

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI

Fakulta právnická

DIPLOMOVÁ PRÁCE

**Neplatné rozvázání pracovního poměru a jeho
důsledky**

Bc. Lucie Mrázková

Plzeň 2024

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI

Fakulta právnická

Akademický rok: 2023/2024

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

(projektu, uměleckého díla, uměleckého výkonu)

Jméno a příjmení:	Lucie MRÁZKOVÁ
Osobní číslo:	R19M0262P
Studijní program:	M0421A220004 Právo a právní věda
Téma práce:	Neplatné rozvázání pracovního poměru a jeho důsledky
Zadávací katedra:	Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Zásady pro vypracování

1. Úvod
2. Rozvázání pracovního poměru
3. Neplatné a zdánlivé rozvázání pracovního poměru
4. Důsledky neplatného rozvázání pracovního poměru
5. Závěr

Rozsah diplomové práce:
Rozsah grafických prací:
Forma zpracování diplomové práce: **tištěná/elektronická**

Seznam doporučené literatury:

- viz příloha

Vedoucí diplomové práce: **Doc. JUDr. Jakub Morávek, Ph.D.**
Katedra pracovního práva a práva sociálního
zabezpečení

Datum zadání diplomové práce: **9. ledna 2023**
Termín odevzdání diplomové práce: **31. března 2024**



JUDr. et PhDr. Stanislav Balík, Ph.D.
děkan



Doc. JUDr. Jakub Morávek, Ph.D.
vedoucí katedry

V Plzni dne 5. září 2023

„Prohlašuji, že jsem tuto diplomovou práci na téma Neplatné rozvázání pracovního poměru a jeho důsledky zpracovala samostatně. Veškeré použité prameny a zdroje byly citovány v poznámkách pod čarou a jsou uvedeny v seznamu použitých zdrojů.“

V Plzni dne 31. 3. 2024



Lucie Mrázková

Poděkování

Ráda bych poděkovala panu doc. JUDr. Jakobovi Morávkovi, Ph.D. za jeho vstřícnost, ochotu a trpělivost a za veškeré cenné rady, které mi pomohly při zpracování této diplomové práce. Mé poděkování patří také mé rodině, která mě po celou dobu mého studia podporovala. Nesmím zapomenout ani na poděkování svým spolužákům a přátelům, kteří mi byli velkou oporou.

Obsah

Úvod.....	1
1 Rozvázání pracovního poměru.....	3
1.1 Pracovní poměr.....	3
1.2 Způsoby rozvázání pracovního poměru	3
1.2.1 Dohoda o rozvázání pracovního poměru.....	6
1.2.2 Výpověď z pracovního poměru.....	8
1.2.3 Okamžité zrušení pracovního poměru.....	10
1.2.4 Zrušení pracovního poměru ve zkušební době.....	12
2 Neplatné a zdánlivé rozvázání pracovního poměru	14
2.1 Doručování písemností.....	16
2.2 Zdánlivost rozvázání pracovního poměru	19
2.3 Neplatnost rozvázání pracovního poměru.....	25
2.4 Žaloba o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru.....	29
2.4.1 Lhůta k podání žaloby	31
2.4.2 Řízení před soudem a rozhodnutí soudu o žalobě o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru.....	33
3 Důsledky neplatného rozvázání pracovního poměru	39
3.1 Neplatné rozvázání pracovního poměru zaměstnavatelem	40
3.1.1 Oznámení zaměstnance	43
3.1.2 Pokračování v práci.....	49
3.1.3 Právo na náhradu mzdy nebo platu	51
3.1.4 Moderační právo soudu.....	57
3.2 Neplatné rozvázání pracovního poměru zaměstnancem	61
3.3 Neplatná dohoda o rozvázání pracovního poměru	63
Závěr.....	65
Seznam použitých zkratk.....	68
Seznam použitých zdrojů	69
Resumé	75
Cizojazyčné resumé.....	76

Úvod

Téma neplatnosti rozvázání pracovního poměru stále zůstává nesmírně aktuální, přestože by se mohlo na první pohled zdát, že tomu tak není. Nezaměstnanost obyvatel v České republice se stále drží na pouhých jednotkách procent¹ a mohlo by se tak jevit, že získat po skončení jednoho zaměstnání nové pracovní místo či někoho zaměstnat je snadné. Navíc, proč by někdo za těchto okolností měl chtít absolvovat dlouhý proces případných soudních „tahanic“. Odpověď na tuto otázku je myslím jednoduchá, určité pracovní pozice vyžadují specifickou kvalifikaci a mohou být kladeny i další požadavky, zároveň může být na trhu nízká poptávka po dané konkrétní práci (profesi) a rovněž i nízká nabídka této konkrétní práce (profese). Nelze opomenout ani finanční stránku věci. Jde však rovněž o stránku morální. Obě strany vycházejí z práv a povinností, které si sjednaly ve smlouvě či plynou ze zákona. Každá ze stran tedy očekává, že s ní ta druhá bude jednat v souladu s takovými pravidly a pokud tomu tak není, snaží se o nápravu takového chování soudní cestou.

Je nesporné, že v životě aktivně pracujících je zaměstnání nesmírně důležitou součástí. Nejen, že zaměstnání slouží k získávání finančních prostředků pro živobytí, zároveň aktivně pracujícím ovlivňuje téměř celý život, má vliv na jeho osobnost, přátelské vztahy a dalo by se rovněž říci, že určuje jeho celkovou životní spokojenost. Rozvázání pracovního poměru tak může s ohledem na výše uvedené znamenat výraznou změnu a intervenci do všech součástí života aktivně pracujícího člověka, co se týče finanční stránky především. Když se následně objeví situace, na jejímž základě není jasné, zda byl pracovní poměr rozvázán platně a zda pracovní poměr vůbec trvá, je nanejvýš nutné, aby existovala právní úprava stanovující možnosti oběma stranám (zaměstnavateli i zaměstnanci) bránit se proti případnému vadnému pracovněprávnímu jednání, kterým se pracovní poměr rozvazuje. A nejen to, právní úprava by měla připouštět nároky v případě vadného rozvázání a rovněž také chránit slabší stranu, za kterou je považován zaměstnanec.

¹ Dle Úřadu práce České republiky činil ke dni 29. 2. 2024 podíl nezaměstnaných osob 4 %. Viz ÚŘAD PRÁCE ČR, *Nezaměstnanost se v únoru zastavila na 4 %*. Online. Úřad práce ČR. 8. 3. 2024. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/web/cz/-/nezamestnanost-se-v-unoru-zastavila-na-4-je-treti-nejnizsi-v-eu-pomahaji-rekvalifikace> [citováno 23. 3. 2024]

Téma diplomové práce mě zaujalo, protože při své právní praxi v advokátní kanceláři na pozici právní asistentky jsem se setkala s případem pracovněprávního sporu velké korporace, která propustila vysoce postaveného manažera, který se následně bránil u soudu žalobou na neplatnost rozvázání pracovního poměru. S ohledem na to, že se jednalo o velmi specifickou manažerskou pozici, měl zaměstnanec za to, že v důsledku okolností případu už ani u případných konkurenčních zaměstnavatelů jinou podobnou pozici nezíská.

Diplomová práce bude rozdělena do tří hlavních kapitol. V první kapitole se pro začátek a úvod do tématu práce bude věnovat stručné charakteristice pracovního poměru jako specifickému právnímu vztahu a dále jeho skončení obecně. V další části této kapitoly budou zmíněny jednotlivé způsoby rozvázání pracovního poměru dané zákoníkem práce a základní požadavky, které je důležité dodržet pro jejich platnost.

Druhá kapitola bude pojednávat o samotné neplatnosti rozvázání pracovního poměru a rovněž také zmíní zdánlivost. Ve druhé kapitole se práce bude zabývat problematikou žaloby na určení neplatného rozvázání pracovního poměru a s tím spojeným soudním řízením.

Třetí kapitola se pak bude věnovat důsledkům, které plynou z neplatného rozvázání pracovního poměru. Pozornost bude zaměřena zejména na důsledky neplatného rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, protože v praxi se jedná o častější případ.

Cílem diplomové práce bude uvést čtenáře do problematiky neplatného rozvázání pracovního poměru a jeho důsledků a poskytnout o této problematice výklad s přihlédnutím k aktuální judikatuře, která má v rámci tohoto tématu a pracovním právem obecně velkou roli. V diplomové práci budu používat zejména metodu deskriptivní a metodu analytickou.

Při psaní diplomové práce budu čerpat mimo samotné právní úpravy z komentářové literatury k této právní úpravě, právních učebnic, odborných názorů vyjádřených v odborných článcích a rovněž z judikatury soudů.

1 Rozvázání pracovního poměru

1.1 Pracovní poměr

Pracovní poměr je věřitelsko-dlužnickým vztahem, § 2401 odst. 1 občanského zákoníku hovoří o tom, že pracovní poměr, jakož i práva a povinnosti vyplývající z pracovního poměru upravuje jiný zákon. Tímto ustanovením dochází k určitému propojení občanského a pracovního práva a rovněž je připomenuto, že právní úprava tohoto pracovněprávního závazkového vztahu je součástí soukromého práva.² Na pracovní poměr se použije občanského zákoníku na základě principu subsidiarity v případě, že zákoník práce neobsahuje výslovnou právní úpravu, a to tak, aby použití bylo v souladu se zásadami pracovněprávních vztahů. Specialita zákoníku práce se uplatní právě i na způsoby skončení pracovního poměru a vylučuje se tak úprava obsažená v občanském zákoníku o skončení závazků.

Pracovní poměr je dle § 3 zákoníku práce jedním ze základních pracovněprávních vztahů. Jedná se o právní vztah mezi stranami, kterými jsou zaměstnanec anebo zaměstnavatel, který může být založen pracovní smlouvou anebo může vzniknout jmenováním. Jmenováním pracovní poměr vzniká v případě, pokud tak zákoník práce anebo jiný právní předpis stanoví. Obvykle se pracovní poměr zakládá pracovní smlouvou, tj. dvoustranným právním jednáním, spočívajícím v konsensuálním projevu vůle fyzické osoby a zaměstnavatele uzavřít pracovní poměr.³ Pracovní smlouva musí být sjednána písemně a musí obsahovat podstatné náležitosti, kterými jsou druh práce, místo výkonu práce a den nástupu do práce.

1.2 Způsoby rozvázání pracovního poměru

Skončení pracovního poměru jako takové představuje výrazný zásah do života zaměstnance. Právní úprava týkající se skončení pracovního poměru představuje oblast pracovního práva, ve které se proto objevuje výrazněji ochranná funkce a nalezneme zde výraznou stopu ingerence veřejného zájmu do soukromoprávní oblasti.⁴ Hlavním předpisem, který upravuje tuto problematiku je

² BEZOUŠKA, P. § 2401 [Pracovní poměr] In: In: HULMÁK, Milan a kol. *Občanský zákoník VI. Závazkové právo. Zvláštní část (§ 2055–3014)*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 738.

³ HŮRKA, P. In: HŮRKA, P. a kol. *Pracovní právo*. 4. vydání. Plzeň: Aleš Čeněk, 2023, s. 106.

⁴ PICHRT, J. In: PICHRT, J. a kol. *Pracovní právo*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2021, s. 253.

zákoník práce. Zákonná úprava skončení pracovního poměru zajišťuje, aby zaměstnanci mohli požívat určitou míru jistoty ohledně stability svého zaměstnání a měli případně i možnost svobodně zaměstnání měnit. Zároveň je třeba si uvědomit, že na straně zaměstnavatelů umožňuje, aby při dodržování podmínek kladených zákonem zaměstnávali pouze takové zaměstnance, kteří pro ně nejsou nadbyteční, kteří neporušují pracovní kázeň, dosahují uspokojivých pracovních výsledků.⁵

Pracovní poměr může skončit jen těmi způsoby, které uvádí zákoník práce. Tyto způsoby jsou vymezeny především v § 48 zákoníku práce. Je na místě poznamenat, že pracovní poměr je možné skončit v důsledku právního jednání jeho subjektů (zaměstnavatele či zaměstnance) nebo na základě právní události. Právě pro způsob skončení pracovního poměru na základě právního jednání používá zákoník práce v § 48 odst. 1 pojmosloví „rozvázání pracovního poměru“.⁶ Na základě tohoto ustanovení může být pracovní poměr rozvázán dohodou, výpovědí, okamžitým zrušením pracovního poměru a zrušením ve zkušební době.

V důsledku zmíněné právní události pracovní poměr končí dle § 48 odst. 2 zákoníku práce uplynutím sjednané doby. Dle odst. 3 pokud jde o pracovní poměr cizince nebo fyzické osoby, která nemá státní příslušnost k žádnému státu, může pracovní poměr skončit dnem, kterým má skončit jejich pobyt na území České republiky dle vykonatelného rozhodnutí o zrušení povolení k pobytu, dnem, kterým nabyl právní moci rozsudek ukládající těmto osobám trest vyhoštění z území České republiky. A dále také uplynutím doby, na kterou bylo vydáno povolení k zaměstnání. Pracovní poměr dle § 48 odst. 4 zákoníku práce zaniká, pokud zaměstnanec zemře.

Mimo výše uvedené možnosti skončení pracovního poměru může pracovní poměr skončit také dle § 34 zákoníku práce odstoupením od pracovní smlouvy, splněním rozvazovací podmínky, která byla sjednána v pracovní smlouvě, dále dle § 69 a § 70 zákoníku práce fikcí rozvázání pracovního poměru a také v některých případech smrti zaměstnavatele.⁷

⁵ PICHRT, J. In: PICHRT, J. a kol. *Pracovní právo*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2021, s. 254.

⁶ Tamtéž, s. 257.

⁷ JANŠOVÁ, M. § 48 [Způsoby skončení pracovního poměru]. In: VALENTOVÁ, K., PROCHÁZKA J., JANŠOVÁ, M., a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, s. 169.

Na základě § 34 odst. 3 zákoníku práce je možné, aby zaměstnavatel odstoupil od pracovní smlouvy, jestliže zaměstnanec nenastoupí ve sjednaný den do práce, aniž by mu v tom bránila překážka v práci, například nemoc, anebo se zaměstnavatel do týdne, tj. do 7 kalendářních dnů, o této překážce nedozví. Dozvědět se o této překážce může zaměstnavatel od samotného zaměstnance, od třetí osoby či jiného zdroje.⁸ Dle § 34 odst. 4 zákoníku práce je odstoupení od pracovní smlouvy možné pouze pokud zaměstnanec do práce nenastoupil.

Kromě důvodu daného zákoníkem práce lze od pracovní smlouvy odstoupit i pro případ, že by si to strany sjednaly. Vhodné doplnit, že oprávnění odstoupit má tedy zaměstnavatel, tak i zaměstnanec. Takové tvrzení podporuje Nejvyšší soud v rozhodnutí sp. zn. 21 Cdo 2542/2004, ze dne 11. 10. 2005, kde uvádí, že „...do doby vzniku pracovního poměru však lze pracovní smlouvu zrušit, změnit, dohodnout se jinak nebo (bylo-li to dohodnuto) od smlouvy odstoupit“. Na tuto možnost smluvního odstoupení se uplatní ustanovení § 2001 a násl. občanského zákoníku. Smluvně ujednané důvody odstoupení nesmí odporovat smyslu a účelu zákona a nesmí se přičít se dobrým mravům.⁹

Dle novely § 21 odst. 2 zákoníku práce účinné od 1. 10. 2023, může zaměstnanec odstoupit od pracovní smlouvy uzavřené prostřednictvím sítě anebo služby elektronických komunikací, a to od okamžiku jejího uzavření, nejpozději ovšem do 7 dnů ode dne jejich dodání na elektronickou adresu zaměstnance. Zaměstnanec je v tomto případě oprávněn odstoupit pouze, pokud nezapočal s plněním.

K rozvázání pracovního poměru může dojít několika pracovněprávními jednáními současně anebo postupně. Pracovněprávní jednání se posuzují každé samostatně a jejich právní účinky nastávají rovněž nezávisle. K rozvázání pracovního poměru dochází v důsledku toho pracovněprávního jednání, které není zdánlivé, je platné a jež nejdříve nabylo právních účinků.¹⁰

Z výše uvedeného vyplývá, že zákon za způsoby rozvázání pracovního poměru označuje dohodu o rozvázání pracovního poměru, výpověď, okamžité

⁸ JELÍNEK, T. § 34 [Pracovní smlouva] In: VALENTOVÁ, K., PROCHÁZKA J., JANŠOVÁ, M., a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, s. 110.

⁹ PTÁČEK, L. § 48 [Způsoby skončení pracovního poměru]. In: BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 4. vydání. Praha: C. H. Beck, 2023, s. 298.

¹⁰ Tamtéž.

zrušení a zrušení ve zkušební době. Pro účely této diplomové práce v následujících podkapitolách představím jednotlivé způsoby rozvázání pracovního poměru.

1.2.1 Dohoda o rozvázání pracovního poměru

Dohoda o rozvázání pracovního poměru je jediným dvoustranným právním jednáním, na jehož základě se pracovní poměr rozvazuje. Právní úpravu je možné nalézt v § 49 zákoníku práce. Podstatnou náležitostí takové dohody je ujednání mezi stranami pracovního poměru o tom, že pracovní poměr zaniká a kterým dnem pracovní poměr končí.¹¹ Den skončení nemusí být vyjádřen kalendářním dnem, ale může být vyjádřen i jinou objektivně ověřitelnou skutečností, například dobou, kdy skončí výkon určité práce. Nesmí však nastat pochybnosti o tom, kdy má pracovní poměr končit.

Navrhnout ukončení pracovního poměru formou dohody může kterákoliv ze stran pracovního poměru, jak zaměstnanec, tak i zaměstnavatel. Samotné uzavření této dohody se řídí příslušnými ustanovení občanského zákoníku, konkrétně § 1731 a následující.

Zákoník práce neobsahuje ustanovení, které stanoví, aby byl v dohodě obsažen důvod, pro který se pracovní poměr rozvazuje. Strany se mohou na uvedení důvodu dohodnout. Uvedení zdůvodnění rozvázání pracovního poměru, tedy uvedení důvodu, pro který má být pracovní poměr rozvázán není náležitostí této dohody, ale vyjadřuje se tím motiv, na kterém se strany dohodly, že by měl být její součástí.¹² V některých případech je uvedení důvodu dokonce významné i pro případné další právní vztahy zaměstnance a zaměstnavatele. Zejména se jedná o situace, kdy dochází k uzavření dohody z důvodů, se kterými se spojuje právo zaměstnance na odstupné podle § 67 zákoníku práce. Jde o důvody organizační dle § 52 písm. a) až c) zákoníku práce a důvod dle § 52 písm. d) zákoníku práce, pro který zaměstnanec dle lékařského posudku nesmí konat práci pro pracovní úraz, onemocnění z povolání, ohrožení touto nemocí anebo jestliže dosáhl na pracovišti určeném rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyšší přípustné expozice. Samotné neuvedení důvodů neodnímá právo zaměstnance na odstupné, ale mohl by být postaven do pozice, kdy by důvod rozvázání pracovního

¹¹ PTÁČEK, L. § 49 [Dohoda o rozvázání pracovního poměru]. In: BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce*. 4. vydání. Praha: C. H. Beck, 2023, s. 304-310.

¹² Tamtéž.

poměru musel prokázat jinak. Rovněž má uvedení důvodu pro zaměstnance význam pro účely dosažení plné výše podpory v nezaměstnanosti dle § 50 zákona o zaměstnanosti. Pokud by totiž byl poslední pracovní poměr zaměstnance rozvázán bez vážných důvodů, jeho nárok na podporu v nezaměstnanosti je nižší.¹³

Jak vyplývá z výše uvedeného, v dohodě nemusí být uvedeny důvody, pro které se pracovní poměr rozvazuje, což je rozdíl od výpovědi, okamžitého zrušení, o nichž bude pojednáváno v rámci této kapitoly dále. V této souvislosti se Nejvyšší soud ve svém rozhodnutí ze dne 14. 7. 2011, sp. zn. 21 Cdo 1779/2010 zabýval případem, kdy zaměstnankyně tvrdila, že dohoda o rozvázání pracovního poměru uzavřená mezi ní a zaměstnavatelem měla být podepsána pod nátlakem ze strany zaměstnavatele, a to vzhledem k její nadbytečnosti. Zaměstnankyně tvrdila, že zaměstnavatel jí měl zamlčet vznik nové pracovní pozice, která měla být téměř srovnatelná s prací „bývalé“ zaměstnankyně. Toto jednání zaměstnavatele zaměstnankyně shledávala jako uvedení v omyl a jako rozporné s dobrými mravy. Nejvyšší soud k tomuto případu uvedl, že i pokud by důvody rozvázání nesouzněly se skutečností, tak na rozdíl od výpovědi či okamžitého zrušení nezakládají neplatnost takové dohody o rozvázání.

Dohoda o rozvázání pracovního poměru musí být dle zákoníku práce písemná. Není-li dodržena písemná forma dohody o rozvázání pracovního poměru, může být následkem její neplatnost. Vzhledem k tomu, že se v případě dohody jedná o dvoustranné právní jednání, tak mám za to, že není vyloučeno, aby se strany v souladu s § 582 odst. 2 občanského zákoníku pokusily tuto vadu zhojit.

Dohodu lze také (s účinností od 1. 10. 2023 dle § 21 zákoníku práce) uzavřít prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací. Zaměstnavatel je v tomto případě povinen zaslat její vyhotovení zaměstnanci na jeho elektronickou adresu, která ovšem není jeho „pracovním emailem“ a zaměstnanec mu písemně sdělil, že je možné mu na tuto adresu zasílat pracovněprávní jednání.

Uzavřít dohodu o rozvázání pracovního poměru je možné i v tzv. ochranné době¹⁴. Tedy, i když je zaměstnankyně v okamžiku, kdy došlo k uzavření dohody

¹³JANŠOVÁ, M. § 49 [Dohoda o rozvázání pracovního poměru]. In: VALENTOVÁ, K., PROCHÁZKA J., JANŠOVÁ, M., a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, s. 174.

¹⁴ Dle § 53 zákoníku práce například doba, kdy je zaměstnankyně těhotná, čerpá mateřskou dovolenou, zaměstnanec čerpá otcovskou dovolenou, jsou na rodičovské dovolené, případně také dočasně práce neschopný zaměstnanec atd.

těhotná, nejedná se o důvod, který by způsoboval neplatnost takové dohody, a dokonce ani v případě, že jde o osamělou zaměstnankyni, která o svém těhotenství v době uzavření ani nevěděla.¹⁵

Vzhledem k tomu, že dohoda o rozvázání je shodným projevem vůle obou stran, mám za to, že se jedná pro obě strany o účinný a výhodný způsob, jak pracovní poměr ukončit, a to i s ohledem na případné vyhnutí se (předcházení) budoucím sporům mezi nimi.

