důsledky subsidiarity nového občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, Právnická fakulta, 2014. ISBN 978-80-210-7729-4
- SVOBODA, Karel, SMOLÍK, Petr, LEVÝ, Jiří., ŠÍNOVÁ, Renáta. a kol: *Občanský soudní řád. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2013, ISBN 978-80-7400-506-0
- TESCHKE-BÄHRLE, *Arbeitsrecht schnell erfasst*. 6. Auflage. Heidelberg: Springer, 2006. ISBN 1431-7559
- WINTEROVÁ, Alena, MACKOVÁ, Alena a kol. *Civilní právo procesní. Část první: řízení nalézací*. 8. Nezměněné vydání. Praha: Leges, 2015. ISBN 978-80-7502-076-5
- ZÖLLER, Wolfgang und Kol. *Arbeitsrecht*. 6. Auflage. München: C. H. Beck, 2008. ISBN 9783406554308

## Seznam zkratek

OSŘ – občanský soudní řád

ZP – zákoník práce

ÚS - Ústavní soud České republiky

ArbGG – Arbeitsgerichtsgesetz – v překladu: zákon upravující pracovněprávní soudnictví

BGB – Bürgerliches Gesetzbuch – v překladu: občanský zákoník

KSchG – Kündigungsschutzgesetz – v překladu: zákon na ochranu před výpovědí

MuSchG – Mutterschutzgesetz – v překladu: zákon na ochranu matek

SGB – Sozialgesetzbuch – v překladu: sociální zákoník

LAG – Landesarbeitsgericht – v překladu zemský pracovní soud

BAG – Bundesarbeitsgericht – v překladu: Spolkový pracovní soud

S III. – Sborník III. – Nejvyšší soud o občanském soudním řízení v některých věcech  
pracovněprávních, občanskoprávních a rodinněprávních, SEVT 1980

R – Sbírka soudních rozhodnutí a stanovisek Nejvyššího soudu

## Abstrakt

### Neplatné rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele

Tématem této práce je neplatné rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele. Cílem zpracování je provést ucelenou analýzu této problematiky pracovního práva v kontextu se zákonem č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, který sehraává v této problematice velkou úlohu s ohledem na jeho subsidiární použití v pracovním právu. Občanský zákoník přinesl nové pojetí vad právního jednání, které způsobují buď neplatnost právního jednání, nebo zdánlivost právního jednání. Právě zdánlivost právního jednání je nový institut, který byl občanským zákoníkem zaveden. V práci je nejprve stručně osvětlen vztah zákoníku práce k občanskému zákoníku včetně historického exkurzu. Dále se práce zabývá nejen vymezením pojmů neplatného a zdánlivého právního jednání v kontextu pracovního práva, ale také vývojem těchto institutů v pracovním právu. Stěžejní část práce je věnována popisu a analýze jednotlivých případů, ve kterých dochází k neplatnému nebo zdánlivému rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, a to jednak v obecné rovině, tak i v konkrétních případech za použité rozsáhlé judikatury. Práce se dále zabývá jednotlivými následky neplatného rozvázání pracovního poměru, jako je požadavek na další pokračování v zaměstnání, nárok na náhradu mzdy nebo platu ze strany zaměstnance a nárok na náhradu škody, jak ze strany zaměstnance, tak zaměstnavatele. Podstatná část práce je pak věnována procesní stránce věci, jelikož bez pravomocného určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru soudem nelze pojmově vůbec hovořit o neplatném rozvázání pracovního poměru. V práci je proveden popis soudního procesu a rozbor jednotlivých typů žalob, kterými mohou účastníci řízení uplatnit své nároky u soudu. V závěru práce je také krátké srovnání české právní úpravy zabývající neplatností rozvázání pracovního poměru s úpravou těchto institutů ve Spolkové republice Německo. Přínosem této práce je ucelený přehled a analýza jednak obecných důvodů neplatnosti a zdánlivosti právního jednání směřujícího k rozvázání pracovního poměru, tak zejména pak podrobný popis a analýza důvodů zdánlivosti a neplatnosti právních jednání u konkrétních způsobů rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele.

## **Klíčová slova**

Neplatné rozvázání pracovního poměru

Neplatné právní jednání

Zdánlivé právní jednání

## **English Abstract**

### Invalid termination of the employment relationship by the employer

The topic of this thesis is the invalid termination of an employment relationship by the employer. The aim of the thesis is to conduct a comprehensive analysis of this point in labor law within the context of Act No. 89/2012 Coll., the Civil Code, which plays a major role in this issue as it pertains to subsidiary use in labor law. The Civil Code has brought a new understanding of legal defects of juridical acts that makes the juridical act either invalid or putative. It is just the putative juridical act that is a new institute implemented by the Civil Code. The relationship of the Labor Code to the Civil Code, including a historical excursion, is explained in the first part of the thesis. Furthermore, the thesis deals not only with the definition of the concepts of invalid and putative juridical acts in the context of labor law, but also with the development of these institutes in labor law. The main part of the thesis is devoted to the description and analysis of the individual cases of invalid or putative termination of an employment relationship by the employer, both on a general level and in specific cases using extensive case law. The thesis also deals with the individual consequences of invalid termination of the employment relationship, such as the requirement for further continuation of employment, entitlement to compensation of salary or wage by the employee and compensation for damages by both the employee and the employer. A substantial part of the thesis is then devoted to the procedural aspect of the matter; since without the definitive determination of the invalidity of the termination of the employment relationship by the court, one cannot conceptually speak of an invalid termination of the employment relationship. A description of the legal process and an analysis of the various types of legal actions by which the parties can claim their entitlements in legal proceedings are also described in the thesis. At the end of the thesis, there is also a short comparison of Czech legislation dealing with the invalidity of termination of the employment relationship with the legislation in the Federal Republic of Germany. The contribution of this work is a comprehensive overview and analysis of the general reasons for invalid and putative juridical acts leading to the termination of the employment relationship and, in particular, a detailed description and analysis of the reasons for putative and invalid acts for particular ways of terminating employment by the employer.

## **Key words**

Invalid termination of the employment relationship

Invalid juridical act

Putative juridical act