V mnohých případech se v souvislosti s tímto způsobem rozvázání pracovní poměru stává, že jedna ze stran předloží druhé straně dokument označující se jako „výpověď dohodou“.¹⁶ Toto je častá chyba vyskytující se v praxi, která zřejmě plyne z neznalosti právní úpravy či se osoby mohou mýlit z důvodu častých chybných informací objevujících se na internetu. Avšak je nutné zdůraznit, že zákoník práce žádný takový institut nezná – musí jít buď o dohodu či výpověď. Tato situace může nastat například u zaměstnanců, když se obrátí na zaměstnavatele s tím, že uvedou „dávám výpověď dohodou“. Zaměstnavatel by si s ním měl proto vyjasnit, zda zaměstnanec podává výpověď či činí návrh za účelem sjednání dohody o skončení pracovního poměru.¹⁷

V tomto kontextu je ještě vhodné uvést, že k rozvázání pracovního poměru může dojít nejen skrze přímé uzavření dohody, ale rovněž v situaci fikce existence dohody podle ustanovení § 69 odst. 3 a § 70 odst. 2 zákoníku práce, tedy ustanovení týkající se neplatného rozvázání pracovního poměru. V takovémto případě je důležité si uvědomit, že nejde o projev vůle stran, ale spíše ukončení pracovního poměru na základě právní události představující skutečnost, že strana postižená neplatností rozvazovacího jednání netrvá na dalším pokračování zaměstnání.¹⁸

1.2.2 Výpověď z pracovního poměru

Právní úprava výpovědi se nachází v § 50–54 zákoníku práce. Výpověď je na rozdíl od dohody o rozvázání pracovního poměru jednostranným právním jednáním zaměstnance či zaměstnavatele, které je adresované druhé ze stran

¹⁵ Rozhodnutí Nejvyššího soudu České socialistické republiky ze dne 30. 10. 1984, sp. zn. 7 Cz 28/84.

¹⁶ MLÝNKOVÁ, A. *Skončení pracovního poměru v souvislostech*. Praha: Wolters Kluwer, 2020, s. 27.

¹⁷ JOUZA, L. Skončení pracovního poměru v judikatuře. *Bulletin Advokacie*. 2016, č. 9, s. 31.

¹⁸ MLÝNKOVÁ, A. *Skončení pracovního poměru v souvislostech*. Praha: Wolters Kluwer, 2020, s. 34.

základního pracovněprávního vztahu. K ukončení pracovního poměru dochází až uplynutím výpovědní doby, která činí nejméně dva měsíce (s jednou výjimkou týkající se přechodu práv a povinností dle § 51a zákoníku práce, kdy může být výpovědní doba kratší). Jak vyplývá ze samotného ustanovení § 51 zákoníku práce, zákonodárce připouští modifikaci výpovědní doby, ovšem pouze co se týče jejího prodloužení, které si musí zaměstnanec se zaměstnavatelem písemně sjednat. Dle § 51 odst. 2 zákoníku práce výpovědní doba začíná běžet prvním dnem kalendářního měsíce, který následuje po doručení výpovědi a končí uplynutím posledního dne příslušného kalendářního měsíce.

Výpověď jako jednostranný způsob rozvázání pracovního poměru má striktně stanovená pravidla, jež je třeba dodržet, aby byla platná.¹⁹ Nejprve je třeba rozlišit, jestli se jedná o výpověď danou ze strany zaměstnance anebo ze strany zaměstnavatele. Zaměstnanec je na rozdíl od zaměstnavatele oprávněn vypovědět pracovní poměr kdykoliv z libovolného důvodu, který ani nemusí být ve výpovědi uveden. U výpovědi ze strany zaměstnavatele tento důvod nesmí chybět. Zaměstnavatel tedy může pracovní poměr tímto způsobem skončit pouze ze zákonem vyjmenovaných důvodů uvedených v § 52 zákoníku práce. Výčet těchto důvodů je taxativní.

Zaměstnavatel je v případě výpovědi také omezen tím, že nesmí dát zaměstnanci výpověď v tzv. ochranné době, tedy v době kupříkladu těhotenství zaměstnankyně, dočasné pracovní neschopnosti a tak podobně, což vyplývá z § 53 zákoníku práce.

Důvody výpovědi ze strany zaměstnavatele musí být náležitě skutkově vymezeny, nelze jen odkázat na příslušné ustanovení zákona. Zároveň důvod musí být uveden tak, aby jej nebylo možné zaměnit s jiným a nesmí být dodatečně měněn. Důvod musí být jasně a konkrétně specifikován vylíčením skutečností, ve kterých zaměstnavatel spatřuje naplnění zákonného důvodu, aby nevznikaly pochybnosti, ze kterého důvodu se pracovní poměr rozvazuje. Není třeba uvádět všechny detaily, protože pro neurčitost nebo nesrozumitelnost výpovědního důvodu je výpověď z pracovního poměru neplatná jen tehdy, jestliže by se nedalo ani výkladem projevu vůle zjistit, proč byla zaměstnanci dána výpověď. Není klíčové, jakým způsobem zaměstnavatel právně kvalifikuje důvod výpovědi, důležitá je

¹⁹ JOUZA, L. Skončení pracovního poměru v judikatuře. *Bulletin Advokacie*. 2016, č. 9, s. 31.

skutečnost, která za výpovědi stála a která je podřaditelná pod dané zákonné důvody.²⁰

Výpověď z pracovního poměru musí být učiněna v písemné formě, jinak se k ní nepřihlíží. Ke rozvázání pracovního poměru na základě výpovědi může dojít pouze v případě, že byla druhé straně (zaměstnanci anebo zaměstnavateli) řádně doručena.²¹ Až teprve v okamžiku doručení výpovědi mohou nastat její účinky, tj. běh výpovědní doby.

1.2.3 Okamžité zrušení pracovního poměru

Okamžité zrušení pracovního poměru je rovněž právním jednáním, které je jednostranné, rozdílně od výpovědi ovšem rozvázání pracovního poměru nastává už okamžikem doručení tohoto právního jednání. Okamžité zrušení musí být učiněno v písemné formě a aby mohly vůbec nastat jeho účinky, musí být doručeno. Zaměstnanci je takové pracovněprávní jednání nutné doručit do vlastních rukou, to ostatně platí u všech jednostranných právních jednání směřujících k rozvázání pracovního poměru.

Okamžitě zrušit pracovní poměr mohou opět oba subjekty pracovního poměru, zaměstnavatel i zaměstnanec. Zákoník práce v ustanovení § 55 zmiňuje, že se jedná o výjimečné zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele. Zaměstnavatel k němu může přistoupit pouze tehdy, když okolnosti případu jsou takové, že po zaměstnavateli není možné spravedlivě požadovat, aby zaměstnance zaměstnával až do uplynutí výpovědní doby.²² S ohledem na tuto výjimečnost lze realizovat okamžité zrušení výhradně ze zákonem stanovených důvodů, přičemž důvod okamžitého zrušení musí být vylíčen přesně, aby nedošlo k jeho záměně a nesmí být měněn. Zaměstnavatel může pracovní poměr takto zrušit pouze ze dvou důvodů v intencích § 55 zákoníku práce. Prvním důvodem dle § 55 odst. 1 písm. a) zákoníku práce je, že zaměstnanec byl pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než jeden rok, anebo byl pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin, který spáchal při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu nejméně 6 měsíců. Druhým důvodem, pro který zaměstnavatel může okamžitě

²⁰ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 26. 1. 2022 sp. zn. 21 Cdo 3156/2021.

²¹ Na problematiku doručování, i ve vztahu k výpovědi odkazují na kapitolu 2.1.

²² Srov. například odůvodnění rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 9. 3. 2006, sp. zn. 21 Cdo 1218/2005 a rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 11. 9. 2023, sp. zn. 21 Cdo 2697/2022.

skončit pracovním poměr je, dle § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce, pokud zaměstnanec porušil povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci zvláště hrubým způsobem. Ustanovení § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce se řadí k právní normám, které obsahují relativně neurčitou hypotézu, jejíž vymezení se zakládá na konkrétních skutečnostech daného případu.²³

Zákoník práce zakazuje v § 55 odst. 2 rozvázat tímto způsobem pracovní poměr s těhotnou zaměstnankyní, zaměstnankyní na mateřské dovolené, zaměstnancem na otcovské dovolené či zaměstnancem a zaměstnankyní, kteří čerpají rodičovskou dovolenou. Opět je tedy zaměstnavatel omezen onou ochrannou dobou.

Co se týče zaměstnance, ten je na rozdíl od výpovědi, kterou může podat bez důvodu či z jakéhokoliv důvodu, v tomto případě stejně jako zaměstnavatel omezen jen důvody taxativně stanovenými zákoníkem práce. Dle § 56 zákoníku práce zaměstnanec může zrušit pracovní poměr okamžitě, ovšem pouze pokud dle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, nemůže dále konat práci bez vážného ohrožení svého zdraví a zaměstnavatel mu neumožní v době 15 dnů ode dne předložení posudku výkon jiné pro něho vhodné práce. Dalším důvodem pro okamžité zrušení ze strany zaměstnance je, že mu zaměstnavatel nevyplatil mzdu anebo plat či jejich část do 15 dnů po uplynutí splatnosti mzdy anebo platu.

Okamžitost zrušení pracovního poměru je patrná i v tom, jestli lze toto právní jednání odvolat či nikoliv. Dle ustálené judikatury, konkrétně rozhodnutí Nejvyššího soudu sp. zn. 2 Cdon 1155/96, připadá v úvahu pozbytí účinků okamžitého zrušení v případě pravomocného rozhodnutí soudu, kterým bylo určeno, že okamžité zrušení pracovního poměru je neplatné nebo na základě dohody o sporných nárocích (§ 259 zákoníku práce z roku 1965, nyní na základě narovnání podle § 1903 a násl. občanského zákoníku) uzavřené v průběhu řízení u soudu (jehož předmětem bylo určení neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru), v níž se účastníci dohodli, že jejich pracovní poměr po doručení

²³ PUTNA, M. §55 [Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem] In: PICHRT, J. a kol. *Zákoník práce. Zákon o kolektivním vyjednávání. Praktický komentář*. 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2022, s. 189.

okamžitého zrušení pracovního poměru trval a že bude trvat i nadále.²⁴ Dohoda o narovnání v těchto případech musí být písemná, jinak je neplatná.²⁵

Okamžité zrušení pracovního poměru (ale i výpověď) je nutné učinit v zákonem stanovených prekluzivních lhůtách dle § 58 až 59 zákoníku práce. Jejich uplynutím s ohledem na to, že jsou prekluzivní (propadné), zanikne možnost rozvázat pracovní poměr tímto jednostranným právním jednáním.

1.2.4 Zrušení pracovního poměru ve zkušební době

Posledním z jednostranných právních jednání vedoucím k rozvázání pracovního poměru je jeho zrušení ve zkušební době. Ze samotného pojmenování je zřejmé, že se tak musí stát v průběhu ujednané zkušební doby. Zrušení může být učiněno ze strany zaměstnavatele i zaměstnance bez udání důvodu či z jakéhokoliv důvodu. Důvody však nesmí být diskriminační. Například, jak vyplývá z rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 16. 3. 2021, sp. zn. 21 Cdo 2410/2020: *„Spočívá-li však důvod zrušení pracovního poměru ve zkušební době ze strany zaměstnavatele v těhotenství zaměstnankyně, jde o její nepřípustnou diskriminaci, která má za následek jednak neplatnost tohoto rozvázání pracovního poměru, jednak možnost, aby se dotčená zaměstnankyně domáhala ochrany před touto diskriminací právními prostředky upravenými v ustanovení § 10 antidiskriminačního zákona. To platí nejen v případě, kdy je těhotenství zaměstnankyně v písemném zrušení pracovního poměru výslovně uvedeno jako důvod tohoto rozvázání pracovního poměru, ale i v případě, kdy tento důvod (přestože vedl zaměstnavatele ke zrušení pracovního poměru ve zkušební době) v písemném zrušovací jednání výslovně uveden není nebo kdy je v něm v rozporu se skutečností uveden jiný důvod.“*

Omezením dle § 66 zákoníku práce na straně zaměstnavatele je, že zrušení nesmí realizovat v době prvních 14 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance.

Také pro zrušení pracovního poměru ve zkušební době je vyžadována písemná forma. Pracovní poměr pak dle druhé věty § 66 odst. 2 zákoníku práce skončí dnem doručení zrušení, jestliže není uveden den pozdější.

²⁴ PUTNA, M. § 55 [Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem] In: BĚLINA, M. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 4. vydání. Praha: C. H. Beck, 2023, s. 382-394.

²⁵ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 6. 9. 2017 sp. zn. 21 Cdo 1619/2017.

„Volnost“ spočívající v jednodušším postupu bez výpovědní doby a zákonných důvodů zrušení pracovního poměru ve zkušební době je dána tím, aby si strany nejprve ověřily, zda jejich pracovněprávní vztah bude fungovat, jestli zaměstnanec dokáže zaměstnavateli poskytnout to, co od něj očekává, zda má potřebné znalosti, dovednosti a tak podobně. U zaměstnance pak půjde především o to, aby dokázal nabýt dojmu, že je pro něj tato práce vůbec vhodná.

2 Neplatné a zdánlivé rozvázání pracovního poměru

Všechny výše uvedené možnosti rozvázání pracovního poměru jsou typem právního jednání a aby vůbec nastal jejich předpokládaný právní následek, musí být splněny požadavky dané zákonem, zejména jeho pojmové znaky, způsob, jakým je právním jednáním učiněno a další kladené náležitosti.

Právní úpravu týkající se právního jednání obecně a otázek vadných právních jednání nalezneme v občanském zákoníku jako obecném předpisu soukromého práva. Jak vyplývá z § 4 zákoníku práce, pokud zákoník práce některou otázku neupravuje anebo neřeší v plném rozsahu, řídí se pracovněprávní vztahy občanským zákoníkem, a to tak, aby to bylo v souladu se zásadami pracovněprávních vztahů. Zákoník práce úplnou úpravu právního jednání v pracovněprávních vztazích neupravuje, stanoví ovšem některé odchylky pro pracovněprávní jednání, jak se děje v § 18 až 20 zákoníku práce.

Použití ustanovení občanského zákoníku je limitováno právě tím, že musí být v souladu se základními zásadami pracovněprávních vztahů, které vyjadřují smysl a účel ustanovení zákoníku práce (§ 1a zákoníku práce). Základní zásady také slouží jako interpretační pravidla při výkladu. Mezi základní principy pracovněprávních vztahů patří například zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance, rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace.

Občanský zákoník přímo právní jednání nedefinuje. Dle § 545 občanského zákoníku: „*Právní jednání vyvolává právní následky, které jsou v něm vyjádřeny, jakož i právní následky plynoucí ze zákona, dobrých mravů, zvyklostí a zavedené praxe stran.*“ Základním prvkem právního jednání je vůle, která musí být projevena navenek a která vyvolává právní následky. Jedná se o subjektivní právní skutečnost, tj. skutečnost závislou na vůli osoby, a aby měla vůle v právních vztazích nějaký význam, musí být rozpoznatelná. Co se týče pracovněprávního jednání, to lze obecně definovat jako projev vůle, který směřuje k právním následkům, které spočívají zejména ve vzniku, změně, udržení anebo zániku práv a povinností, jež jsou v právním jednání vyjádřeny či které plynou ze zákona, dobrých mravů a zvyklostí.²⁶

²⁶ DRÁPAL, L. § 19 [Neplatnost právního jednání] In: BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 4. vydání. Praha: C. H. Beck, 2023, s. 113-149.

Ze zákoníku práce ani z občanského zákoníku nevyplývá konkrétně, jaké náležitosti by mělo pracovněprávní jednání splňovat. V souvislosti se zřetelem na vymezení vad právních jednání se nicméně dovozuje, že náležitostmi pracovněprávního jednání jsou – náležitosti smluvních stran základních pracovněprávních vztahů, vůle, projevená vůle, předmět (obsah) pracovněprávního jednání a náležitosti formy takového jednání.²⁷

Pracovněprávní jednání směřující k rozvázání pracovního poměru může tedy učinit jen osoba, která je způsobilou smluvní stranou, na tomto místě se bude jednat o zaměstnance a zaměstnavatele. Co se týče jejich vůle, ta musí být svobodná, vážná a projev vůle musí být srozumitelný a určitý. Ohledně předmětu pracovněprávního jednání, jímž je v případě rozvázání zánik pracovního poměru a s tím souvisejících práv a povinností, musí být tento předmět (obsah) objektivně splnitelný, možný, dovolený a musí odpovídat svým obsahem a účelem dobrým mravům nebo zákonu. Pokud jde o formu takového právního jednání, občanský zákoník vychází obecně ze zásady bezformálnosti právních jednání. Tato bezformálnost souvisí s principem autonomie vůle, kdy je na dané straně (případně stranách) jakou formu si pro své právní jednání zvolí. Pracovní právo však klade důraz především na právní jednání činěné v písemné formě. Tak je tomu právě i u rozvázání pracovního poměru, u kterých je ze zákona písemná forma vyžadována.

Nedodržení výše uvedených náležitostí kladených na pracovněprávní jednání vede k vadám, což může mít za následek jejich zdánlivost, absolutní nebo relativní neplatnost.

Občanský zákoník v § 574 vychází ze zásady *in favorem negotii*, tedy, že na právní jednání je třeba hledět spíše jako na platné než jako na neplatné. Právní jednání se obecně má vykládat dle svého obsahu, nikoliv podle toho, jak je označeno. Ve vztahu k rozvázání pracovního poměru může také vzniknout pochybnost o tom, o jaké rozvázání pracovního poměru vůbec jde a co chtěl, ať už zaměstnanec anebo zaměstnavatel učinit, co je vůbec obsahem takového jednání. V tomto případě by mělo být přikročeno k výkladu, resp. interpretaci takového

²⁷ DRÁPAL, L. § 19 [Neplatnost právního jednání] In: BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 4. vydání. Praha: C. H. Beck, 2023, s. 113-149.

projevu vůle. A i na tyto situace pracovněprávních jednání se použijí ustanovení občanského zákoníku § 555 až 558, která obsahují základní interpretační pravidla.

Ohledně výkladu pracovněprávního jednání je nutné zmínit, že zákoník práce konkrétně v ustanovení § 18, ve vztahu k občanskému zákoníku s přihlédnutím na zvláštní postavení zaměstnance v pracovněprávních vztazích, jako slabší strany pracovního poměru, ukládá zvláštní výkladové pravidlo. Na základě tohoto interpretačního pravidla, pokud je možné právní jednání vyložit různým způsobem, tak se použije výklad, který je pro zaměstnance příznivější.²⁸

V pracovněprávních vztazích se nepoužije § 557 občanského zákoníku, dle kterého jestliže použitý výraz připouští různý výklad, pak se tento výraz vyloží v pochybnostech k tíži toho, kdo výrazu použil jako první.²⁹ Nutné podotknout, že to však neopravňuje zaměstnance k tomu, aby určil obsah nejasného projevu vůle dle jeho vlastní úvahy.³⁰

2.1 Doručování písemností

Aby mohlo být vůbec posuzováno, jestli se jedná o pracovněprávní jednání zdánlivé, neplatné, musí být takové právní jednání doručeno druhé smluvní straně. Pokud nebylo právní jednání doručeno druhé ze smluvních stran, právní účinky nemohly nastat a právní jednání zamýšlené právní účinky ani nevyvolává. Jak uvádí L. Drápal, takové právní jednání „neexistuje“.³¹

Jednostranné právní jednání směřující k rozvázání pracovního poměru ve formě výpovědi ze strany zaměstnavatele, tedy vyvolává sledované právní následky pouze pokud bylo (řádně) doručeno. Účinky výpovědi z pracovního poměru nastávají v okamžiku, kdy byla v souladu se zákonnými požadavky doručena zaměstnanci, nikoliv ve chvíli, kdy zaměstnavatel dané právní jednání učinil, tedy „pouze“ projevil vůli směřující k rozvázání pracovního poměru. Dle důvodové zprávy k návrhu z. č. 365/2011 Sb., pokud nebylo právní jednání doručeno, tak „neexistuje“. Nemůže se ani hovořit o tom, že by se jednalo o neplatné právní jednání, protože ve skutečnosti výpověď „neexistuje“ a je třeba postupovat jako

²⁸ HŮRKA, P. § 19 [Neplatnost právního jednání] In: HŮRKA, P., RANDLOVÁ, N., DOLEŽÍLEK, J. ROUČKOVÁ, D. a kol. *Zákoník práce: Komentář*. 7. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2023, s. 38.

²⁹ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 19. 3. 2019 sp. zn. 21 Cdo 6073/2017.

³⁰ DRÁPAL, L. § 18 [Výklad právních jednání] In: PICHRT, J. a kol. *Zákoník práce. Zákon o kolektivním vyjednávání. Praktický komentář*. 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2022, s. 44.

³¹ DRÁPAL, L. § 19 [Neplatnost právního jednání] In: BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 4. vydání. Praha: C. H. Beck, 2023, s. 113-149.

kdyby k výpovědi nikdy nedošlo. Tyto závěry vyplývají z rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 17. 12. 2015, sp. zn. 21 Cdo 630/2015.

U výpovědi z pracovního poměru je důležité doplnit, že její doručení je podstatné i pro určení začátku běhu výpovědní doby, od jejíhož skončení se i pak například odvíjí lhůta k případnému podání žaloby o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru.

V zákoníku práce nalezneme speciální právní úpravu doručování písemností týkajících se (nejen) skončení pracovního poměru v ustanovení § 334 a následující. Dle těchto speciálních pravidel obsažených v zákoníku práce mají strany pracovního poměru postupovat, pokud se jedná právě o doručení jednostranných pracovněprávních jednání týkajících se rozvázání pracovního poměru, tedy výpovědi, okamžitého zrušení a zrušení ve zkušební době. Od novely provedené zákonem č. 281/2023 Sb., která nabyla účinnosti dne 1. 10. 2023, ovšem není nutné postupovat dle těchto speciálních pravidel, pokud se jedná o dohodu o rozvázání pracovního poměru. Na místo speciální úpravy v zákoníku práce se nově uplatní u dohody o rozvázání pracovního poměru subsidiárně právní úprava § 570 a násl. občanského zákoníku. Na základě právní úpravy v občanském zákoníku, založené na tzv. teorii dojití, právní jednání působí vůči nepřítomné osobě od okamžiku, kdy jí projev vůle dojde.³²

Pro doručování písemností zaměstnavatelem směřujících k rozvázání pracovního poměru, jako jsou výpověď, okamžité zrušení a zrušení ve zkušební době, dle § 334a zákoníku práce platí, že musí být doručeny do vlastních rukou zaměstnance. Zaměstnavatel může zaměstnanci doručit písemnost kdekoliv kde bude zastížen, předáním na pracovišti, prostřednictvím datové schránky, sítě nebo služby elektronických komunikací či prostřednictvím provozovatele poštovních služeb. Zaměstnavatel má tedy možnost volby způsobu, jakým bude doručovat, není mezi nimi hierarchický vztah³³. Zaměstnavatel je při výběru omezen v případě doručování prostřednictvím provozovatele poštovních služeb, ke kterému může přistoupit až poté, jestliže není možné písemnost doručit na pracovišti.

³² BUKOVJAN, P. Komentář k § 334-337 In: BUKOVJAN, P., HLOUŠKOVÁ, P. a kol. *Zákoník práce prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem po novele k 1. 10. 2023 a 1. 1. 2024*. 17. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2023. s. 695.

³³ VRAJÍK, M. In: ŠUBRT, B., VRAJÍK, M. *Skončení pracovního poměru a dalších základních pracovněprávních vztahů v souvislostech*. 1. vydání a aktualizace k 1. 11. 2020. Olomouc: ANAG, 2019, s. 230.

Nutno doplnit, že možnost způsobu doručování elektronickými prostředky je omezena určitými požadavky. Například k elektronickému způsobu doručování prostřednictvím sítě a služeb elektronických komunikací dle § 335 zákoníku práce může zaměstnavatel přistoupit jen tehdy, jestliže informoval zaměstnance o podmínkách takového doručování a pokud mu k tomu zaměstnanec udělil písemné souhlasné prohlášení. Zaměstnavatel také nesmí zaměstnanci doručovat na „pracovní email“.

V případě, že dojde ke skutečnosti, že zaměstnanec odmítne převzetí písemnosti při osobním doručování zaměstnavatelem, nastává fikce doručení – písemnost se v tomto okamžiku považuje za doručenu. V této souvislosti by měl být zaměstnavatel připraven na to, aby odmítnutí převzetí zaměstnancem mohl v případě potřeby v budoucnu prokázat. Může tak učinit například písemným záznamem s podpisem zaměstnance anebo tím, kdo doručení za zaměstnavatele prováděl, případně také podpisem (či výsledkem) svědků, kteří byli při pokusu o doručování přítomni.³⁴

Zaměstnanec dle § 337 zákoníku práce doručuje zpravidla osobním předáním v místě sídla zaměstnavatele, který je povinen na žádost zaměstnance toto doručení potvrdit. Zaměstnanec může doručovat i jinými způsoby, prostřednictvím sítě anebo služby elektronických komunikací či datovou schránkou (za zákonem stanovených podmínek).

Dle nedávného rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 11. 9. 2023 sp. zn. 21 Cdo 2697/2022 aplikovatelného i v současné době po přijetí dané novely zákoníku práce, není v rozporu s právní úpravou, jestliže zaměstnavatel doručuje do vlastních rukou zaměstnance písemnost, u níž takový postup nestanoví ustanovení § 334 zákoníku práce ani smlouva nebo vnitřní předpis (tento postup není stanoven právě u dohody o rozvázání pracovního poměru). V posuzovaném případě šlo o doručování výzvy zaměstnanci k nástupu do práce, která rovněž nespadá do výčtu, který je uveden v §334 zákoníku práce. Přistoupí-li tedy zaměstnavatel v takovém případě k doručení písemnosti prostřednictvím poskytovatele poštovních služeb, podléhá její doručení režimu ustanovení § 336 zákoníku práce, nikoli obecným pravidlům dojití projevu vůle podle

³⁴ PUTNA, M. § 334a [Obecné ustanovení o doručování písemnosti zaměstnavatelem] In: BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 4. vydání. Praha: C. H. Beck, 2023, s. 1507-1512.

občanského zákoníku. Dle Nejvyššího soudu by opačný výklad byl v rozporu se základní zásadou pracovněprávních vztahů spočívající ve zvláštní zákonné ochraně postavení zaměstnance, neboť okamžik doručení písemnosti by byl v rozporu s obsahem písemného oznámení o výzvě k vyzvednutí zásilky (srov. § 336 odst. 3 zákoníku práce³⁵), závislý jen na povaze doručované písemnosti, která zaměstnanci do doby jejího vyzvednutí nemůže být známa.

Z tohoto rozhodnutí Nejvyššího soudu tím pádem vyplývá, že jakmile zaměstnavatel doručuje prakticky veškeré písemnosti do vlastních rukou zaměstnance, nejen ty vyjmenované v § 334 zákoníku práce a zvolí si zaslání poštou, tak se doručování řídí dle zvláštní úpravy obsažené v zákoníku práce, která je odlišná od úpravy obsažené v občanském zákoníku. Dle § 336 zákoníku práce doručuje zaměstnavatel písemnost na adresu zaměstnance, kterou mu naposledy sdělil. Doručení je dle § 336 odst. 4 zákoníku práce splněno v okamžiku, kdy si zaměstnanec písemnost převezme, případně, pokud si ji do 15 dnů nevyzvedne, tak se považuje za doručenu posledním dnem této lhůty. Pokud doručení zaměstnanec znemožní tak, že ji odmítne převzít anebo neposkytne součinnost, považuje se za doručenu tímto okamžikem s tím, že zaměstnanec musí být o těchto následcích poučen.

Je-li ve výsledku straně pracovního poměru pracovněprávní jednání směřující k rozvázání pracovního poměru doručeno, může být posuzováno, jestli se jedná o právní jednání, které je platné, případně v důsledku jeho vad – zdánlivé či neplatné, ať už absolutně anebo relativně. Těmto následkům vad se diplomová práce věnuje v následujících kapitolách.

2.2 Zdánlivost rozvázání pracovního poměru

Zdánlivost, jejíž obecnou úpravu musíme hledat v občanském zákoníku, konkrétně v § 551 až 554, nastává především, pokud absentuje některý z pojmových znaků právního jednání.³⁶

³⁵ § 336 odst. 3 zákoníku práce zní: „*Nebyl-li zaměstnanec, kterému má být písemnost doručena prostřednictvím provozovatele poštovních služeb, zastížen, uloží se písemnost v provozovně provozovatele poštovních služeb nebo u obecního úřadu. Zaměstnanec se vyzve písemným oznámením o neúspěšném doručení písemnosti, aby si písemnost do 15 dnů vyzvedl; zároveň se mu sdělí, kde, od kterého dne a v kterou dobu si může písemnost vyzvednout. V oznámení podle věty druhé musí být zaměstnanec rovněž poučen o následcích odmítnutí převzetí písemnosti nebo neposkytnutí součinnosti nezbytné k doručení písemnosti.*“

³⁶ HANDLAR, J. § 551 [Nedostatek vůle] In: LAVICKÝ, P. a kol. *Občanský zákoník I. Obecná část (§ 1–654). Komentář. 2. vydání.* Praha: C. H. Beck, 2022, s. 1751.

O zdánlivé právní jednání v souladu s uvedenými ustanoveními občanského zákoníku se jedná, pokud chybí vůle jednající osoby, dále u jednání, u kterých jednající nemá v plánu svým projevem vůle vyvolat právní následky, jeho projevená vůle není vážná. Další kategorií tvoří jednání, která jsou neurčitá nebo nesrozumitelná, tj. jednání, u kterých nelze stanovit v důsledku vadného projevu právní následky, které by byly schopné účastníky zavazovat.³⁷ Takovým případem zdánlivého pracovněprávního jednání bude, když se pro neurčitost anebo nesrozumitelnost nezdaří zjistit obsah toho, o jaké pracovněprávní jednání směřující k rozvázání pracovního poměru vůbec jde, a to ani za použití výkladu.³⁸ Případné následné vyjasnění si projevu vůle stranami, na které by se hledělo, jako by mělo účinky *ex tunc* nepřichází v úvahu u jednostranných právních jednání.³⁹

Na rozdíl od neplatného právního jednání, které se uskutečnilo, ovšem hledí se na něj, jako kdyby učiněno nebylo, na zdánlivé právní jednání jako kdyby se vůbec neuskutečnilo a tím pádem nemá smysl hovořit o jeho právních účincích.⁴⁰ Ovšem, jak uvádí L. Drápal, o tom, že by zdánlivé pracovněprávní jednání nemělo vůbec žádné právní následky (účinky) nelze dost dobře hovořit. L. Drápal dále uvádí, že zdánlivé právní jednání nepochybně nemá a ani nemůže mít stranami (zdánlivého) pracovněprávního jednání zamýšlené následky, ovšem není možné vyloučit následky ve formě odpovědnosti za škody či z bezdůvodného obohacení.⁴¹

Je třeba doplnit, že dle § 19 odst. 3 zákoníku práce v pracovněprávních vztazích platí, že neplatnost právního jednání nemůže být zaměstnanci na újmu, nezpůsobil-li ji výlučně sám. Ustanovení § 19 odst. 3 zákoníku práce je analogicky aplikovatelné i na zdánlivá pracovněprávní jednání, tuto zásadu však nelze interpretovat v tom smyslu, že zaměstnanec může požadovat plnění z neplatného nebo zdánlivého právního jednání (které mu dosud nebylo poskytnuto), i když jeho neplatnost anebo zdánlivost nezpůsobil výlučně sám.⁴²

³⁷ HANDLAR, J. § 551 [Nedostatek vůle] In: LAVICKÝ, P. a kol. *Občanský zákoník I. Obecná část (§ 1–654). Komentář. 2. vydání.* Praha: C. H. Beck, 2022, s. 1752.

³⁸ PTÁČEK, L. § 50 [Výpověď z pracovního poměru] In: BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář. 4. vydání.* Praha: C. H. Beck, 2023, s. 311-321.

³⁹ Tamtéž.

⁴⁰ ZUKLÍNOVÁ, M. In: DVOŘÁK, J., ŠVESTKA, J. a ZUKLÍNOVÁ, M. *Občanské právo hmotné. 2., aktualizované a doplněné vydání.* Praha: Wolters Kluwer, 2016, s. 191.

⁴¹ DRÁPAL, L. Neúčinnost, zdánlivost a relativní neúčinnost právního jednání v pracovněprávních vztazích. In: PICHRT, J., KOLDINSKÁ, K., MORÁVEK J. (eds.) *Obrana pracovního práva. The Defence of Labour Law. Pocta prof. JUDr. Miroslavu Bělinovi, CSc. 1. vydání.* Praha: C. H. Beck, 2020, s. 51.

⁴² Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 29. 10. 2020 sp. zn. 21 Cdo 4451/2018.

Zdánlivost pracovněprávního jednání je automatická přímo ze zákona a musí být zohledněna soudem, správním úřadem či jiným orgánem, jakmile se projeví, aniž by bylo potřeba, aby se ji některý z účastníků řízení dovolal nebo na ni jinak poukazoval.⁴³

Odlišení zdánlivosti a neplatnosti je důležité. Především z pohledu toho, že s jednotlivými vadami právního jednání jsou spojeny různé právní následky a také odlišné hmotněprávní a procesněprávní postupy. Pokud by se jednalo o zdánlivé právní jednání (anebo kdyby bylo právní jednání neúčinné kvůli nedoručení druhé smluvní straně) pracovního poměru, nelze užít ustanovení § 69 až 72 zákoníku práce, týkající se neplatného rozvázání pracovního poměru, a to ani analogicky.⁴⁴

Občanský zákoník a rovněž zákoník práce na mnoha místech ve svých ustanoveních vyjadřují, že se k právnímu jednání nepřihlíží. V zákoníku práce najdeme tento dovětek u jednostranných právních jednání směřujících k rozvázání pracovního poměru, konkrétně u výpovědi, okamžitého zrušení a zrušení ve zkušební době a také u odstoupení od pracovní smlouvy v souvislosti s nedodržením jejich požadované formy. Slovní spojení „nepřihlíží se“ však vyvolává v řadě případů problémy. Příčinou je konstrukce právní úpravy určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru, jak je uvedena v § 72 zákoníku práce.⁴⁵

Velká část odborné veřejnosti v komentářové literatuře k zákoníku práce vidí za dodatkem „nepřihlíží se“ zdánlivost. Konkrétně například L. Ptáček ohledně formy výpovědi z pracovního poměru uvádí, že pokud nebyla dána písemně, je jen zdánlivým právním jednáním, a proto se k ní nepřihlíží, aniž by bylo nutné právní následky prohlašovat rozhodnutím soudu.⁴⁶ L. Drápal také uvádí, že pokud pracovněprávní jednání trpí nedostatkem formy, je jen zdánlivé.⁴⁷ Zdánlivost v těchto případech vidí i M. Janšová.⁴⁸ A. Kottbauer uvádí, že musí být výpověď

⁴³ DRÁPAL, L. In: PICHRT, J. a kol. *Pracovní právo*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2021, s. 141.

⁴⁴ DRÁPAL, L. § 69 [Následky neplatného rozvázání pracovního poměru zaměstnavatelem] In: BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 4. vydání. Praha: C. H. Beck, 2023, s. 456-475

⁴⁵ MORÁVEK, J. K neplatnosti a ke zdánlivosti právních jednání v pracovněprávních vztazích. *Právní rozhledy*, 2022, č. 8, s. 285-289.

⁴⁶ PTÁČEK, L. § 50 [Výpověď z pracovního poměru] In: BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 4. vydání. Praha: C. H. Beck, 2023, s. 311-321.

⁴⁷ DRÁPAL, L. § 20 [Uplatnění neplatnosti pro nedostatek formy právního jednání] In: BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 4. vydání. Praha: C. H. Beck, 2023, s. 150-155.

⁴⁸ JANŠOVÁ, M. § 50 [Výpověď] In: VALENTOVÁ, K., PROCHÁZKA J., JANŠOVÁ, M., a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, s. 177.

realizována v písemné formě, a to pod sankcí absolutní neplatnosti, což dle něj vyplývá z výslovné úpravy, neboť ústní výpověď je právně nicotná.⁴⁹

Jak vidíme, může se zdát být i z pohledu většinového názoru odborné veřejnosti automatické, že jakmile je uvedeno, že se k takovému pracovněprávnímu jednání nepřihlíží, má to za následek zdánlivost, resp. nicotnost.

Ani důvodová zpráva k výkladu nedává dostatečnou odpověď a dá se hovořit o tom, že důvodová zpráva je terminologicky nepřesná.⁵⁰ V ní se dočteme, že zdánlivé právní jednání se zpravidla označuje tak, že se k němu nepřihlíží, v důsledku čehož jsou takové projevy vůle mimo právo a nemají právní relevanci. Dále také důvodová zpráva uvádí, že tato jednání jsou právně bezvýznamná. A rovněž říká, že obrat „nepřihlíží se“ vyjadřuje právní jednání, které nebude způsobilé vyvolat právní účinky, protože bude neúčinné.⁵¹

Ke spojení „nepřihlíží se“ se vyjádřil Nejvyšší soud ve svém rozhodnutí ze dne 21. 11. 2018 sp. zn. 29 Cdo 5943/2016, ve kterém vyložil, že:

„Povaze soukromého práva a rozumné potřebě běžných soukromých občanských styků odpovídá jako hlavní zásada pravidlo, že je namístě hledat spíše důvody pro platnost právního jednání než pro jeho neplatnost. ... Proto § 574 o. z. výslovně určuje, že na právní jednání je třeba hledět spíše jako na platné než neplatné. To platí i při posuzování, zda je určité právní jednání zdánlivé či zda se k němu nepřihlíží.

Jinak řečeno, pro závěr, že ustanovení občanského zákoníku zakazuje adresátům určité ujednání, a to pod sankcí neplatnosti, zdánlivosti či toho, že se k danému ujednání nepřihlíží, musí svědčit především jeho teleologický výklad, tj. smysl a účel právní normy v tomto ustanovení obsažené ...

Sankci spočívající v tom, že se k určitému právnímu jednání nepřihlíží, upravuje občanský zákoník i zákon o obchodních korporacích na mnoha místech. Jakkoliv důvodová zpráva naznačuje, že ve všech těchto situacích jde o právní

⁴⁹ KOTTNAUER, A. § 50 [Výpověď] In: KOTTNAUER, A., JOUZA, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář s judikaturou podle stavu k 7. květnu 2021*. 2. aktualizované a přepracované vydání. Praha: Leges, 2021, s. 191.

⁵⁰ MORÁVEK, J. K neplatnosti a ke zdánlivosti právních jednání v pracovněprávních vztazích. *Právní rozhledy*, 2022, č. 8, s. 285-289.

⁵¹ Tak důvodová zpráva k zákonu č. 303/2013 Sb., uvádí k §4a odst. 4 zákoníku práce dle kterého „Vzdá-li se zaměstnanec práva, které mu tento zákon, kolektivní smlouva nebo vnitřní předpis poskytuje, nepřihlíží se k tomu.“

jednání zdánlivá..., je zjevné, že tomu tak v řadě případů být nemůže... Ostatně z pravidla určujícího, že je-li právní jednání zdánlivé, tak se k němu nepřihlíží (§ 554 o. z.), nelze bez dalšího usuzovat na pravdivost obrácené implikace, tedy že každé jednání, k němuž se nepřihlíží, je zdánlivé.

Nicméně bez zřetele k tomu, zda důvodem, proč se k určitému ujednání nepřihlíží, je v tom kterém případě jeho zdánlivost, neplatnost či dokonce pouhá (dočasná) neúčinnost, z příkazu zákonodárce nepřihlížet k němu plyne, že soud tak musí – jsou-li splněny zákonem předepsané předpoklady – učinit ex officio, bez ohledu na návrhy stran. Příkaz zákonodárce k určitému právnímu jednání nepřihlížet tak má zpravidla obdobné důsledky jako v případě zdánlivých či absolutně neplatných právních jednání.

*I s ohledem na tyto závažné důsledky proto platí, že pro závěr, že se k určitému právnímu jednání nepřihlíží, musí svědčit smysl a účel právní normy uvedenou sankci obsahující.*⁵²

Nejvyšší soud v rozhodnutí tedy vykládá, že výraz „nepřihlíží se“ nemusí v každém případě automaticky znamenat zdánlivost, ale může se jednat i o neplatnost, případně neúčinnost.

Dodatek „nepřihlíží se“ značí povinnost přihlédnout k následku z úřední povinnosti, ale neříká to nic o tom, jaký důsledek právní jednání bude mít. To musí být zjištělné ze smyslu a účelu právní úpravy, který by měl plynout mimo jiné i z důvodové zprávy, která má ale v daném případě omezený význam.⁵³

Otázkou je, zda jednostranné pracovněprávní jednání směřující k rozvázání pracovního poměru, které není učiněno v písemné formě má být sankcionováno zdánlivostí, která je následkem poměrně závažných vad právního jednání. Navíc, když je jinak obecně důsledkem nedodržení formy v podstatě pouze relativní neplatnost. Jak výstižně k tomuto uvádí J. Morávek „nezdá se být systematické vedle neexistence vůle, nesrozumitelnosti, neurčitosti a nedostatečné vážnosti zařadit „není to černé na bílém s vlastnoručním podpisem““.⁵⁴

⁵² Body 20-24 z rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 21. 11. 2018 sp. zn. 29 Cdo 5943/2016.

⁵³ MORÁVEK, J. K neplatnosti a ke zdánlivosti právních jednání v pracovněprávních vztazích. *Právní rozhledy*, 2022, č. 8, s. 285-289.

⁵⁴ MORÁVEK, J. K neplatnosti a ke zdánlivosti právních jednání v pracovněprávních vztazích. *Právní rozhledy*, 2022, č. 8, s. 285-289.

Problémem je však zejména, že následek vady ve formě zdánlivosti způsobuje, že se nelze obrátit na soud s žalobou na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru dle § 72 zákoníku práce. Tedy například, dá-li některá ze smluvních stran výpověď ústně, není možné bránit se postupem dle § 69 a násl. zákoníku práce, protože ten se vztahuje jen na situace, kdy došlo k neplatnému rozvázání pracovního poměru. Soud tedy návrh odmítne a bude muset dojít k závěru, že nebyla dána výpověď, protože nedošlo k žádnému právnímu jednání.⁵⁵ Strana, která má zájem na určení, jestli pracovní poměr neskončil a trvá, se tedy musí obrátit na soud s žalobou na určení dle § 80 občanského soudního řádu, zda tu právní vztah je či není a společně s tím prokázat, že má na daném určení naléhavý právní zájem. Případně by například zaměstnanec v obraně proti ústně podané výpovědi zaměstnavatelem mohl navrhnout soudu, aby uložil zaměstnavateli povinnost přidělovat práci v době trvajících pracovního poměru a povinnost uhradit náhradu mzdy za dobu, kdy mu práci nepřiděloval a jednalo se tedy o překážku v práci na straně zaměstnavatele podle ustanovení § 208 zákoníku práce.⁵⁶ V takovém případě by se jednalo o žalobu na plnění.

Vyloučení možnosti podat žalobu dle § 72 zákoníku práce tedy mimo jiné znamená, že je možné řešit existenci či neexistenci pracovního poměru určovací žalobou, případně žalobou na plnění, ale bez časového omezení, tedy bez ohledu na prekluzivní lhůtu vyplývající z ustanovení § 72 zákoníku práce. To se však rozchází s cílem právní úpravy týkající se žaloby na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru. Konstrukce této speciální žaloby je klíčová pro rychlé a efektivní vyjasnění o existenci pracovního poměru a s tím souvisejících právních následků. Udržení mechanismu dle § 72 zákoníku práce je v souladu se zásadou právní jistoty a zásadami, že každý má dbát o svá práva a práva náleží bdělým.⁵⁷

Zároveň, v soukromoprávních vztazích způsobuje nedostatek formy často jen relativní neplatnost, což může být matoucí. Strany by měly být schopné posoudit, jaký následek je s tou danou vadou spojen. Nesprávná kvalifikace

⁵⁵ STRÁNSKÝ, J. *Následky vad právních jednání v pracovněprávních vztazích po rekonstrukci soukromého práva*. Pracovní právo 2013. Pracovní právo a nový občanský zákoník. Brno: Masarykova univerzita, 2013, s. 50-58.

⁵⁶ STRÁNSKÝ, J. *Následky vad právních jednání v pracovněprávních vztazích po rekonstrukci soukromého práva*. Pracovní právo 2013. Pracovní právo a nový občanský zákoník. Brno: Masarykova univerzita, 2013, s. 50-58.

⁵⁷ MORÁVEK, J. K neplatnosti a ke zdánlivosti právních jednání v pracovněprávních vztazích. *Právní rozhledy*, 2022, č. 8, s. 285-289.

následku, zejména při proměně zdánlivosti za relativní neplatnost může vést k neúspěchu ve sporu. Porozumění právní úpravě také ztěžuje situace spojená s dohodou o rozvázání pracovního poměru, u které zákon také stanovuje písemnou formu, nicméně její nedostatek neznamená onu většinově přijímající zdánlivost, ale pouhou relativní neplatnost. Dohoda o rozvázání pracovního poměru uzavřená ústně tedy bude platná, ledaže soud na základě žaloby dle § 72 zákoníku práce rozhodne o její neplatnosti.⁵⁸

Na základě výše uvedeného lze říci, že slovní spojení „nepřihlíží se“ v ustanoveních týkajících se rozvázání pracovního poměru jednostrannými způsoby, spíše škodí a postrádá ve svém důsledku význam, a dá se rovněž říci, že je matoucí.

Zdá se, že rozumným přístupem by bylo upravit formulaci ustanovení zákoníku práce tak, aby fráze „nepřihlíží se“ byla užitá pouze tam, kde následkem je skutečně zdánlivost právního jednání.⁵⁹

2.3 Neplatnost rozvázání pracovního poměru

Neplatnost neboli *negotium nullum*, představuje následek vady pracovněprávního jednání, pro kterou pracovněprávní jednání vzniklo, nadále trvá (existuje), nicméně nemá pro svou vadu stranami anebo stranou pracovněprávního vztahu zamýšlené právní účinky. V případě pracovněprávního jednání směřující k rozvázání pracovního poměru, nedojde k předpokládaným (zamýšleným) následkům, které by jinak nebyť této vady nastaly. Nedojde tedy k rozvázání pracovního poměru. Rozhodující pro závěr, jestli se jedná o neplatné pracovněprávní jednání, je rozhodný stav, jenž existoval v době, kdy bylo pracovněprávní jednání učiněno.⁶⁰

Právní úpravu neplatnosti obecně najdeme zejména v ustanoveních § 574 a násl. občanského zákoníku. Občanský zákoník neplatnost právního jednání dělí na relativní a absolutní. Dle § 586 občanského zákoníku, pokud je (relativní) neplatnost právního jednání stanovena na ochranu zájmu určité osoby, může vznést

⁵⁸ STRÁNSKÝ, J. *Následky vad právních jednání v pracovněprávních vztazích po rekonstrukci soukromého práva*. Pracovní právo 2013. Pracovní právo a nový občanský zákoník. Brno: Masarykova univerzita, 2013, s. 50-58.

⁵⁹ MORÁVEK, J. K neplatnosti a ke zdánlivosti právních jednání v pracovněprávních vztazích. *Právní rozhledy*, 2022, č. 8, s. 285-289.

⁶⁰ DRÁPAL, L. In: PICHRT, J. a kol. *Pracovní právo*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2021, s. 143.

námítka neplatnosti pouze tato osoba a jestliže ji nenamítne, pak se právní jednání považuje za platné. Oprávněná osoba se tedy relativní neplatnosti musí dovolat, musí být bdělá svých práv s ohledem na to, že jde o ochranu jejich zájmů. Pokud se oprávněná osoba neplatnosti nedovolá, nastává fikce platnosti.

Na rozdíl od relativní neplatnosti, k absolutní neplatnosti musí soudy a jiné orgány přihlížet i bez návrhu, a tedy bez ohledu na to, jestli se ji oprávněná osoba dovolá či nikoliv. Absolutní neplatnost obecně nastává ze zákona a je zákonem stanovena na ochranu zájmu nikoliv jen určité osoby jako je to u relativní neplatnosti, ale na ochranu zájmu širšího, dá se hovořit o zájmu širšího okruhu osob či celé společnosti.⁶¹

Absolutní neplatnost je upravena v ustanovení § 588 občanského zákoníku a nastává pouze v případech stanovených zákonem.⁶² Absolutně neplatné je dle § 588 občanského zákoníku takové jednání, které se zjevně příčí dobrým mravům, či které odporuje zákonu a zjevně narušuje veřejný pořádek, rovněž pokud právní jednání zavazuje k plnění od počátku nemožnému. Užívané slovo „zjevně“ přitom dle judikatury zdůrazňuje zřejmé, jednoznačné a nepochybné narušení veřejného pořádku (rozporu dobrých mravů).⁶³

Absolutně neplatné právní jednání nevyvolává od svého učinění zamýšlené právní následky, oproti tomu relativně neplatné právní jednání i přes svou vadu právní účinky má, ale jakmile se oprávněná osoba neplatnosti právního jednání dovolá, právní jednání již tyto právní následky mít nebude, zpětně se zruší.⁶⁴ Dovolání se neplatnosti má tudíž účinky *ex tunc*. K tomuto je však třeba dodat, že nelze hovořit o tom, že neplatné pracovněprávní jednání nemá vůbec žádné právní následky – ty nenastávají ve stranami zamýšlené podobě, ale mohou se projevat jako například závazky z odpovědnosti za škodu, bezdůvodného obohacení.⁶⁵

⁶¹ ZUKLÍNOVÁ, M. In: DVOŘÁK, J., ŠVESTKA, J. a ZUKLÍNOVÁ, M. a kol. *Občanské právo hmotné*. 2., aktualizované a doplněné vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2016, s. 189.

⁶² JANŠOVÁ, M. FUKA, J. Nové pojetí neplatnosti mění pracovní právo. *Právní rádce*. 2014, roč. 22, č. 5, s. 57.

⁶³ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 10. 6. 2020, sp. zn. 21 ICdo 36/2020.

⁶⁴ ZUKLÍNOVÁ, M. In: DVOŘÁK, J., ŠVESTKA, J. a ZUKLÍNOVÁ, M. *Občanské právo hmotné*. 2., aktualizované a doplněné vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2016, s. 190.

⁶⁵ DRÁPAL, L. Neúčinnost, zdánlivost a relativní neúčinnost právního jednání v pracovněprávních vztazích. In: PICHRT, J. KOLDINSKÁ, K., MORÁVEK J. (eds.) *Obrana pracovního práva. The Defence of Labour Law. Pocta prof. JUDr. Miroslavu Bělinovi, CSc.* 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2020, s. 50.

Možnost dovolání se neplatnosti není časově neomezená, protože se dle občanského zákoníku promlčuje či prekluduje. Obecně se dle občanského zákoníku práva promlčují v tříleté promlčecí lhůtě, nejpozději však lhůta uplyne za 10 let ode dne, kdy právo dovolat se relativní neplatnosti vzniklo. Lhůta dle § 619 občanského zákoníku běží ode dne, kdy mohlo být právo uplatněno poprvé, tedy jakmile se osoba dozvěděla o okolnostech rozhodných pro počátek běhu promlčení nebo kdy se o nich dozvědět měla a mohla. Promlčením se právo oslabí, soud zároveň k promlčení nepřihlíží z úřední povinnosti, ale účastník musí vznést námitku promlčení.

Co se týče neplatných pracovněprávních jednání směřujících k rozvázání pracovního poměru, u nich stanovuje zákoník práce prekluzivní lhůtu, ve které musí být tato neplatnost uplatněna u soudu. Není-li právo vykonáno, dochází k zániku práva a soud k tomuto zániku přihlíží, i když to účastník nenamítá. Dovolání se neplatnosti je možností, a tudíž je na rozhodnutí zaměstnance či zaměstnavatele, zda vznesou námitku vůči druhé straně, která s ním pracovní poměr rozvázala, a hlavně, jestli se rozhodnou obrátit na soud se žalobou na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru.⁶⁶

Jak bude zdůrazněno a vysvětleno níže v podkapitole zabývající se žalobou o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru, neplatnost rozvázání pracovního poměru nestačí namítnout jen vůči druhé straně, neplatnost takového rozvázání může prohlásit jen soud. Zvláštní úprava těchto následků vad právního jednání směřujícího k rozvázání pracovního poměru má s ohledem na nezbytnost uplatnění neplatnosti u soudu charakter relativní neplatnosti, a to i v případě, kdy se uplatní absolutní neplatnost.⁶⁷ Nutno postavit na jisto, že stanovení této prekluzivní lhůty k uplatnění neplatnosti dle § 72 zákoníku práce u soudu, samo o sobě nic nemění na tom, že jedná-li se o relativní neplatnost, musí být namítnuta tím, kdo je k tomu oprávněn.⁶⁸

Podle § 579 odst. 1 občanského zákoníku není oprávněn namítnout neplatnost anebo uplatnit z neplatného právního jednání pro sebe výhodu ten, kdo neplatnost právního jednání způsobil. Pokud by se neplatnosti dovolával ten, který

⁶⁶ PICHRT, J. In: PICHRT, J. a kol. *Pracovní právo*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2021, s. 295.

⁶⁷ STRÁNSKÝ, J. In: STRÁNSKÝ, J. a kol. *Zákoník práce s podrobným výkladem pro širokou veřejnost*. Praha: Soudy, 2021, s. 77-78.

⁶⁸ DRÁPAL, L. § 19 [Neplatnost právního jednání] In: BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce*. 4. vydání. Praha: C. H. Beck, 2023, s. 113-149.

ji způsobil, tak se k uplatnění neplatnosti nepřihlíží a pracovněprávní jednání se považuje i přesto za platné; kdyby neplatnost zapříčinily obě strany, pak se ji patrně může dovolat každá z těchto stran tohoto pracovněprávního vztahu.⁶⁹

Hlavními příčinami neplatnosti dle ustanovení § 580 a následující občanského zákoníku jsou rozpor s dobrými mravy, také rozpor se zákonem, za předpokladu, že to smysl a účel zákona vyžaduje, dále počáteční nemožnost plnění, nedostatek způsobilosti osoby právně jednat (svéprávnost, příp. duševní způsobilost), nedostatek formy jednání a omyl.⁷⁰

Zároveň je dle § 587 občanského zákoníku neplatné pracovněprávní jednání, které nebylo učiněno svobodně, tedy pokud bylo použito bezprávné výhrůžky (*vis compulsiva*), kdy osoba byla jiným přinucena hrozbou tělesného anebo duševního násilí vyvolávající její důvodné obavy. V případě bezprávné výhrůžky se bude jednat o relativní neplatnost, protože ten, který jednal, ač byl k právnímu jednání donucen, může mít tak jako tak zájem na zachování právních účinků.⁷¹ Dle § 587 odst. 1 občanského zákoníku má jednající právo namítnout neplatnost takového právního jednání, ke kterému byl přinucen.

Rovněž k neplatnosti, té absolutní, dochází, pokud k takovému pracovněprávnímu jednání nebyl dle § 19 odst. 1 zákoníku práce udělen zákonem předepsaný souhlas příslušného orgánu (například odborové organizace), v případech, kdy tak zákon výslovně stanoví. Absolutní neplatnost v § 19 odst. 1 zákoníku práce zákonodárce vyjadřuje tím, že uvádí „*soud přihlédne i bez návrhu*“. Je tomu tak kupříkladu u výpovědi z pracovního poměru a u okamžitého zrušení pracovního poměru členů orgánů odborové organizace.

Co se týče nedostatku formy u jednostranných pracovněprávních jednání jako je výpověď, okamžité zrušení a zrušení pracovního poměru ve zkušební době, byla tato problematika řešena v rámci kapitoly 2.2. Pokud se jedná o dohodu o rozvázání pracovního poměru, u které zákon stanoví povinnost písemné formy bez onoho dovětku „nepřihlíží se“, je následkem její nedostatečné formy právě neplatnost.

⁶⁹ DRÁPAL, L. § 19 [Neplatnost právního jednání] In: BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce*. 4. vydání. Praha: C. H. Beck, 2023, s. 113-149.

⁷⁰ ZUKLÍNOVÁ, M. In: DVOŘÁK, J., ŠVESTKA, J. a ZUKLÍNOVÁ, M. a kol. *Občanské právo hmotné*. 2., aktualizované a doplněné vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2016, s. 189.

⁷¹ K tomu srov. HANDLAR, J. § 587 [Bezprávná výhrůžka] In: LAVICKÝ, P. a kol. *Občanský zákoník I. Obecná část (§ 1–654). Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, s. 1889-1895.

K rozporu se zákonem považují za nutné uvést, že občanský zákoník stojí na tom, že právní jednání není neplatné jen proto, že odporuje zákonu, k jeho neplatnosti je podstatné, aby to vyžadoval smysl a účel zákona, který byl porušen. V případech porušení zákona je nutné použitím teleologického výkladu posuzovat, jestli je smyslem a účelem zákona, aby právní jednání bylo neplatné (relativně či absolutně). Jestliže bude možné učinit závěr, že tento smysl a účel zákona může být naplněn, aniž by bylo nutné považovat právní jednání za neplatné, není možné učinit závěr o jeho neplatnosti. Tyto závěry vyplývají z rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 27. 2. 2023, sp. zn. 21 Cdo 2861/2022.

Vada, která způsobuje neplatnost rozvázání pracovního poměru může v konkrétních situacích spočívat například v porušení zákazu diskriminace a nerovného zacházení. U výpovědi a okamžitého zrušení v nedostatečném skutkovém vymezení důvodu či nenaplněním takového důvodu. Také může být vada založena na tom, že nebyly pro výpověď dodrženy předepsané kroky. Například, když by zaměstnavatel písemně nevyzval zaměstnance k odstranění nespokojivých pracovních výsledků dle § 52 písm. f) zákoníku práce. Případně jestliže došlo k porušení zákazu výpovědi či okamžitého zrušení a tato výpověď či okamžité zrušení pracovního poměru obdržel zaměstnanec v ochranné době. Pokud se jedná o zrušení pracovního poměru ve zkušební době, tak se vada může projevat z důvodu, že bylo učiněno v době, kdy zkušební doba již neběžela, anebo byla sjednána neplatně.⁷²

Ve vztahu k dohodě o rozvázání pracovního poměru je vadou způsobující neplatnost například nedodržení její písemné formy. Konkrétních důvodů může být celá řada a vždy je nutné posoudit konkrétní případ zvláště s přihlédnutím ke všem okolnostem případu.

2.4 Žaloba o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru

Dle § 72 zákoníku práce se určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru mohou domáhat jak zaměstnavatel, tak i zaměstnanec. A to v případě, ve kterém má některý z nich za to, že výpověď z pracovního poměru, okamžité zrušení pracovního poměru nebo zrušení pracovního poměru ve zkušební době, které učinil

⁷² BUKOVJAN, P. Komentář k § 69 In: BUKOVJAN, P., HLOUŠKOVÁ, P., KOŠNAR, M. a kol. *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem po novele k 1. 10. 2023 a 1. 1. 2024*. 17. aktualizované vydání. Praha: ANAG, 2023, s. 212.

jeden z nich, či mezi sebou uzavřeli dohodu o rozvázání pracovního poměru jsou stíženy vadou v důsledku které jsou tato pracovněprávní jednání neplatná. Domoci neplatnosti u soudu se mohou výše uvedením prostřednictvím žaloby na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru v zákonem stanovené lhůtě 2 měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit tímto rozvázáním. Lhůtou k podání žaloby o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru se blíže zabývá kapitola 2.4.1.

Neplatným je pouze takové rozvázání pracovního poměru, jehož neplatnost byla shledána pravomocným rozhodnutím soudu. Tudiž, pokud by se stalo, že žádná ze stran se u soudu nedomáhá vyslovení neplatnosti rozvázání pracovního poměru, pak pracovní poměr skončí, i kdyby to dané právní jednání, kterým se pracovní poměr rozvazuje, bylo neplatné (a to jak relativně, tak i absolutně). V situaci, kdy nedošlo k podání této žaloby a soud tím pádem o určení neplatnosti pravomocně nemohl rozhodnout, má pracovněprávní jednání (které by bylo objektivně vzato postiženo důvodem způsobujícím neplatnost) v pracovněprávních poměrech totožné právní následky jako kdyby šlo bezvadné pracovněprávní jednání.⁷³

Jestliže tedy chce zaměstnavatel anebo zaměstnanec zabránit právním důsledkům vyplývajícím z právního jednání o rozvázání pracovního poměru, měl by podat žalobu na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru. V případě, že dojde k uplynutí zákoníkem práce stanovené lhůty k podání žaloby, soud již následně po uplynutí lhůty nemůže projednávat otázku platnosti, respektive neplatnosti pracovněprávního jednání rozvazující pracovní poměr. Neplatnost rozvázání pracovního poměru nesmí být posuzována dokonce ani formou předběžné otázky. Je třeba dodat, že nebyla-li neplatnost právního jednání o rozvázání pracovního poměru určena pravomocným rozhodnutím soudu, pak musí soud v případném jiném řízení vycházet z toho, že k rozvázání pracovního poměru účastníků došlo platně. Výše uvedené potvrzuje ustálená judikatura soudů, například rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 19. 3. 1997 sp. zn. 2 Cdon 475/96 či rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 30. 5. 2022 sp. zn. 21 Cdo 1425/2022.

Pokud by například rozvázání pracovního poměru učinil někdo jiný, než kdo byl skutečně účastníkem pracovněprávního vztahu, tak se se neuzije výše uvedené

⁷³ DRÁPAL, L. § 72 [Uplatnění neplatného rozvázání pracovního poměru u soudu] In: BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce*. 4. vydání. Praha: C. H. Beck, 2023, s. 483.

a nedochází k aplikaci § 72 zákoníku práce. Pak se nabízí řešení postupu dle § 80 občanského soudního řádu, které připouští ve svém rozhodnutí ze dne 14. 7. 2010, sp. zn. 21 Cdo 1951/2009 Nejvyšší soud, a dle kterého se strana může domáhat žalobou, aby bylo určeno, že rozvázání pracovního poměru je neplatné, má-li na takovém určení naléhavý právní zájem. V tomto případě se nejedná o žalobu dle § 72 zákoníku práce a soud se může otázkou platnosti rozvazovacího právního úkonu zabývat kdykoliv a posuzovat ji také jako otázkou předběžnou, například ve sporu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem o určení trvání pracovního poměru, o náhradu mzdy, o odstupné.⁷⁴

2.4.1 Lhůta k podání žaloby

Žalobu o určení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru, okamžitého zrušení pracovního poměru a zrušení pracovního poměru ve zkušební době či dohody o rozvázání pracovního poměru musí ten, kdo se domáhá určení neplatnosti, podat ve lhůtě dvou měsíců. Tato lhůta je hmotněprávní a aby byla žaloba podána včas, je nutné, aby byla v poslední den lhůty žaloba soudu doručena. Nestačí jen její odeslání (například předání provozovateli poštovních služeb) jako je to u procesněprávních lhůt. Lhůta začíná běžet ode dne, jímž měl pracovní poměr skončit rozvázáním, jehož platnost byla žalobou napadena. Počítání lhůty se v tomto případě řídí ustanoveními § 605 až 608 občanského zákoníku, rovněž pak nelze opomenout ustanovení § 333 zákoníku práce. Kupříkladu, zaměstnavatel doručil dne 29. 3. zaměstnanci výpověď, pracovní poměr by měl skončit dne 31. 5., tedy dnem uplynutí dvouměsíční výpovědní doby. Pokud chce zaměstnanec podat žalobu, musí být tato žaloba doručena k soudu nejpozději do 31. 7. Pokud by zaměstnavatel dne 29. 3. zaměstnanci doručil okamžité zrušení, je nutné lhůtu k podání žaloby počítat od tohoto dne a skončila by tedy dne 29. 5. V případě, že by připadl poslední den lhůty na sobotu, neděli anebo svátek, potom je posledním dnem lhůty až nejbližší následující pracovní den.

Lhůta k podání této žaloby je v souladu s § 330 zákoníku práce lhůtou prekluzivní. Pokud dojde k marnému uplynutí, tak právo zaměstnance či zaměstnavatele na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru zaniká. Prominutí je v těchto případech vyloučeno a soud k zániku práva přihlíží *ex officio*. Jinými slovy, jestliže strana svůj nárok neuplatní ve lhůtě, pak právo na určení

⁷⁴ Rozhodnutí Nejvyššího soudu České republiky ze dne 14.07.2010 sp. zn. 21 Cdo 1951/2009.

neplatnosti právního jednání směřujícího k rozvázání pracovního poměru zanikne a rozvázání pracovního poměru, i kdyby bylo neplatné, je (bude) přesto platné a účinné.

V oblasti pracovněprávních vztahů nalezneme propadné lhůty na více místech (např. v § 57 až 59 zákoníku práce týkající se společných ustanovení o rozvázání pracovního poměru). Propadné lhůty svým účelem a významem zachovávají stávající právní stav v relativně krátkém časovém úseku, což podtrhuje důležitost stability právního prostředí. V oblasti pracovněprávních vztahů jde zejména o zájem na stabilizaci poměrů souvisejících s existencí či neexistencí pracovněprávních vztahů, aby dané skutečnosti byly postaveny na jisto, a aby pokud dojde k uplynutí lhůty již tyto otázky nebyly otevírány a přezkoumávány, jde o vymezení rovnováhy ochrany práv zaměstnanců, ale i zaměstnavatelů. Jak dále uvádí Nejvyšší soud ve svém rozhodnutí sp. zn. 21 Cdo 4075/2019, tato rovnováha našla své vyjádření v případě rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením, výpovědí anebo dohodou právě ve lhůtě uvedené v § 72 zákoníku práce. Je důležité si uvědomit, že speciální ochrana práv zaměstnanců v pracovněprávním prostředí vyjadřuje ochrannou funkci pracovního práva. Tato ochrana by však neměla být vnímána izolovaně od dalších základních právních principů ani absolutizována. Místo toho má sloužit k vyvážené regulaci pracovního vztahu, která zohledňuje nejen zájmy zaměstnance, ale také legitimní zájmy zaměstnavatele.⁷⁵

Do roku 2020 nebylo úplně jasné, zdali je možné lhůtu k podání žaloby modifikovat a případně ji prodloužit, pokud se strany snaží řešit svůj spor o platnost rozvázání pracovního poměru mimosoudně. Šlo o otázku výkladu právních norem a jedním z názorů bylo, že prodloužení lhůty plynoucí z § 647 a 652 občanského zákoníku je možné o svou zákonnou délku, tedy o 2 měsíce, nastanou-li předpoklady pro prodloužení lhůty k podání žaloby.⁷⁶ Nejvyšší soud ve svém rozhodnutí ze dne 12. 6. 2018, sp. zn. 21 Cdo 343/2018 vyjádřil, že je možné uplatnit žalobou u soudu neplatnost rozvázání pracovního poměru v delší než dvouměsíční lhůtě, tedy i po uplynutí dvou měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr rozvázáním skončit, a to v případech a za podmínek uvedených v ustanoveních § 647 až 652 občanského zákoníku (ustanovení týkající se stavení

⁷⁵ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 7. 4. 2020 sp. zn. 21 Cdo 4075/2019.

⁷⁶ MORÁVEK, J. *K prodloužení lhůty pro žalobu na neplatnost skončení pracovního poměru*. Právní rozhledy, Praha: C. H. Beck, 2014, sv. 18.

a běhu promlčecích lhůt). Nejvyšší soud uvedl, že s ohledem na subsidiární použití § 654 odst. 2 občanského zákoníku lze ustanovení o běhu promlčecí lhůty uplatnit i pro prekluzivní lhůtu stanovenou v § 72 zákoníku práce. Pravděpodobně reaktivně na toto rozhodnutí byla zákonodárcem přijata novela ustanovení § 332 zákoníku práce s účinností od 30. 7. 2020. Ustanovení § 332 zákoníku práce uvádí že, nastane-li překážka, pro kterou lhůta stanovená tímto zákonem neběží, nemá to vliv na její původní délku. Dále pokračuje, zbývá-li po odpadnutí překážky méně než 5 dnů do uplynutí lhůty, neskončí tato lhůta dříve než za 10 dnů ode dne, kdy začala znovu běžet. Nyní se pro pracovněprávní vztahy přednostně užije právě § 332 zákoníku práce, nikoliv úprava obsažená v občanském zákoníku, konkrétně v § 652, hovořící o automatickém prodloužení lhůty o šest měsíců.⁷⁷ Ve zkratce lze shrnout, že prodloužení dvouměsíční lhůty dle občanského zákoníku se tedy v pracovněprávních vztazích neuplatní.

Mám za to, že přijetí novely § 332 zákoníku práce je vítaným, ač pozdním krokem, vzhledem k tomu, že problematika modifikace lhůty k podání žaloby nebyla dlouhou dobu jasná a činila velké výkladové problémy, které ve svém extrémním důsledku mohly pozastavenou dvouměsíční lhůtu k podání této žaloby prodloužit až o šest měsíců. V pracovněprávních případech, kde existují poměrně krátké lhůty, byla aplikace ustanovení o stavení lhůt i dle záměru zákonodárce vyplývající z důvodové zprávy k zákonu č. 285/2020 Sb. nevhodná.

2.4.2 Řízení před soudem a rozhodnutí soudu o žalobě o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru

Řízení o žalobě na určení neplatného rozvázání pracovního poměru je řízením sporným. Aby mohlo dojít k zahájení řízení, musí být podána žaloba na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru. Návrh (žaloba) na zahájení soudního řízení musí obsahovat náležitosti kladené ustanovením § 42 odst. 4 a dále § 79 odst. 1 občanského soudního řádu. Z žaloby musí být patrné, kterému soudu je určena, kdo ji činí, které věci se týká, co sleduje, musí být uvedeno datum a musí být podepsána. Dále kromě těchto obecných náležitostí musí žaloba obsahovat

⁷⁷ HRNČÁŘ, J. NS: Další z výjimek k prolomení dvouměsíční lhůty dle § 72 zákoníku práce? Ano i ne. Online. *Právní prostor*. 05.05.2022. Dostupné z: <https://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/ns-dalsi-z-vyjimek-k-prolomeni-dvoumesicni-lhuty-dle-72-zakoniku-prace-ano-i-ne> [citováno 01.03.2024]

jméno a příjmení, bydliště účastníků, datum narození (příp. rodná čísla) anebo identifikační čísla účastníků případně jejich zástupců. Pokud jde o právnickou osobu tak obchodní firmu anebo název, sídlo, identifikační číslo, případně označení státu a příslušné organizační složky státu, která za stát před soudem vystupuje. Nadto musí žaloba obsahovat vyličení rozhodujících skutečností, musí v ní být označeny důkazy, kterých se žalobce dovolává, a musí z ní vyplývat, čeho se žalobce domáhá. Je tedy nezbytné, aby byl formulován žalobní petit. Zároveň je nutné, aby žalobce k žalobě připojil důkazy, na které se žaloba odvolává. Žalobce by měl uvést, proč považuje dané pracovněprávní jednání za neplatné a na základě jakých okolností tak usuzuje. V případě, že by bylo v průběhu řízení zjištěno, že je dán takový důvod neplatnosti, se kterým je spojen následek absolutní neplatnosti, pak soud rozhodne na základě tohoto důvodu o neplatnosti právního jednání i v situaci, kdy sám žalobce tento důvod neuplatnil.⁷⁸

Žalobce rovněž musí uhradit soudní poplatek, který je pro tuto žalobu stanoven na částku 2.000,--Kč.⁷⁹

Žalobou dle § 72 zákoníku práce se zaměstnanec či zaměstnavatel domáhají určení neplatnosti konkrétně označeného pracovněprávního jednání na základě něžž měl být pracovní poměr rozvázán. Je tedy důležité pracovněprávní jednání přesně specifikovat. Například, žalobce, kterým bude zaměstnanec, by měl přesně označit, že se domáhá určení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru zaměstnavatele, kterou dal žalovaný zaměstnavatel dne 10. 3. 2024.

Pokud by žaloba požadovala jiné určení, například, že není dán důvod okamžitého zrušení v souladu s příslušným ustanovením, či například určení, jestli pracovní poměr trvá, tak se nebude jednat o žalobu dle § 72 zákoníku práce, ale mohlo by se jednat o žalobu na určení dle § 80 občanského soudního řádu. Rozhodnutí o těchto žalobách dle § 80 občanského soudního řádu nemají za následek určení neplatnosti, i kdyby jim bylo soudem vyhověno.⁸⁰

Soudem, který je k řízení příslušný je okresní soud (případně obvodní a v Brně Městský soud). Co se týče místní příslušnosti, je třeba vycházet

⁷⁸ STRÁNSKÝ, J. In: STRÁNSKÝ, J, a kol. *Zákoník práce s podrobným výkladem pro širokou veřejnost*. Praha: Soudy, 2021, s. 321.

⁷⁹ Položka 4 bod 1 písm. c) přílohy k zákonu č. 549/1991 Sb., o soudních poplatcích.

⁸⁰ DRÁPAL, L. § 72 [Uplatnění neplatného rozvázání pracovního poměru u soudu] In: PICHRT, J. a kol. *Zákoník práce. Zákon o kolektivním vyjednávání. Praktický komentář*. 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2022, s. 237.

z ustanovení § 84 a následující občanského soudního řádu. V základu se vychází z toho, že k řízení je místně příslušný obecný soud žalovaného, v jehož obvodu má žalovaný bydliště či sídlo. V pracovních věcech je však vedle obecného soudu významná příslušnost daná na výběr dle § 87 občanského soudního řádu. Jde o situaci, na základě níž má žalobce možnost zvolit a podat žalobu u soudu uvedeného v tomto ustanovení. Žalobce v tomto případě musí uvést skutečnosti, kterými doloží na výběr danou příslušnost, například pokud zvolí příslušnost dle § 87 písm. a) občanského soudního řádu, tedy příslušnost na základě stálého pracoviště žalovaného, tak je v tomto případě je třeba, aby žalobce alespoň stručně vylíčil skutečnosti, podle kterých dovozuje, že má žalovaný stále pracoviště právě v daném místě.⁸¹

Žaloba, kterou podává zaměstnavatel nebo zaměstnanec za účelem určení neplatnosti výpovědi, okamžitého zrušení, zrušení ve zkušební době nebo dohody o rozvázání pracovního poměru, sama o sobě automaticky nezahrnuje dovolání se relativní neplatnosti rozvázání pracovního poměru, i když žalobce vyjádří nesouhlas s daným pracovněprávním jednáním v odůvodnění. V žalobě ovšem může být obsaženo hmotněprávní jednání účastníka učiněné vůči soudu. Je tedy možné, aby v ní došlo k uplatnění relativní neplatnosti pracovněprávního jednání. Nezbytné je, aby tato námitka vyplývala z obsahu takové žaloby, tudíž, že žalobce uplatnil neplatnost toho daného pracovněprávního jednání a že označil vadu, která relativní neplatnost způsobila. Účinky tohoto hmotněprávního úkonu ovšem nenastávají doručením žaloby soudu, ale teprve okamžikem, kdy se o něm druhá strana (žalovaná) dozvěděla.⁸² Absolutní neplatnosti se na rozdíl od té relativní v žalobě či v průběhu řízení účastník nemusí dovolávat, bude-li prokázána či vyjde-li najevo, soud k ní přihlédne z úřední povinnosti i bez dovolání se. Musí být tedy zdůrazněno, že soudní orgán se může zabývat jen těmi důvody relativní neplatnosti, kterých se oprávněný účastník dovolá.⁸³

Zajímavým je v této souvislosti poměrně specifický případ, který řešil Ústavní soud ve svém nálezu ze dne 19. 4. 2022, sp. zn. II. ÚS 2883/21 a ve kterém posuzoval neplatnost dohody o rozvázání pracovního poměru. Stěžovatel, zaměstnanec města, byl v této věci zadržen policejním orgánem pro podezření

⁸¹ HROMADA, M. *Pracovněprávní spory*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 28.

⁸² DRÁPAL, L. § 72 [Uplatnění neplatného rozvázání pracovního poměru u soudu] In: BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce*. 4. vydání. Praha: C. H. Beck, 2023, s. 483-493.

⁸³ HROMADA, M. *Pracovněprávní spory*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 122.

spáchání trestného činu souvisejícího s manipulacemi s veřejnými zakázkami. V době, kdy byl v cele, jej přišel navštívit tajemník města a dal mu k podpisu dohodu o rozvázání pracovního poměru, aby okamžitě ze zaměstnání odešel a ukončil pracovní poměr. Stěžovateli tajemník také řekl, že pokud dohodu nepodepíše, tak jej převede na práci metaře a dá mu výpověď za to, že sledoval v pracovní době internetové stránky s pornografií. Stěžovatel proto dohodu dne 8. 8. 2014 podepsal. Následně byl ze zadržení propuštěn.

Stěžovatel se obrátil na soud se žalobou na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru v dvouměsíční lhůtě dle § 72 zákoníku práce, nicméně, výslovně neuvedl, že se domáhá neplatnosti z důvodu psychického nátlaku. Soudy bylo toto jednání, které tajemník učinil, posouzeno jako bezprávná výhrůžka, která způsobuje právě relativní neplatnost. Jak soud prvního stupně, tak i odvolací soud rozhodly, že z důvodu bezprávné výhrůžky byla dohoda o rozvázání pracovního poměru neplatná. Nejvyšší soud však s ohledem na to, že § 587 odst. 1 občanského zákoníku pojí s bezprávnou výhrůžkou právě neplatnost relativní, se zabýval také tím, zda došlo vůbec k řádnému dovolání se této relativní neplatnosti. Právo dovolat se relativní neplatnosti podléhá promlčení v obecné tříleté lhůtě. Nejvyšší soud ve své judikatuře vyžaduje, aby ten, kdo se domáhá rozvázání neplatnosti pracovního poměru jednak podal žalobu na určení neplatnosti rozvázání a kumulativně s tím, aby se dovolal relativní neplatnosti právního jednání. Podle Nejvyššího soudu se však tak nestalo. Stěžovatel proto dne 21. 2. 2020 učinil úkon, kterým se výslovně neplatnosti dovolal, k tomuto však zaměstnavatel (žalovaný) uplatnil námitku promlčení. Obecné soudy následně, i přes stěžovatelovo tvrzení, že námitka promlčení je v rozporu s dobrými mravy, rozhodly, že se stěžovatel řádně nedovolal relativní neplatnosti předmětné dohody v tříleté promlčecí lhůtě.

Ústavní soud k výše uvedenému zaujal jiné stanovisko. Soudy dle jeho názoru odhlížely mimo jiné od toho, jak soudní řízení probíhalo, co v jeho průběhu vyšlo najevo. Uvedl, že je jasné, a ani soudy to v dané věci nezpochybnují, že stěžovatel se nacházel pod hrubým nátlakem bezprávné výhrůžky. Ústavní soud poznamenal, že podobné "gentlemanské dohody ve vězení" nemají s původním významem slova gentleman nic společného, a že Policie ČR se chovala natolik vstřícně k zaměstnancům města a vpustila je do cely předběžného zadržení, kde však neměli podle zákona o policii vůbec být. Ústavní soud uvedl, že podobné chování a nátlak nemůže soud demokratického právního státu aprobovat, a to ani

s poukazem na možné formální hmotněprávní či procesněprávní pochybení stěžovatele. Stěžovatel byl před obecnými soudy po dlouhém soudním řízení z důvodu svého formálního pochybení neúspěšný. Ústavní soud uvedl, že uplatnění námítky relativní neplatnosti rozvázání pracovního poměru je dle jeho názoru z původní stěžovatelovo žaloby zřejmé, což soud prvního stupně, a i soud odvolací vyslovily v původních rozhodnutích za možné a původně toto nerozporovaly. Svůj právní názor obecné soudy změnil až v důsledku rozhodnutí Nejvyššího soudu, což však nelze dle Ústavního soudu klást za vinu právě stěžovateli. Stěžovatel měl totiž za to, že z důvodu postupu soudů se relativní neplatnosti dovolal řádně již samotnou žalobou. Ústavní soud tedy uplatnění námítky promlčení shledal s ohledem na okolnosti případu za rozporné s dobrými mravy. Ústavní soud zároveň uvedl, že soudy postupovaly nadměru formalisticky a připomněl, že požadavek výkonu práv v souladu s dobrými mravy umožňuje soudci zmírňovat nepřiměřenou tvrdost zákona a dává mu možnost rozhodovat podle pravidel slušnosti a spravedlnosti. Pojem dobré mravy je proto nutno vykládat i jako příkaz soudci rozhodovat *praeter legem* či výjimečně dokonce *contra legem*.⁸⁴

Mám za to, že Ústavní soud rozhodl správně, když se zastal zaměstnance proti nadměru formalistickému výkladu a apeluje na spravedlivé rozhodování soudů. Ovšem považuji také za nutné uvést, že žalobci by si raději při postupu uplatnění neplatnosti rozvázání pracovního poměru měli dávat pozor na to, aby v případě relativní neplatnosti učinili své oznámení druhé straně, a hlavně dávali pozor na to, jak formulují svou žalobu.⁸⁵

Co se týče samotného rozhodnutí soudu o žalobě na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru, je pro něj rozhodný stav v době, kdy došlo k tomu danému rozvázání pracovního poměru. Nelze tedy přihlížet k okolnostem, které nastaly až poté.

Soud žalobě o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru – ať už výpovědi, okamžitého zrušení pracovního poměru anebo zrušení ve zkušební době či dohody o rozvázání pracovního poměru vyhoví, pokud bylo za řízení prokázáno, že:

⁸⁴ Uvedené plyne z nálezu Ústavního soudu ze dne 19. 4. 2020 sp. zn. II. ÚS 2883/21.

⁸⁵ JELÍNEK T., RECHTOROVIČOVÁ, K. Dohoda o ukončení pracovního poměru podepsaná pod nátlakem. Online. *epravo.cz* 26. 7. 2022. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/dohoda-oukonceni-pracovniho-pomeru-podepsana-pod-natlakem-114935.html> [citováno 20. 3. 2024]

- napadené pracovněprávní jednání směřující k rozvázání pracovního poměru – ve formě výpovědi, okamžitého zrušení, zrušení ve zkušební době bylo řádně doručeno druhé smluvní straně pracovního poměru,
- napadené pracovněprávní jednání směřující k rozvázání pracovního poměru není jen zdánlivé,
- pracovněprávní jednání směřující k rozvázání pracovního poměru je stíženo vadou způsobující jeho neplatnost,
- jedná se o absolutní neplatnost anebo žalobce se řádně a důvodně dovolal relativní neplatnosti,
- žaloba byla podána v dvouměsíční lhůtě stanovené § 72 zákoníku práce.⁸⁶

Soud může rovněž žalobu odmítnout (např. když i přes výzvu soudu žalobce řádně neopraví či nedoplní žalobu a v řízení nelze pro tento nedostatek pokračovat), také je oprávněn ji zamítnout (například pokud účastníci uzavřou dohodu o narovnání sporného rozvázání, kterou původní rozvázání zaniklo a bylo nahrazeno tímto narovnáním)⁸⁷ či může řízení zastavit (kupříkladu pro nezaplacení soudního poplatku). S ohledem na to, že neplatnost v případě rozvázání pracovního poměru může prohlásit pouze soud, bude v těchto případech napadené rozvázání pracovního poměru považováno za platné.

⁸⁶ DRÁPAL, L. § 72 [*Uplatnění neplatného rozvázání pracovního poměru u soudu*] In: BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce*. 4. vydání. Praha: C. H. Beck, 2023, s. 483-493.

⁸⁷ Tamtéž.

3 Důsledky neplatného rozvázání pracovního poměru

Jak bylo uvedeno v předchozí kapitole, neplatnost rozvázání pracovního poměru není dána samotnou vadou, která by způsobovala absolutní neplatnost a ani námitkou oprávněné strany v případě, že se jedná o vadu vedoucí k relativní neplatnosti, ale až teprve pravomocným rozhodnutím soudu, který určí, že konkrétní pracovněprávní jednání, kterým byl rozvázán pracovní poměr, je neplatné.

V situaci, kdy došlo jednou ze stran pracovněprávního vztahu k rozvázání pracovního poměru výpovědí, okamžitým zrušením anebo zrušením ve zkušební době, ale druhá strana platnost těchto pracovněprávních jednání neuznává, či byla mezi stranami uzavřena dohoda o rozvázání pracovního poměru, kterou některá ze smluvních stran považuje za neplatnou, tak tím vznikl mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem spor. Otázkou sporu mezi nimi je, jestli jejich pracovní poměr na základě realizovaného pracovněprávního jednání opravdu skončil anebo jestli tento pracovní poměr bude (může) pokračovat i nadále. Dokud nedojde k vyřešení těchto pochybností, tak se v období tohoto nejistého stavu pracovněprávní vztahy mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem řídí speciální úpravou obsaženou v ustanoveních § 69 až 72 zákoníku práce. Období nejistého stavu začíná dnem následujícím po dni, ve kterém měl pracovní poměr skončit a končí dnem, jímž soud pravomocně rozhodne ve věci platnosti rozvázání pracovního poměru nebo kterým dojde na základě jiné právní skutečnosti k platnému ukončení pracovního poměru.⁸⁸

Nejvyšší soud vyložil, že v období, ve kterém se pracovněprávní vztahy řídí speciální právní úpravou obsaženou v § 69 až 72 zákoníku práce, se strany nemohou s ohledem na daný nejistý stav v právním postavení řídit pracovní smlouvou, kolektivní smlouvou, vnitřním předpisem a ani příslušnými pracovněprávními předpisy, a to včetně obecných ustanovení zákoníku práce a jiných pracovněprávních předpisů o překážkách v práci, ve stejném rozsahu, jako by tomu bylo v případě, kdyby pracovní poměr trval. V tomto období není možné ani uplatnit smlouvu (dohodu) o poskytnutí pracovního volna zaměstnanci bez náhrady mzdy

⁸⁸ DRÁPAL, L. § 69 [Následky neplatného rozvázání pracovního poměru zaměstnavatelem] In: BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce*. 4. vydání. Praha: C. H. Beck, 2023, s. 456-475.

anebo platu z důvodu jiné osobní překážky v práci než důležitých osobních překážek, kterou spolu zaměstnanec a zaměstnavatel uzavřeli ještě předtím, než vůbec došlo k neplatnému pracovnímu poměru.⁸⁹

3.1 Neplatné rozvázání pracovního poměru zaměstnavatelem

Jestliže se zaměstnanec domnívá, že s ním zaměstnavatel rozvázal pracovní poměr a včas se domáhá soudní žalobou určení této neplatnosti, to, jestli a kdy pracovní poměr skončí a jaké nároky z toho zaměstnanci případně vzejdou, závisí nejen na výsledku soudního řízení, ale rovněž na tom, jaký postup zaměstnanec či v návaznosti na to zaměstnavatel zvolí.⁹⁰

Neplatné rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele je v zákoníku práce řešeno v ustanovení § 69. Zaměstnanec, který má za to, že byl propuštěn neoprávněně na základě neplatné výpovědi, okamžitého zrušení či zrušení ve zkušební době, může zaměstnavateli v souladu s § 69 odst. 1 zákoníku práce písemně sdělit, že trvá na dalším zaměstnávání. Jestliže se strany nedohodnou na vyřešení věci, může se následně zaměstnanec obrátit na soud se žalobou o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru dle § 72 zákoníku práce.

Zaměstnanci dává zákoník práce možnost, aby se rozhodl, jestli má zájem na dalším pokračování pracovního poměru se zaměstnavatelem anebo jestli pro něj bude výhodnější začít pracovat jinde, případně se věnovat něčemu jinému. V úvahu přichází několik variant, s nimiž se pojí případné nároky různě a kterými se budou postupně zabývat v následujícím výkladu.

V prvé řadě je třeba uvést, že zaměstnanec nemusí stát o další zaměstnávání a nemusí zpochybňovat rozvázání pracovního poměru, ani podávat žalobu k soudu. V takovém případě se považuje rozvázání pracovního poměru za platné, i kdyby se tak stalo na základě pracovněprávního jednání, které trpí vadou způsobující neplatnost. Protože jak bylo několikrát zmíněno výše, neplatnost musí prohlásit soud.

Jestliže se zaměstnanec rozhodne napadnout neplatnost žalobou u soudu, může se stát, že po podání žaloby soud svým rozhodnutím žalobu zaměstnance

⁸⁹ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 17. 8. 2017 sp. zn. 21 Cdo 5097/2016.

⁹⁰ BUKOVJAN, P. Komentář k § 69 In: BUKOVJAN, P., HLOUŠKOVÁ, P., KOŠNAR, M. a kol. *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem po novele k 1. 10. 2023 a 1. 1. 2024*. 17. aktualizované vydání. Praha: ANAG, 2023, s. 212-213.

zamítne, protože shledá, že rozvázání pracovního poměru je platné. V takovém případě dochází k tomu, že pracovní poměr skončil dnem, ke kterému pracovní poměr skončit původně měl. Tedy u výpovědi z pracovního poměru uplynutím výpovědní doby. V případě okamžitého zrušení okamžikem, kdy mu bylo doručeno a pokud mu byl pracovní poměr zrušen ve zkušební době, pak dnem doručení tohoto zrušení anebo pokud byl uveden den pozdější, tak pozdějším dnem. V této situaci zaměstnanec nemá nárok požadovat od zaměstnavatele ničeho dalšího, protože k tomu není důvod.⁹¹

Rovněž může nastat situace, že soud sice rozhodne tak, že žalobě vyhoví, a tedy určí, že rozvázání pracovního poměru je neplatné, nicméně zaměstnanec na žádném dalším zaměstnávání netrvá či žádné písemné oznámení o tom, že trvá na zaměstnávání neučiní. Zaměstnanec může být co se týče svého oznámení buď úplně pasivní a neučinit žádné oznámení, anebo může výslovně oznámit, že na dalším trvání zaměstnávání nemá zájem. Tento případ může nastat například proto, že zaměstnanec chce, aby pracovní poměr skončil jiným způsobem, ale z důvodu ztráty důvěry k zaměstnavateli už u něj zaměstnán být nechce. Zaměstnanec na tom může mít zájem i s ohledem na podporu v nezaměstnanosti. Pokud se zaměstnanec přihlásil do evidence uchazeče o zaměstnání u Úřadu práce a zaměstnavatel by s ním předtím kupříkladu okamžitě zrušil pracovní poměr, protože došlo k porušení kázně zvláště hrubým způsobem, neměl by dle § 39 odst. 2 písm. a) zákona o zaměstnanosti nárok na podporu v nezaměstnanosti. Pokud by soud pravomocně rozhodl o tom, že okamžité zrušení bylo neplatné, Úřad práce mu podporu v nezaměstnanosti může přiznat rozhodnutím dodatečně, což vyplývá z § 54 odst. 1 zákona o zaměstnanosti.

V okamžiku, kdy soud uzná rozvázání neplatným a zaměstnanec neoznámil zaměstnavateli, že trvá na dalším zaměstnávání, dochází na základě ustanovení § 69 odst. 3 zákoníku práce k fikci rozvázání pracovního poměru dohodou. Pracovní poměr v dané situaci končí na základě fikce dnem, ve kterém uplynula výpovědní doba, pokud došlo k neplatné výpovědi. Pokud měl být pracovní poměr rozvázán okamžitým zrušením nebo zrušením ve zkušební době, tak končí dnem,

⁹¹ BUKOVJAN, P. Komentář k § 69 In: BUKOVJAN, P., HLOUŠKOVÁ, P., KOŠNAR, M. a kol. *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem po novele k 1. 10. 2023 a 1. 1. 2024*. 17. aktualizované vydání. Praha: ANAG, 2023, s. 213.

v němž zaměstnanci došlo k jejich doručení. Zaměstnavatel se zaměstnancem se však mohou písemně dohodnout na jiném dni rozvázání pracovního poměru.

Pokud nastala fikce rozvázání pracovního poměru dohodou, má zaměstnanec právo na náhradu mzdy anebo platu ve výši průměrného výdělku za dobu výpovědní doby, ale jen pokud šlo o neplatné rozvázání způsobem okamžitého zrušení pracovního poměru či zrušení ve zkušební době. Nikoliv tedy za situace skončení pracovního poměru na základě neplatné výpovědi ze strany zaměstnavatele. Ze stanoviska Nejvyššího soudu ze dne 9. 6. 2004, sp. zn. Cpjn 4/2004 vyplývá, že má náhrada mzdy anebo platu poskytovaná zaměstnanci dle § 69 zákoníku práce povahu satisfakce vůči zaměstnanci a sankční povahu vůči zaměstnavateli. Zároveň Nejvyšší soud ve stanovisku dodává, že na rozdíl od neplatného rozvázání pracovního poměru výpovědí, u kterého běží výpovědní doba a zaměstnanec tak během této výpovědní doby může pracovat a získávat odměnu za ni, tak v případě okamžitého zrušení a při neplatném zrušení ve zkušební době je situace jiná a zaměstnanec se ocitá zpravidla bez práce a bez příjmu takzvaně „ze dne na den“. Tento následek tedy dle Nejvyššího soudu odůvodňuje to, aby zaměstnavatel zaplatil zaměstnanci náhradu mzdy anebo platu za dobu trvání výpovědní doby (pokud s ním pracovní poměr neplatně zrušil okamžitě anebo ve zkušební době). Jestliže byl zaměstnanci rozvázán pracovní poměr neplatnou výpovědí a došlo k fikci skončení pracovního poměru dohodou na základě výše uvedeného, tak zaměstnanec na náhradu mzdy anebo platu nemá nárok.

Pokud dojde ke skončení pracovního poměru fikcí dohody, zaměstnanci nenáleží odstupné, protože k dohodě nedošlo z důvodů, které jsou uvedeny v § 52 písm. a) až d) zákoníku práce, ale za splnění předpokladů, podle kterých nastala dle § 69 odst. 3 zákoníku práce její fikce.⁹² To ovšem nemusí platit vždy. Nárokem na odstupné v této souvislosti se zabýval například Nejvyšší soud ve svém rozhodnutí ze dne 29. 6. 2022 sp. zn. 21 Cdo 1227/2022, který rozhodoval v souladu s ustálenou soudní praxí. Nejvyšší soud uvedl, že pokud došlo k ukončení pracovního poměru zaměstnance na základě fikce dohody, se kterým však zaměstnavatel neplatně rozvázal pracovní poměr výpovědí dle § 52 písm. d) nebo e) zákoníku práce (zdravotní důvody) a zaměstnanec netrvá na dalším

⁹² DRÁPAL, L. § 69 [Následky neplatného rozvázání pracovního poměru zaměstnavatelem] In: BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce*. 4. vydání. Praha: C. H. Beck, 2023, s. 456-475.

zaměstnávání, a pokud bylo skutečným důvodem to, že zaměstnanec byl dlouhodobě zdravotně nezpůsobilý k výkonu dosavadní práce z důvodu pracovního úrazu, nemoci z povolání či ohrožení touto nemocí, tak zaměstnanci právo na odstupné náleží. A tedy, náleží mu stejně jako v případě rozvázání pracovního poměru výpovědí z důvodů dle § 52 písm. d) zákoníku práce nebo dohodou ze stejného důvodu, a zaměstnavatel by se zcela nezprostil odpovědnosti za újmu.

Další situace jsou pak takové, kdy zaměstnanec považuje zaměstnavatelem učiněné rozvázání pracovního poměru za neplatné a zároveň má zájem na trvání pracovního poměru. V takovém případě tedy nejen, že je nezbytné, aby podal včasnou žalobu na určení neplatného rozvázání pracovního poměru a dovolal se u zaměstnavatele neplatnosti, pokud je rozvázání neplatné jen relativně, zároveň v případě jeho zájmu o další zaměstnávání musí zaměstnavateli písemně oznámit, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával.

Může se tedy stát, že soud vyhová žalobě zaměstnance, když zaměstnanec předtím písemně učinil oznámení zaměstnavateli, že trvá na dalším zaměstnávání. Pokud se stane, že soud žalobě vyhová, pracovní poměr trvá i nadále, jako kdyby neskončil a zaměstnavatel je povinen zaměstnanci náhradu mzdy nebo platu poskytnout. Náhrada pak dle § 69 odst. 1 zákoníku práce náleží zaměstnanci ve výši průměrného výdělků ode dne, kdy oznámil zaměstnavateli, že trvá na dalším zaměstnávání, až do doby, kdy mu zaměstnavatel umožní pokračovat v práci nebo kdy dojde k platnému skončení pracovního poměru.

Také může nastat, že zaměstnanec písemně oznámí zaměstnavateli, že trvá na dalším zaměstnávání a zaměstnavatel mu na základě toho začne práci přidělovat podle pracovní smlouvy.

V posledních výše uvedených situacích je tedy nutné, aby zaměstnanec učinil vůči zaměstnavateli oznámení o trvání na dalším zaměstnávání, od čehož se odvíjí další případná práva a povinnosti. Pro úplnost dodávám, že v rámci následující kapitoly bude operováno se skutečností, že zaměstnanec podal žalobu na určení neplatného rozvázání pracovního poměru.

3.1.1 Oznámení zaměstnance

Oznámení zaměstnance o trvání na dalším zaměstnávání je jednostranným právním jednáním, které zaměstnanec adresuje zaměstnavateli. Od učinění tohoto oznámení, respektive přesněji od doručení tohoto oznámení zaměstnavateli, se má

za to, že pracovní poměr trvá i nadále a zaměstnanci vzniká právo na náhradu mzdy nebo platu.

Oznámení může být zaměstnancem učiněno v písemném provedení nejen výslovně, ovšem také odlišným způsobem nevzbuzující pochybnost o tom, co chtěl zaměstnanec projevit. Například zaměstnancem může být podána žaloba na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru v níž se domáhá také svého práva na náhradu mzdy či platu anebo také určení, že pracovní poměr trvá i po dni, ke kterému měl pracovní poměr skončit podle neplatného rozvázání. Tyto případy jsou dle judikatury⁹³ schopné nahradit oznámení zaměstnance o dalším trvání na zaměstnávání. Účinky takového oznámení nastávají vůči zaměstnavateli nikoliv dnem podání takové žaloby soudu, ale okamžikem, kdy se o něm dozvěděl, tedy kdy mu byla doručena žaloba. Doručení zaměstnavateli je podmínkou pro to, aby oznámení mělo sledované účinky.

Dle § 69 odst. 1 zákoníku práce je nezbytné takové oznámení učinit bez zbytečného odkladu poté, co bylo zaměstnanci rozvázání, ve kterém spatřuje neplatnost, doručeno a zaměstnanec oznámení musí učinit písemně. Judikatura, například Nejvyšší soud v rozhodnutí ze dne 1. 6. 2021, sp. zn. 21 Cdo 833/2021, nahlíží na tuto lhůtu jako na pořádkovou, protože smyslem a účelem ustanovení § 69 zákoníku práce má být úprava práv a povinností zaměstnance a zaměstnavatele v období nejistoty. V souladu s výkladem Nejvyššího soudu může zaměstnanec oznámení o dalším trvání na zaměstnávání učinit ihned, ale i při podání žaloby, případně pak také v průběhu trvání soudního sporu. Vlastně jej tedy může učinit kdykoliv poté, co mu zaměstnavatel dal neplatnou výpověď, okamžité zrušení či s ním zrušil pracovní poměr ve zkušební době. Nejpozději však může oznámení realizovat do rozhodnutí soudu, kterým bylo řízení o žalobě zaměstnance na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru pravomocně skončeno a kterým byla určena neplatnost rozvázání pracovního poměru.⁹⁴ Je tedy třeba říci, že lhůta „bez zbytečného odkladu“ v tomto případě není vykládána Nejvyšším soudem restriktivně a zaměstnanec může své oznámení o trvání na dalším zaměstnávání také změnit, a může tak učinit i opakovaně. Tudíž, pokud zaměstnanec oznámil, že trvá na dalším zaměstnávání, může následně zaměstnavateli oznámit, že na

⁹³ Např. Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 27. 6. 2001, sp. zn. 21 Cdo 2369/2000.

⁹⁴ Srov. také např. Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 14. 3. 2003 sp. zn. 21 Cdo 1478/2002 a Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 11. 10. 2001 sp. zn. 21 Cdo 2905/2000.

pokračování zájem již nemá, a to i naopak. Toto potvrzuje i Nejvyšší soud v rozhodnutí ze dne 11. 10. 2001 ve věci sp. zn. 21 Cdo 2905/2000, dle kterého je z hlediska ustanovení § 69 zákoníku práce klíčové, jaké stanovisko o tom, zda trvá anebo netrvá zaměstnanec na tom, aby ho zaměstnavatel dále zaměstnával, oznámí zaměstnavateli v době do pravomocného soudního rozhodnutí o určení neplatnosti pracovního poměru.

Jestliže tedy zaměstnanec k oznámení přistoupí až například na nařízeném soudním jednání ve sporu o určení neplatnosti výpovědi, nezpůsobuje mu to jiné negativní dopady než to, že až teprve od tohoto okamžiku (učinění oznámení vůči zaměstnavateli) bude mít nárok na náhradu mzdy nebo platu.⁹⁵ A tedy, i přesto, že zaměstnanec učiní oznámení „později“ než bez zbytečného odkladu, právo na náhradu mzdy či platu mu vznikne, jen musí počítat s tím, že mu vzniká až od doby oznámení.

Lhůta „bez zbytečného odkladu“ se obvykle v právním řádu používá k vyjádření neurčité lhůty, se kterou je spojeno promlčení či prekluze. Důležité je, že délka této lhůty by měla být v souladu s různými hodnotami a principy jako je právní jistota a zásady spravedlnosti. Je samozřejmě podstatné zohlednit zájmy obou stran, jak zaměstnance, tak zaměstnavatele.⁹⁶

Například Nejvyšší soud v rozhodnutí ze dne 25. 2. 2021, sp. zn. 29 ICdo 81/2019 (netýká se pracovní věci) uvádí, že: „*Lhůtu „bez zbytečného odkladu“ používá zákonodárce často nejen v zákoně č. 513/1991 Sb., obchodním zákoníku (dále jen „obch. zák.“), ale i v dalších předpisech soukromého práva a ve veřejném právu, přičemž většinou je tato lhůta určena ke splnění povinnosti nebo k uskutečnění právního úkonu či jiného projevu vůle. Takto vymezená lhůta přímo neurčuje, v jakém konkrétním časovém okamžiku je třeba povinnost plnit či jinak konat. Jde tak o neurčitou lhůtu, jejíž podstatu vymezuje již její slovní vyjádření. Z časového určení „bez zbytečného odkladu“ je třeba dovodit, že jde o velmi krátkou lhůtu, již je míněno bezodkladné, neprodlené, bezprostřední či okamžité jednání směřující ke splnění povinnosti či k učinění právního úkonu či jiného*

⁹⁵ TOMŠEJ, J. Řešení sporů o neplatné rozvázání pracovního poměru (nejen) v době recese. In: PICHRT, J., TOMŠEJ, J. a kol. *Zaměstnavatel, zaměstnanec a zaměstnání v ekonomicky složitě době*. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwers, 2023. s. 37.

⁹⁶ MORÁVEK, J. Nárok na náhradu újmy při neplatném rozvázání pracovního poměru. In: PICHRT, J., TOMŠEJ, J. a kol. *Zaměstnavatel, zaměstnanec a zaměstnání v ekonomicky složitě době*. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwers, 2023. s. 71.

projevu vůle, přičemž doba trvání lhůty bude záviset na okolnostech konkrétního případu.“

K tomu, že zaměstnanec by měl oznámení realizovat co nejdříve, ideálně nejpozději do 2 měsíců ode dne, kdy měl být pracovní poměr rozvázán se kloní například R. W. Fetter. Ten uvádí, že zaměstnanec by měl mít nárok na náhradu mzdy či platu pouze tehdy, když oznámení zaměstnavateli učiní včas, nejpozději právě do uplynutí propadné lhůty pro podání žaloby na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru s tím, že v zájmu benevolence k zaměstnanci a s ohledem na zásadu zvláštní zákonné ochrany zaměstnance může být považováno za včasné, pokud je alespoň odesláno nebo explicitně či implicitně obsaženo v žalobě na neplatnost rozvázání pracovního poměru, kterou později soud postoupí zaměstnavateli.⁹⁷

J. Morávek v rámci svých úvah *de lege ferenda* vidí také jako možné řešení, že by zaměstnanec musel oznámení o dalším trvání zaměstnávání vůči zaměstnavateli učinit v propadné lhůtě, která by se shodovala s lhůtou pro podání žaloby o určení rozvázání pracovního poměru. Zároveň jako případné řešení uvádí, že změna dříve oznámeného zájmu na trvání zaměstnávání by byla zaměstnancem možná až do vyhlášení rozhodnutí soudu o neplatnosti, a to tak, že by zaměstnanec mohl své dřívější oznámení změnit, že na dalším zaměstnávání již netrvá. Jestliže by zaměstnanec oznámení neučinil anebo zaměstnán být nechtěl, tak by pracovní poměr, při soudním určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru, skončil zákonnou fikcí. J. Morávek také uvádí, že by mělo dojít ke koncepční změně náhrady mzdy či platu v souvislosti s neplatným rozvázáním pracovního poměru, aby zaměstnanci ze zákona v návaznosti na právní moc rozhodnutí o neplatnosti vznikalo právo na kompenzaci ve výši šestinásobku průměrného měsíčního výdělku dosahovaného před rozvázáním pracovního poměru. Zájem zaměstnance by nehrál roli, právo na kompenzaci by mu vzniklo v každém případě.⁹⁸

V právním prostředí je důležité, aby pravidla a lhůty byly přiměřené a aby se braly v úvahu všechny relevantní faktory. V pracovním právu by zajisté mělo

⁹⁷ FETTER, R. W. Opravdu je lhůta v ust. § 69 odst. 1 zákoníku práce pořádková? Online. *epravo.cz* 10. 5. 2018. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/opravdu-je-lhuta-v-ust-69-odst-1-zakoniku-prace-poradkova-107483.html> [citováno 20. 3. 2024]

⁹⁸ MORÁVEK, J. Nárok na náhradu újmy při neplatném rozvázání pracovního poměru. In: PICHRT, J., TOMŠEJ, J. a kol. *Zaměstnavatel, zaměstnanec a zaměstnání v ekonomicky složitě době*. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwers, 2023. s. 79-82.

být dbáno na zásadu zvláštní zákonné ochrany zaměstnance. Nemyslím si však, že je zcela správný výklad Nejvyššího soudu, že lhůta „bez zbytečného odkladu“ k oznámení o trvání na dalším zaměstnávání končí vlastně až soudním rozhodnutím o žalobě na určení neplatnosti. Soudní spory většinou nekončí v rámci týdnů, či dokonce měsíců, ale mohou trvat i roky. Soudní řízení před obecnými soudy v pracovněprávních sporech v roce 2021 trvala ode dne nápadu do dne právní moci průměrně 606 dnů.⁹⁹ Dokonce déle, než tomu bylo v roce 2020, ve kterém tato délka činila průměrně 569 dnů.¹⁰⁰ Bohužel novější data zatím nejsou v systému přehledu statistických listů dostupná.

Vezmeme-li tedy v úvahu také délku soudních řízení mám za to, a ztotožňuji se tak s uvedenými názory odborné veřejnosti, že by bylo vhodnější navázat lhůtu pro oznámení o dalším zaměstnávání na lhůtu, která je stanovena k podání žaloby na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru, tedy 2 měsíce. Zaměstnanec by poté mohl své rozhodnutí v rámci soudního řízení o určení neplatnosti případně změnit tak, že na dalším zaměstnávání netrvá. Je pochopitelné, že v rámci soudního řízení se situace může snadno změnit, mimo jiné z důvodu, že soudní spory bývají často dramatické a eskalující, čímž může dojít i ke změně zájmu zaměstnance na dalším zaměstnávání. Navíc nutno podotknout, že umožnění zaměstnanci opakovaně měnit své rozhodnutí, zda trvá či netrvá na dalším zaměstnávání dostává zaměstnavatele do právní nejistoty, což není dle mého názoru zcela spravedlivé, vezmeme-li v potaz, že zaměstnavatel musí činit i z dlouhodobého horizontu obchodní rozhodnutí, strategie a postoj zaměstnance jej může v mnohém ovlivnit.

V této souvislosti nesmím opomenout, jak podotýká J. Tomšej, že většina zaměstnanců si za dobu trvání několikaletého soudního sporu najde nové zaměstnání a jejich deklarování zájmu na pokračování v neplatně rozvazaném pracovním poměru je obvykle jen formální záležitostí za účelem vyhovět znění požadavku právní úpravy. Namísto toho, že by zaměstnanci skutečně měli zájem v zaměstnání pokračovat. Někdy mohou být vztahy se samotným zaměstnavatelem či na pracovišti tak vyhocené, že zaměstnanec nemusí chtít skutečně pokračovat,

⁹⁹ *Přehled o průměrných délkách řízení ode dne nápadu do dne právní moci ve dnech.* Online. In: infoData.cz. 2021. Dostupné z: <https://cslav.justice.cz/InfoData/prehledy-statistickych-listu.html> [citováno 29. 3. 2024]

¹⁰⁰ *Přehled o průměrných délkách řízení ode dne nápadu do dne právní moci ve dnech.* Online. In: infoData.cz. 2020. Dostupné z: <https://cslav.justice.cz/InfoData/prehledy-statistickych-listu.html> [citováno 29. 3. 2024]

případně zaměstnanec může být šikanován, diskriminován atp. V praxi tak dle jeho názoru spor často skončí tak, že zaměstnanec po dosažení vítězství před soudem pracovní poměr rozváže výpovědí anebo se na výzvu zaměstnavatele nedostaví k opětovnému nástupu do zaměstnání, čímž přivodí okamžité zrušení pracovního poměru z důvodu porušení povinností zaměstnance vztahující se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem.¹⁰¹ Nicméně je nutno dodat, že tato situace nemá vliv na povinnost zaměstnavatele a tomu odpovídající právo zaměstnance na náhradu mzdy nebo platu.

Zaměstnanec sice může učinit oznámení o tom, že trvá na pokračování v práci jen z formálních důvodů za účelem splnění zákonné podmínky a jeho zájem na pokračování zaměstnávání nemusí být skutečný. Každopádně je důležité poznamenat, že pokud by tak zaměstnanec neučinil, a tedy netrval na dalším zaměstnávání, tak soud mu sice může vyhovět a shledat rozvázání pracovního poměru neplatné, nicméně dle § 69 odst. 3 zákoníku práce nastává fikce rozvázání pracovního poměru dohodou a zaměstnanec v takovém případě nemusí mít nárok na žádnou finanční kompenzaci. A je těžké si představit zaměstnance, který bude ochoten podstoupit soudní spor a všechno s ním spojené, aniž by měl šanci na získání finanční kompenzace.¹⁰²

V tomto ohledu J. Morávek uvádí, že soudní praxe při posuzování oznámení o dalším trvání na zaměstnávání zkoumá primárně formu oznámení a jeho doručení, a i přes zpravidla vznesenou námitku zaměstnavatele o tom, že zaměstnancova vůle je jiná, než jak ji projevil, nechává stranou podstatné náležitosti právního jednání. Zejména to, jestli je zaměstnancem oznámený zájem míněn vážně, zda prezentuje jeho skutečnou a pravou vůli. Zdánlivost nebo absolutní neplatnost právního jednání přitom musí soud konstatovat i bez návrhu, což zároveň vyžaduje, aby soud bez návrhu zkoumal komponenty právního jednání, které by mohly vést k jeho zdánlivosti anebo absolutní neplatnosti. Konkrétně jde o ty situace, kdy skutečná vůle zaměstnance není vyjádřena v pokračování v pracovním poměru. Také on k tomuto dále uvádí, že ona formální deklarace zájmu na trvání pracovního poměru

¹⁰¹ TOMŠEJ, J. Řešení sporů o neplatné rozvázání pracovního poměru (nejen) v době recese. In: PICHRT, J., TOMŠEJ, J. a kol. *Zaměstnavatel, zaměstnanec a zaměstnání v ekonomicky složitě době*. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwers, 2023. s. 35.

¹⁰² Tamtéž, s. 37.

je ovšem jedinou možností, jak získat finanční kompenzaci za vadný a nespravedlivý postup zaměstnavatele při rozvázání pracovního poměru.¹⁰³

3.1.2 Pokračování v práci

Zaměstnavatel, kterému bylo doručeno oznámení zaměstnance o tom, že trvá na dalším pokračování zaměstnávání, je oprávněn rozhodnout se, jestli bude zaměstnanci znovu přidělovat práci dle pracovní smlouvy, a to až do vyřešení sporu o platnost rozvázání pracovního poměru. Zaměstnavatel má tedy dvě alternativy, buď umožní zaměstnanci dočasné pokračování v práci anebo mu to neumožní. V judikatuře a odborné literatuře se mluví v případě umožnění pokračování v práci o tzv. zákonné prolongaci pracovního poměru.¹⁰⁴

Zaměstnavatelé se mohou obávat, že by tím, že pokračovat v práci zaměstnanci umožní, mohli ve sporu „prohrát“. Toho se ovšem obávat nemusí. Tím, že zaměstnavatel umožní zaměstnanci v souladu s jeho oznámením pokračování v práci, může dosáhnout především toho, že bude zbaven povinnosti poskytovat zaměstnanci náhradu mzdy nebo platu dle § 69 odst. 1 zákoníku práce.¹⁰⁵ Neznamená to, že by tím, že umožní zaměstnanci pokračování v práci přistoupil na protichůdné stanovisko zaměstnance o neplatnosti rozvázání pracovního poměru.¹⁰⁶ I kdyby se stalo, že dal zaměstnavatel zaměstnanci výpověď z pracovního poměru například z důvodu jeho nadbytečnosti na základě § 52 písm. c) zákoníku práce, nedochází samovolně k tomu, že by tento důvod byl neopodstatněný.¹⁰⁷ Zaměstnavatel se tedy nemusí obávat, že by umožněním pokračování v práci nějak automaticky zpochybňoval existenci výpovědního důvodu či přistupoval na stanovisko zaměstnance o tom, že je rozvázání pracovního poměru neplatné. Naopak to může být pro zaměstnavatele výhodné v tom, že pokud umožní zaměstnanci pokračovat v práci a zaměstnavatel v soudním sporu neuspěje, může tím minimalizovat negativní finanční dopad spojený s placením náhrady

¹⁰³ MORÁVEK, J. Nárok na náhradu újmy při neplatném rozvázání pracovního poměru. In: PICHRT, J., TOMŠEJ, J. a kol. *Zaměstnavatel, zaměstnanec a zaměstnání v ekonomicky složitě době*. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwers, 2023. s. 72.

¹⁰⁴ Takto o tom hovoří například TOMŠEJ, J. Řešení sporů o neplatné rozvázání pracovního poměru (nejen) v době recese. In: PICHRT, J., TOMŠEJ, J. a kol. *Zaměstnavatel, zaměstnanec a zaměstnání v ekonomicky složitě době*. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwers, 2023, s. 37, který odkazuje na judikaturu, konkrétně rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 15. 8. 2018, sp. zn. 21 Cdo 3606/2017.

¹⁰⁵ BUKOVJAN, P. Komentář k § 69 In: BUKOVJAN, P., HLOUŠKOVÁ, P., KOŠNAR, M. a kol. *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem po novele k 1. 10. 2023 a 1. 1. 2024*. 17. aktualizované vydání. Praha: ANAG, 2023, s. 218.

¹⁰⁶ Stanovisko Nejvyššího soudu ze dne 9. 6. 2004, sp. zn. Cpjn 4/2004.

¹⁰⁷ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 16. 1. 2019, sp. zn. 21 Cdo 862/2018.

mzdy, neboť za tuto náhradu získá protihodnotu v podobě vykonané práce a současně to pak také může přispět k identifikaci situací, kdy se zaměstnanci pouze falešně tváří, že mají zájem o pokračování v práci, aniž by reálně tento zájem měli.¹⁰⁸

Jestliže se stane, že se zaměstnavatel rozhodne, že bude do doby vyřešení soudního sporu zaměstnance dál zaměstnávat (v reakci na zaměstnancovo oznámení) tak musí zaměstnance vyzvat k tomu, aby do práce nastoupil. Výzvu může zaměstnavatel učinit výslovně anebo i jiným způsobem, který nevzbuzuje pochybnost o projevené vůli.¹⁰⁹ Pokud dojde k tomu, že zaměstnanec následně do práce nastoupí, tak je povinností zaměstnavatele mu práci rovněž přidělovat. Zaměstnavatel musí zaměstnanci přidělovat práci, která odpovídá tomu druhu práce, který si sjednali v pracovní smlouvě a zaměstnanec ji může vzhledem ke svému zdravotnímu stavu konat.

Zaměstnanec se zaměstnavatelem o tomto pokračování v práci nemusí uzavírat nějakou zvláštní smlouvu či dohodu. Přidělování práce zaměstnanci až do vyřešení sporu o neplatné rozvázání je totiž právním následkem oznámení toho, že zaměstnanec trval na tom, aby ho zaměstnavatel dále zaměstnával a právní vztah tedy mezi nimi zůstává v takové podobě, jako kdyby k rozvázání pracovního poměru nedošlo.¹¹⁰

Zaměstnanci při pokračování v práci přísluší za tento výkon práce mzda či plat. Za toto období, ve kterém pokračuje u zaměstnavatele v práci, mu tedy nenáleží náhrada mzdy anebo platu, protože dostává za výkon práce mzdu anebo plat. Nutno postavit na jisto, že kdyby se stalo, že soud následně žalobě o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru nevyhoví, není zaměstnanec tuto mzdu anebo plat či jiné plnění za vykonanou práci povinen vrátet.

Stojí za to zmínit, že zaměstnanec je povinen nastoupit do práce poté, co jej zaměstnavatel vyzval a je povinen konat práci dle pracovní smlouvy. Konat práci musí až do chvíle, dokud není rozhodnuto o žalobě na určení neplatnosti rozvázání

¹⁰⁸ TOMŠEJ, J. Řešení sporů o neplatné rozvázání pracovního poměru (nejen) v době recese. In: PICHRT, J., TOMŠEJ, J. a kol. *Zaměstnavatel, zaměstnanec a zaměstnání v ekonomicky složitě době*. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwers, 2023, s. 37.

¹⁰⁹ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 17. 12. 2003, sp. zn. 21 Cdo 1103/2003.

¹¹⁰ DRÁPAL, L. § 69 [Následky neplatného rozvázání pracovního poměru zaměstnavatelem] In: BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce*. 4. vydání. Praha: C. H. Beck, 2023, s. 456-475.

pracovního poměru anebo do doby, než dojde k platnému rozvázání pracovního poměru.¹¹¹ Výjimkou by mohlo být, pokud by mu v jeho nenastoupení do práce bránila důležitá osobní překážka v práci.¹¹² Pokud se stane, že zaměstnanec na výzvu zaměstnavatele do práce bez omluvy nenastoupí, pak se jedná o porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci a zaměstnavatel s ním může pracovní poměr rozvádět. Navíc je vhodné poznamenat, že zaměstnanci v okamžiku, kdy nenastoupí do práce na výzvu zaměstnavatele zaniká i právo na náhradu mzdy anebo platu.

3.1.3 Právo na náhradu mzdy nebo platu

Právo na náhradu mzdy anebo platu vzniká zaměstnanci v případě, že soud svým pravomocným rozhodnutím prohlásil neplatnost rozvázání pracovního poměru, přičemž zaměstnanec oznámil zaměstnavateli, že trvá na dalším zaměstnávání a zaměstnavatel mu i přesto neumožnil v práci pokračovat.

Náhrada mzdy anebo platu dle ustanovení § 69 odst. 1 zákoníku práce je poskytována zaměstnanci proto, že zaměstnavatel po rozvázání pracovního poměru výpovědí, okamžitým zrušením či zrušením ve zkušební době, přestal zaměstnanci přidělovat práci podle pracovní smlouvy, přestože zaměstnanec oznámil, že trvá na dalším zaměstnávání. Zaměstnavatel tak tím, že zaměstnanci nepřiděloval práci porušil svou povinnost uvedenou v § 38 odst. 1 písm. a) zákoníku práce. Právo na náhradu mzdy anebo platu má zaměstnanec jako ekvivalent mzdy či platu, kterou si nemohl vydělat z důvodu protiprávního postupu zaměstnavatele, protože mu i přes zaměstnancovu připravenost, ochotu a schopnost konat práci dle pracovní smlouvy zaměstnavatel toto neumožnil. Sleduje se tím reparační újmy, kterou zaměstnanec utrpěl následkem tohoto protiprávního postupu zaměstnavatele.¹¹³

Příznání náhrady mzdy anebo platu je odvislé zejména od skutečnosti, jestli je zaměstnanec sám připraven, ochoten a schopen konat práci dle pracovní smlouvy. Tudíž pokud se stane, že zaměstnanec nemůže konat práci z důvodu dočasné pracovní neschopnosti, mateřské, otcovské anebo rodičovské dovolené

¹¹¹ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 18. 3. 2004, sp. zn. 21 Cdo 1950/2003.

¹¹² JANSOVÁ, K. § 69 [Neplatné rozvázání pracovního poměru zaměstnavatelem] In: VALENTOVÁ, K. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, s. 282.

¹¹³ Uvedené závěry vyplývají ze Stanoviska Nejvyššího soudu ze dne 9. 6. 2004, sp. zn. Cpjn 4/2004, plynou pak rovněž z rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 17. 8. 2017, sp. zn. 21 Cdo 5097/2016 či rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 31. 5. 2023, sp. zn. 21 Cdo 766/2023, rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 29. 6. 2023 sp. zn. 21 Cdo 445/2023.

nebo pro jinou překážku v práci, při které mu od zaměstnavatele nepřísluší náhrady mzdy anebo platu, nemá právo na náhradu mzdy (platu) ani podle § 69 odst. 1 zákoníku práce.¹¹⁴

Paralelně s tím souvisí otázka, zda má zaměstnanec právo na tuto náhradu mzdy anebo platu i vzhledem k tomu, že mu byl přiznán předčasný starobní důchod. Touto problematikou se zabýval v minulém roce Nejvyšší soud v rozhodnutí ze dne 29. 6. 2023 sp. zn. 21 Cdo 445/2023. Ten mimo jiné uvedl, že jestliže se žalobce rozhodl podat žádost o přiznání předčasného starobního důchodu (dle §31 odst. 1 zákona o důchodovém pojištění¹¹⁵), jehož výplata do dosažení důchodového věku v případě výkonu výdělečné činnosti nenáleží, tak tím dal nepochybně najevo, že nemá být nadále zdrojem jeho příjmů mzda z pracovního poměru u zaměstnavatele, ale právě přiznaný důchod. A tedy, že není i s ohledem na další okolnosti případu připraven a ochoten dále pokračovat v zaměstnání, i přestože dříve (před podáním žádosti o starobní důchod a jeho přiznáním) zaměstnavateli oznámil, že na dalším zaměstnávání trvá. Zaměstnanec jako žalobce v průběhu sporu mimo jiné tvrdil, že nemohl najít žádnou práci, a tak byl nucen k podání žádosti o předčasný důchod. Důvody, pro které se žalobce rozhodl požádat o předčasný důchod však nejsou dle názoru soudu rozhodné.

Z výše uvedeného lze tedy dovodit, že ode dne přiznání předčasného starobního důchodu nemá zaměstnanec právo na náhradu mzdy (platu) dle § 69 odst. 1 zákoníku práce. Od této situace je však třeba odlišit, pokud zaměstnanec pobírá současně starobní důchod, na který má nárok dle § 29 zákona o důchodovém pojištění, protože výplata tohoto starobního důchodu náleží osobám vykonávajícím výdělečnou činnost v plné výši.¹¹⁶

S názorem Nejvyššího soudu ovšem někteří odborníci nesouhlasí. Například M. Vrajík a K. Konečná spatřují v závěru Nejvyššího soudu vadu. Dle jejich komentáře k rozhodnutí Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 445/2023, výklad ustanovení § 37 odst. 2 zákona o důchodovém pojištění nevylučuje výkon výdělečné činnosti, ale souběžné vyplácení dávky předčasného starobního důchodu

¹¹⁴ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 26. 1. 2017, sp. zn. 21 Cdo 19/2016.

¹¹⁵ Pro úplnost doplňuji, že pokud je osobě přiznán tento tzv. předčasný starobní důchod, tak nemůže vykonávat výdělečnou činnost v rozsahu, který zakládá účast na pojištění, protože zákonná podmínka uvedená v ust. § 37 odst. 2 zákona o důchodovém pojištění souběh takové výdělečné činnosti a výplaty předčasného starobního důchodu vylučuje. Viz rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 26. 9. 2023, sp. zn. 21 Cdo 445/2023.

¹¹⁶ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 29. 6. 2023 sp. zn. 21 Cdo 445/2023.

a výkon výdělečné činnosti. Dle jejich názoru tedy nelze usuzovat zaměstnancovu neochotu a nepřipravenost pro výkon práce dle pracovní smlouvy jen ze skutečnosti, že zaměstnanec podal žádost o přiznání takového důchodu nebo z toho, že mu byl přiznán. Dle jejich úsudku by takovému zaměstnanci měla náhrada mzdy či platu náležet s tím, že mu za dobu jejího vyplácení nesmí být současně vyplácen důchod. Záleželo by pak na samotném zaměstnanci, aby přiznání a vyplácení náhrady mzdy či platu oznámil správnímu orgánu, který by stanovil další postup, například mu uložil povinnost důchod vrátit.¹¹⁷

S výše uvedeným výkladem se ztotožňuje i A. Uhrinová, dle které názor výše uvedených autorů reflektuje praktický aspekt situace, kterým je skutečnost, že většina lidí žádá o předčasný důchod kvůli obtížím s nalezením vhodného zaměstnání. V případě neúspěchu ve sporu o neplatnost rozvázání pracovního poměru nelze o předčasný důchod požádat zpětně.¹¹⁸

V této souvislosti je třeba také podotknout, že zaměstnanec nemá nárok na náhradu mzdy či platu ani v případě, kdy by dlouhodobě pozbyl zdravotní způsobilost a nebylo ani možné, aby zaměstnavatel zaměstnance převedl na jinou vhodnou práci dle ustanovení § 41 odst. 1 písm. a) a b) zákoníku práce.¹¹⁹ S tímto souvisí závěr Nejvyššího soudu vyplývající z jeho rozhodnutí ze dne 19. 4. 2023, sp. zn. 21 Cdo 1410/2022. Nejvyšší soud dospěl k tomu, že jestliže zaměstnavatel nepřiděloval práci (v období od oznámení zaměstnance o trvání na dalším zaměstnávání do pravomocného rozhodnutí soudu o neplatnosti rozvázání pracovního poměru) v důsledku ztráty zdravotní způsobilosti zaměstnance pro pracovní úraz, je nezbytné také vzít v úvahu, jestli zaměstnanci jím požadované plnění nenáleží z jiného právního titulu, a to sice z důvodu náhrady za ztrátu výdělku po skončení pracovní neschopnosti dle § 271b zákoníku práce. Nejvyšší soud v podstatě zopakoval, že zaměstnanec nemá nárok na náhradu mzdy či platu v případech, kdy pozbyl zdravotní způsobilost a zaměstnavatel jej ani nemůže

¹¹⁷ VRAJÍK, M., KONEČNÁ, K. *Vliv přiznání předčasného starobního důchodu na právo na náhradu mzdy dle § 69 Zpr.* Praha: C. H. Beck, 2023.

¹¹⁸ UHRINOVÁ, A. Moderační právo soudu snížit náhradu mzdy za neplatné rozvázání pracovního poměru zaměstnavatelem. Online. *Všehrd: časopis českých právníků*. Pracovní právo. Praha: Spolek českých právníků Všehrd. 16. 3. 2024. Dostupné z: https://www.vsehrd.cz/clanek/moderacni-pravo-soudu-snit-nahradu-mzdy-za-neplatne-rozvazani-pracovniho-pomeru-zamestnavatelem_08d74128-0085-4b94-ae15-cb78b64c8939

¹¹⁹ BUKOVJAN, P. Komentář k § 69 In: BUKOVJAN, P., HLOUŠKOVÁ, P., KOŠNAR, M. a kol. *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem po novele k 1. 10. 2023 a 1. 1. 2024*. 17. aktualizované vydání. Praha: ANAG, 2023, s. 213.

převést na jinou vhodnou práci. Zaměstnancům však dal možnost, aby jim byla nahrazena mzda či plat z jiného titulu než právě pro neplatné skončení pracovního poměru. Toto lze hodnotit jako pozitivní, vzhledem k tomu, že zejména v některých případech týkajících se zdravotní nezpůsobilosti zaměstnanec opravdu nemusí mít jinou možnost příjmu (za situace, kdy běží spor o neplatnost rozvázání pracovního poměru).

Právo zaměstnance na náhradu mzdy anebo platu náleží zaměstnanci dle § 69 zákoníku práce ode dne, kdy zaměstnanec oznámil zaměstnavateli, že trvá na dalším zaměstnávání, až do doby (do dne), kdy mu zaměstnavatel umožnil pokračovat v práci anebo kterým došlo k jinak platnému skončení pracovního poměru či kterým bylo pravomocně rozhodnuto o neplatnosti rozvázání pracovního poměru.

Co se týče výše náhrady mzdy anebo platu, zaměstnanci náleží náhrada mzdy či platu ve výši průměrného hrubého výdělku. Její výše se vypočítá jako násobek průměrného hrubého hodinového výdělku a počtu hodin, kdy zaměstnavatel neumožnil zaměstnanci pokračování v práci.¹²⁰ Při zjištění průměrného hodinového výdělku se musí postupovat dle ustanovení § 351 a násl. zákoníku práce. Jedná se o ustanovení, která jsou kogentní.

Není vyloučeno, aby zaměstnavatel poskytoval zaměstnanci tuto náhradu mzdy anebo platu (dobrovolně) ještě před samotným soudním rozhodnutím ve sporu o určení neplatnosti, ovšem je třeba vzít v úvahu, že kdyby bylo následně shledáno rozvázání pracovního poměru platným, pak vzniká zaměstnanci bezdůvodné obohacení a je povinen náhradu mzdy anebo platu vrátit, jelikož musel vědět, či musel z okolností předpokládat, že se jedná o částky vyplacené neprávem.¹²¹ Z toho ovšem také vyplývá, že zaměstnanec se může ocitnout bez prostředků. Zaměstnanci za těchto okolností nebrání, aby vstoupil do pracovněprávního vztahu s jiným zaměstnavatelem. Zaměstnanec může navázat vztah s jiným zaměstnavatelem i přes skutečnost, že oznámil, že trvá na dalším zaměstnávání a že se vede spor o neplatnost rozvázání pracovního poměru. Avšak je třeba říci, že zaměstnanec musí být připraven na to, že dosavadní zaměstnavatel

¹²⁰ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 20. 2. 2019, sp. zn. 21 Cdo 4553/2018.

¹²¹ DRÁPAL, L. § 69 [Následky neplatného rozvázání pracovního poměru zaměstnavatelem] In: BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 4. vydání. Praha: C. H. Beck, 2023, s. 456-475.

jej přeci jen k nástupu do práce může vyzvat. A jak bylo uvedeno, jestliže zaměstnanec v reakci na tuto výzvu nenastoupí, pak porušuje povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci. Zaměstnanec by tedy na tuto situaci měl být připraven a měl by si buď ujednat pracovněprávní vztah na dobu určitou po dobu trvání sporu o neplatnost anebo jinak zajistit, aby mohl případně znovu nastoupit u svého dosavadního zaměstnavatele.¹²²

Pokud zaměstnavatel neposkytuje náhradu mzdy či platu zaměstnanci dobrovolně, již průběžně, může se zaměstnanec obrátit s žalobou na soud, a to i přesto, že ještě nebylo rozhodnuto o podané žalobě na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru. Jak uvádí Nejvyšší soud v rozhodnutí ze dne 15. 10. 2001 sp. zn. 21 Cdo 2208/2000, s možností uplatnění nároku na náhradu mzdy či platu nijak nesouvisí to, že v té době ještě není rozhodnut spor o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru. Dle odůvodnění rozhodnutí je podmínka pro uplatnění nároku podle § 69 zákoníku práce splněna uplatněním žaloby na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru. Toto právo na náhradu mzdy anebo platu může zaměstnanec uplatnit za situace, jestliže nastala splatnost mzdy či platu a zaměstnavatel se dostal do prodlení (a samozřejmě nelze odhlížet od toho, že zaměstnanec oznámil zaměstnavateli, že trvá na dalším zaměstnávání, podal žalobu na určení neplatnosti soudu).

Nárok na náhradu mzdy či platu jako majetkové právo podléhá promlčení. Právní úpravu promlčení najdeme v občanském zákoníku v § 609 a násl. Na právo na náhradu mzdy či platu se vztahuje obecná promlčecí subjektivní lhůta, která trvá tři roky. Z hlediska promlčení náhrady mzdy anebo platu je počátek běhu promlčecí lhůty stanoven ode dne splatnosti každé jednotlivé měsíční náhrady mzdy anebo platu. Nedochozí tedy k promlčení práva na náhradu mzdy či platu jako celku. Zároveň pro počátek běhu promlčecí lhůty pro uplatnění práva na náhradu mzdy anebo platu není rozhodné, jestli v té době došlo již k rozhodnutí o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru.¹²³ Zaměstnanec tedy musí být obezřetný, aby nedošlo k promlčení jeho práva.

Vzhledem k tomu, že soudní řízení týkající se určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru mohou trvat léta, je vhodné zahájit spory o náhradu mzdy anebo

¹²² JANŠOVÁ, K. § 69 [Neplatné rozvázání pracovního poměru zaměstnavatelem] In: VALENTOVÁ, K. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, s. 283

¹²³ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 15. 10. 2001, sp. zn. 21 Cdo 2208/2000.

platu ještě před rozhodnutím o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru, aby se zabránilo právě jejich promlčení. Nicméně je třeba dodat, že tyto spory mohou být nejisté a neodůvodněné, a jejich prvním úkonem v řízení tak je přerušení do doby, než dojde k vyřešení sporu o neplatnost rozvázání pracovního poměru.¹²⁴

Otázkou navíc je, zda má zaměstnanec v případě neplatného rozvázání pracovního poměru, vedle práva na náhradu mzdy (platu) rovněž právo na náhradu mzdy (platu) za nevyčerpanou dovolenou, za období, ve kterém mu nebyla zaměstnavatelem přidělována práce. Touto otázkou¹²⁵ se v nedávné době zabýval Soudní dvůr Evropské unie v rozsudku ze dne 12. 10. 2023 ve věci C-57/22 v reakci na případ vedený Nejvyšším soudem pod sp. zn. 21 Cdo 2124/2021. Soudní dvůr Evropské unie ve svém rozhodnutí uvedl, že příslušný článek směrnice se střetává s vnitrostátní judikaturou, která nepřiznává pracovníkovi, jenž byl neoprávněně propuštěn a poté opětovně přijat v návaznosti na soudní rozhodnutí o zrušení jeho propuštění, nárok na placenou dovolenou za období ode dne propuštění a do dne, kdy byl znovu přijat, z důvodu, že tento pracovník během této doby skutečně nepracoval, jelikož mu zaměstnavatel nepřiděloval práci, a na místo toho je mu v souladu s vnitrostátním právem poskytnuta náhrada mzdy anebo platu.

Nejvyšší soud později v souladu s rozhodnutím Soudního dvora Evropské unie prohlásil, že zaměstnanec, který byl neoprávněně propuštěn a poté znovu přijat, má právo požadovat veškeré nároky na placenou dovolenou, které vznikly od doby jeho neoprávněného propuštění až do dne, kdy byl znovu přijat v důsledku toho, že bylo jeho propuštění soudem zrušeno. Jedinou výjimkou je doba, po kterou pracoval zaměstnanec u jiného zaměstnavatele.¹²⁶ V případě, že by pracoval zaměstnanec v průběhu sporu o neplatnost jinde, by obdržení náhrady v plné výši vedlo ke kumulaci nároků na hrazenou dovolenou za kalendářní rok, což dle stanoviska generálního advokáta neodráží skutečný účel tohoto nároku.¹²⁷

P. Bukovjan (před výše uvedeným závěrem Soudního dvora Evropské unie a Nejvyššího soudu) upozorňoval na to, že v poměrech právní úpravy a judikatury

¹²⁴ MORÁVEK, J. Nárok na náhradu újmy při neplatném rozvázání pracovního poměru. In: PICHRT, J., TOMŠEJ, J. a kol. *Zaměstnavatel, zaměstnanec a zaměstnání v ekonomicky složitě době*. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwers, 2023. s. 67-68.

¹²⁵ SDEU byla Nejvyšším soudem předložena předběžná otázka dle čl. 267 SFEU.

¹²⁶ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 13. 12. 2023, sp. zn. 21 Cdo 2124/2021-II.

¹²⁷ Stanovisko generálního advokáta Gerarda Hogana ze dne 29. 1. 2020 ve spojených věcech C-762/18 a C-37/19, QH v. *Varchoven kasacionen sad na Republika Bulgaria, CV v. Iccrea Banca SpA Istituto Centrale del Credito Cooperativo*, ECLI:EU:C:2020:49, bod 38.

České republiky bezpodmínečná aplikace závěrů rozhodnutí Soudního dvora Evropské unie¹²⁸ může znamenat potencionální nerovnováhu mezi základními principy, a to principem zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance, který se naplňuje tím, že nahrazuje zaměstnanci veškeré újmy vzniklé mu v důsledku neoprávněného rozvázání pracovního poměru, včetně možné újmy spojené s nevyčerpáním dovolené během sporu o neplatnost, a principem řádného výkonu práce zaměstnance v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele, který by mohl být narušen, pokud by zaměstnanec mohl čerpat dovolenou v rozsahu, který mu podle právní úpravy anebo dohody se zaměstnavatelem v daném kalendářním roce ovšem nepřísluší.¹²⁹

Vedle uvedeného práva na náhradu mzdy (platu) má zaměstnanec, se kterým zaměstnavatel neplatně rozvával pracovní poměr, rovněž právo požadovat náhradu škody, a to z důvodu, že zaměstnavatel postupoval protiprávně a nepřiděloval mu práci. Zaměstnanec v důsledku tohoto postupu nemusel dostávat případná další plnění, jako například zaměstnanecké benefity, stravenky atp., které může v rámci nároku na náhradu škody uplatnit. Zaměstnanec však musí být připraven prokázat vznik škody i její výši a příčinnou souvislost s porušením povinnosti zaměstnavatele přidělovat mu práci.¹³⁰

3.1.4 Moderační právo soudu

Dle ustanovení § 69 odst. 2 zákoníku práce, jestliže přesahuje celková doba, za kterou by měla zaměstnanci příslušet náhrada mzdy nebo platu, šest měsíců, může soud na návrh zaměstnavatele jeho povinnost k náhradě mzdy nebo platu za další dobu přiměřeně snížit.

¹²⁸ P. Bukovjan vycházel z rozhodnutí SDEU ze dne 25. 6. 2020, ve spojených věcech C-762/18 a C-37/19, ve kterých SDEU uvedl také, že: „Článek 7 odst. 1 směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby musí být vykládán v tom smyslu, že brání vnitrostátní judikatuře, podle níž pracovník, který byl protiprávně propuštěn ze zaměstnání a poté do něj znovu přijat v souladu s vnitrostátním právem v návaznosti na soudní rozhodnutí o zrušení jeho propuštění, nemá nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok za období od data propuštění ze zaměstnání do dne, kdy do něj byl znovu přijat, z důvodu, že tento pracovník během této doby pro zaměstnavatele skutečně nepracoval.“ V dané věci se jednalo o případ na pozadí právní úpravy nároku zákoníku práce Bulharské republiky. Viz BUKOVJAN, P. Neplatné rozvázání pracovního poměru a právo na dovolenou – podruhé. *Personální a sociálně právní kartotéka*. Praha: ASPI, Wolters Kluwer, roč. 2022, č. 4, s. 27.

¹²⁹ BUKOVJAN, P. Neplatné rozvázání pracovního poměru a právo na dovolenou – podruhé. *Personální a sociálně právní kartotéka*. Praha: ASPI, Wolters Kluwer, roč. 2022, č. 4, s. 27.

¹³⁰ JANŠOVÁ, K. § 69 [Neplatné rozvázání pracovního poměru zaměstnavatelem] In: VALENTOVÁ, K. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, s. 288.

Toto ustanovení se použije v situaci, kdy zaměstnanec během trvání soudního sporu začal pracovat u jiného zaměstnavatele anebo začal vykonávat jinou výdělečnou činnost, například podnikat. Jak bylo uvedeno výše, není vyloučeno, aby i v případě, že zaměstnanec trvá na dalším zaměstnávání u svého „starého“ zaměstnavatele v průběhu soudního sporu o tuto neplatnost našel zaměstnání „nové“. Je však třeba počítat s tím, že původní zaměstnavatel jej může vyzvat k tomu, aby do práce nastoupil a zaměstnanec by na to měl být připraven, jinak by od té doby, kdy by nenastoupil, mohl ztratit nárok na náhradu mzdy či platu. To za těchto okolností, pokud zaměstnanec začne vykonávat jinou výdělečnou činnost, není příčinou pro nepřiznání nároku, ale jen pro případnou moderaci. Jak vyplývá z výše uvedeného ustanovení, za prvních šest měsíců není možné náhradu mzdy či platu přiměřeně snížit. Jakmile ale překročí 6 měsíců, tedy od 7. měsíce a dále, soud může na návrh zaměstnavatele náhradu mzdy či platu moderovat.

Právní úprava účinná do 31. 12. 2006 umožňovala, aby soud náhradu mzdy či platu zaměstnanci vůbec nepřiznal. V období do 31. 12. 2011 pak zákoník práce dokonce ani nepřipouštěl, aby došlo, byť jen ke snížení náhrady mzdy či platu. To s účinností od 1. 1. 2012 neplatí a zákoník práce připouští možnost náhradu mzdy či platu tzv. moderovat, tedy přiměřeně snížit, nikoliv však úplně nepřiznat.

Zaměstnavatel se musí za účelem snížení náhrady mzdy či platu obrátit se svým návrhem na soud. Tento návrh zaměstnavatel může učinit nikoliv jako žalobu, ale jako procesní obranu v řízení, ve kterém se zaměstnanec domáhá zaplacení náhrady mzdy či platu. Zaměstnavatel musí v návrhu specifikovat, v jakém rozsahu snížení náhrady mzdy či platu požaduje, soud přitom nemůže snížit více a je tak vázán rozsahem, který uplatnil.¹³¹

Soud dle ustanovení § 69 odst. 2 zákoníku práce při rozhodování o snížení náhrady mzdy či platu za dobu přesahující 6 měsíců, přihlíží zejména k tomu, jestli byl zaměstnanec mezitím někde zaměstnán, jakou práci tam konal a jakého výdělku dosáhl a také z jakého důvodu se do práce nezapojil.

Podle soudní praxe může soud k přiměřenému snížení náhrady mzdy přistoupit pouze tehdy, že po zvážení všech okolností případu dospěje k závěru,

¹³¹ DRÁPAL, L. § 69 [Následky neplatného rozvázání pracovního poměru zaměstnavatelem] In: BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 4. vydání. Praha: C. H. Beck, 2023, s. 456-475.

že se zaměstnanec zapojil anebo se mohl (a bez vážných důvodů se nezapojil), do práce u jiného zaměstnavatele za podmínek srovnatelných anebo dokonce lepších, než by měl při výkonu práce dle pracovní smlouvy, kdyby zaměstnavatel plnil svou povinnost přidělovat mu tuto práci. Pokud by se zaměstnanec zapojil do práce u jiného zaměstnavatele za podmínek, které by neodpovídaly těm, za kterých by pracoval u svého zaměstnavatele, nebylo by férové požadovat, aby se zapojil do takové práce po neplatném zrušení pracovního poměru. Kdyby se tak stalo, snížení náhrady mzdy by nebylo na místě. Pokud zaměstnanec u jiného zaměstnavatele dosáhl nižšího výdělku a nebylo by možné dovodit, že se zapojil do práce za podmínek srovnatelných s těmi, které měl ve své pracovní smlouvě, není splněn důvod pro snížení náhrady mzdy.¹³² Tohoto lze užít i v případě, kdy zaměstnanec začal vykonávat jinou výdělečnou činnost, například podnikatelskou činnost.¹³³

Soud by tedy při posuzování, zda náhradu mzdy či platu snížit, měl brát v úvahu všechny okolnosti, co se týče druhu práce, kterou zaměstnanec vykonává, konkrétně například, jestli musí do „nové“ práce dojíždět, jakou částku si vydělává, jak se snažil o získání zaměstnání a tak podobně. Na výši přijaté částky soudy ovšem při posuzování hledí nejvíce.¹³⁴

Při posuzování návrhu zaměstnavatele soud přihlíží pouze k těm okolnostem, které tu byly v době po uplynutí oněch prvních 6 měsíců, vzhledem k tomu, že za prvních 6 měsíců nelze náhradu mzdy či platu ani snížit.¹³⁵

Podmínky, za kterých soud přistoupí k moderaci náhrady mzdy či platu jsou z pohledu zaměstnavatele poměrně přísné. A to zejména s ohledem na to, že je na zaměstnavateli, aby unesl břemeno tvrzení a důkazní a tedy prokázal, že jsou tu důvody k snížení náhrady.¹³⁶ Nestačí přitom, aby zaměstnanec měl pouhou teoretickou možnost zapojení se do práce, ale též musí být prokázáno, že taková možnost byla reálná v konkrétním případě a že se jednalo o práci za podmínek, které byly buď rovnocenné nebo dokonce výhodnější. Dále musí být prokázáno, že zaměstnanec nevyužil tuto možnost bez důvodu, který byl dostatečný a vážný. Je důležité zdůraznit, že nabídky pracovních míst adresované širokému okruhu

¹³² Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 6. 5. 2021, sp. zn. 21 Cdo 3338/2020.

¹³³ Stanovisko Nejvyššího soudu ČR ze dne 9. 6. 2004, sp. zn. Cpjn 4/2004.

¹³⁴ TOMŠEJ, J. Řešení sporů o neplatné rozvázání pracovního poměru (nejen) v době recese. In: PICHRT, J., TOMŠEJ, J. a kol. *Zaměstnavatel, zaměstnanec a zaměstnání v ekonomicky složitě době*. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwers, 2023. s. 67.

¹³⁵ Nález Ústavního soudu ze dne 27. 10. 2004, sp. zn. IV. ÚS 142/03.

¹³⁶ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 9. 3. 2006, sp. zn. 21 Cdo 784/2005.

osob nejsou považovány za možnost zapojení do práce. Navíc i samotné vyjednávání o uzavření pracovní smlouvy není ekvivalentem zapojení zaměstnance do práce.¹³⁷

Je nutné brát v úvahu, že pracovní právo staví na zásadě zvláštní zákonné ochrany zaměstnance. Nejvyšší soud ve své judikatuře také zastává, že náhrada mzdy či platu při neplatném rozvázání pracovního poměru má funkci jak sankční, tak i satisfakční a sociální.¹³⁸

Sankční funkce je spatřována v tom, že zaměstnavatel svým protiprávním jednáním porušil své povinnosti. Satisfakční funkce má nahradit zaměstnanci újmu způsobenou mu neplatným rozvázáním pracovního poměru. Neodpovídá však zcela sankční povaze, pokud zaměstnanci právo na náhradu mzdy či platu nevznikne, to samé, pokud jde naopak o povinnost zaměstnavatele uhradit náhradu mzdy či platu, která se však vyšplhá i na částku odpovídající průměrnému výdělků zaměstnance za několik let. Zaměstnavatelé sice mohou přistoupit k tomu, že umožní zaměstnanci pokračovat v práci, nicméně to někdy ani z některých důvodů nelze, a mohou se tak cítit nadměru trestáni.¹³⁹

Jak Nejvyšší soud uvádí, například v rozhodnutí ze dne 6. 5. 2021, sp. zn. 21 Cdo 3338/2020, ustanovení § 69 odst. 2 zákoníku práce nemá zabránit tomu, aby zaměstnavatel byl za svůj nesprávný postup stížen tím, že zaměstnanci zajistí stejné plnění, jako by vykonával práci, nýbrž neodůvodněnému zvýhodňování zaměstnance. Po uplynutí šesti měsíců od celkové doby, po níž by měla být zaměstnanci poskytnuta náhrada mzdy, ustupuje sankční a satisfakční povaha náhrady mzdy (platu) do pozadí, a naopak se zdůrazňuje její sociální funkce. Je tak důležité, jestli chování zaměstnance při zajišťování jiného příjmu je korektní. Dle Nejvyššího soudu je snížení náhrady mzdy či platu možné, pokud zaměstnanec způsobil vlastní vinou situaci, když zanedbal možnost vydělat si

¹³⁷ UHRINOVÁ, A. Moderační právo soudu snížit náhradu mzdy za neplatné rozvázání pracovního poměru zaměstnavatelem. Online. *Všehrd: časopis českých právníků*. Pracovní právo. Praha: Spolek českých právníků Všehrd. 16. 3. 2024. Dostupné z: https://www.vsehrd.cz/clanek/moderacni-pravo-soudu-snit-nahradu-mzdy-za-neplatne-rozvazani-pracovniho-pomeru-zamestnavatelem_08d74128-0085-4b94-ae15-cb78b64c8939

¹³⁸ Např. rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 13. 9. 2002 sp. zn. 21 Cdo 1746/2001.

¹³⁹ TOMŠEJ, J. Řešení sporů o neplatné rozvázání pracovního poměru (nejen) v době recese. In: PICHRT, J., TOMŠEJ, J. a kol. *Zaměstnavatel, zaměstnanec a zaměstnání v ekonomicky složitě době*. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwers, 2023. s. 67.

a alespoň částečně nahradit ztrátu svého ušlého příjmu, nebo naopak získával někde více, že újmu neutrpěl.

Jak uvádí P. Bukovjan a lze tímto výše uvedené shrnout, že soudní praxí je evidentní tendence k uplatnění principu, že v případě protiprávního rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele mají být zaměstnanci odčiněny všechny újmy, které tímto zaměstnanci vznikly, a to tak, aby bylo dosaženo toho stavu, jako kdyby pracovní poměr v době sporného řízení o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru stále trval, a to po celou dobu tohoto sporu, s výjimkou situací, kde příčina spočívá na straně zaměstnance.¹⁴⁰

3.2 Neplatné rozvázání pracovního poměru zaměstnancem

Právní úprava neplatného rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnance reflektuje v zásadě úpravu neplatného rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, nebudu se proto v této podkapitole zabývat výkladem podrobně.

Neplatné rozvázání pracovního poměru, pokud jej učiní zaměstnanec, řeší zákoník práce v ustanovení § 70. Stejně jako zaměstnanec, i zaměstnavatel se musí v případě, že má za to, že je rozvázání pracovního poměru, které učinil zaměstnanec výpovědí, okamžitým zrušením či zrušením ve zkušební době, neplatné, obrátit na soud se žalobou, aby určil neplatnost takového rozvázání.

Také zaměstnavatel může trvat na tom, aby zaměstnanec u něj nadále konal svoji práci, ale rovněž nemusí. Pokud zaměstnavatel vyjádří zájem na tom, aby u něj zaměstnanec dále vykonával práci, musí učinit rovněž oznámení o tom, že na další práci ze strany zaměstnance trvá. Stejně jako zaměstnanec tak musí učinit v písemné formě, a to nejlépe ihned poté, co zaměstnanec realizoval pracovněprávní jednání směřující k rozvázání pracovního poměru, resp. poté, co bylo zaměstnavateli doručeno. Nejpozději však do rozhodnutí soudu, kterým bylo řízení o žalobě o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru pravomocně určeno a kterým byla určena neplatnost takového rozvázání, případně do platného skončení pracovního poměru na základě nějaké jiné pracovněprávní skutečnosti. Ohledně oznámení zaměstnavatele zaměstnanci jsou požadavky na toto oznámení

¹⁴⁰ BUKOVJAN, P. Neplatné rozvázání pracovního poměru a právo na dovolenou – podruhé. *Personální a sociálně právní kartotéka*. Praha: ASPI, Wolters Kluwer, roč. 2022, č. 4, s. 27.

stejně jako u oznámení, které činí zaměstnanec, tudíž odkazují v tomto případě na kapitolu 3.1.1.

Pokud tedy zaměstnavatel učinil oznámení zaměstnanci, závisí další osud na tom, jestli zaměstnanec na tuto výzvu do práce nastoupí anebo nikoliv. Jestliže zaměstnanec bude pokračovat v práci, opět nemusí mít starost o to, že by tím nějak ovlivnil řízení o neplatnosti rozvázání pracovního poměru. Jak bylo zmíněno v předchozích kapitolách, jedná se zejména o proces úpravy práv a povinností zaměstnance a zaměstnavatele v období nejistoty, která mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem je z důvodu sporu o neplatnost rozvázání pracovního poměru.

Zaměstnavatel v případě nástupu zaměstnance do práce musí přidělovat práci v souladu s pracovní smlouvou anebo tu, na kterou jej může přeradit, a to až do vyřešení sporné záležitosti ohledně platnosti rozvázání pracovního poměru. Zaměstnanec je oprávněn za výkon práce dostávat mzdu či plat. Jestliže by zaměstnavatel práci zaměstnanci nepřiděloval i přes to, že mu sdělil, že trvá na jeho pokračování ve výkonu práce, tak by to bylo považováno za překážku v práci na straně zaměstnavatele podle ustanovení § 208 zákoníku práce.¹⁴¹

Co je podstatné v této souvislosti zmínit, a v čem je situace odlišná je, že pokud zaměstnanec nenastoupí k výkonu práce u zaměstnavatele i přes jeho výzvu, tak tím neporušuje povinnosti, které mu vyplývají z právních předpisů, které se vztahují k vykonávané práci a není možné jej propustit. Pokud by se ovšem stalo to, že by tím způsobil škodu zaměstnavateli, tak musí zaměstnanec počítat s tím, že bude povinen zaměstnavateli tuto škodu nahradit.

Právo na náhradu škody zaměstnavateli vzniká ode dne doručení jeho oznámení zaměstnanci, že trvá na dalším výkonu práce a trvá případně do té doby, dokud nezačne zaměstnanec pracovat u zaměstnavatele anebo dojde k jinému platnému ukončení pracovního poměru či soud pravomocně rozhodne o neplatnosti. Jestliže by se stalo, že zaměstnavatel své rozhodnutí v průběhu změní, tak jeho dřívější oznámení ztrácí účinky a účinky nového či změněného rozhodnutí nastávají samostatně. Zaměstnanec je odpovědný za škodu pouze pokud dojde ke splnění předpokladů, které stanovuje § 250 zákoníku práce. Zaměstnavatel musí prokázat, že mu škoda vznikla, musí také prokázat v jaké výši mu tato škoda vznikla,

¹⁴¹ DRÁPAL, L. § 70 [Následky neplatného rozvázání pracovního poměru zaměstnancem] In: BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 4. vydání. Praha: C. H. Beck, 2023, s. 475-480.

samozřejmě pak také příčinnou souvislost. Musí se prokázat i to, že tuto škodu způsobil minimálně ve formě nevědomé nedbalosti zaměstnanec, tedy škoda musí být zaviněná.¹⁴²

Škoda vzniklá zaměstnavateli může zahrnovat například ušlý zisk zaměstnavatele, kdy kupříkladu zaměstnavatel, protože u něj zaměstnanec nepracoval, nemohl dokončit velkou zakázku nebo mu vznikly náklady na zajištění náhrady za něj.¹⁴³

Spory týkající se neplatného rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnance nejsou až tak časté, na rozdíl od toho, pokud se jedná o případy, kdy pracovněprávní jednání směřující k rozvázání pracovního poměru učiní ze své vůle zaměstnavatel. Je to způsobeno pravděpodobně také tím, že zákon výslovně uvádí, že zaměstnavatel nemůže uplatňovat náhradu škody, pokud jde o případy uvedené v § 70 odst. 2 zákoníku práce, a tedy, pokud rozvázal zaměstnanec pracovní poměr neplatně a zaměstnavatel netrvá na tom, aby u něj zaměstnanec nadále pracoval, platí, že jeho pracovní poměr skončil dohodou (fikce dohody), a to v případě neplatné výpovědi uplynutím výpovědní doby, u okamžitého zrušení nebo zrušení ve zkušební době dnem, kdy měl pracovní poměr tímto zrušením skončit (za předpokladu, že se se zaměstnancem písemně nedohodne na jiném dnu skončení).

3.3 Neplatná dohoda o rozvázání pracovního poměru

Neplatnou dohodu o rozvázání pracovního poměru řeší § 71 zákoníku práce, dle kterého se při neplatné dohodě o rozvázání pracovního poměru postupuje při posuzování práva zaměstnance na náhradu ušlé mzdy anebo platu obdobně jako při neplatné výpovědi dané zaměstnanci zaměstnavatelem, tedy obdobně jako je to uvedeno v § 69 zákoníku práce.

Dovolat se neplatnosti dohody o rozvázání pracovního poměru u soudu žalobou na určení neplatného rozvázání pracovního poměru může jak zaměstnanec, tak i zaměstnavatel. Postup je obdobný jako pokud by se jednalo o výpověď, okamžité zrušení či zrušení pracovního poměru ve zkušební době.

¹⁴² DRÁPAL, L. § 70 [Následky neplatného rozvázání pracovního poměru zaměstnancem] In: BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 4. vydání. Praha: C. H. Beck, 2023, s. 475-480.

¹⁴³ JANŠOVÁ, K. § 70 [Neplatné rozvázání pracovního poměru zaměstnancem] In: VALENTOVÁ, K. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, s. 293.

Zaměstnavatel se může rovněž dovolat neplatnosti dohody. Musí zaměstnanci písemně oznámit, že trvá na jeho dalším zaměstnávání, aby konal práci i nadále a musí podat v prekluzivní lhůtě dvou měsíců žalobu o určení neplatnosti této dohody. Rozdílem však je, že zaměstnavatel se nesmí dle § 71 zákoníku práce dovolat práva na náhradu škody pro neplatnost dohody, a to ani pokud by se jednalo o situaci, že zaměstnavatel oznámil, že trvá na dalším konání práce zaměstnancem a ten i přes tuto výzvu práci nekoná.

Závěr

Cílem mé diplomové práce bylo zejména uvést čtenáře do problematiky právní úpravy neplatného rozvázání pracovního poměru a jeho důsledků, poskytnout výklad a také tuto problematiku analyzovat s přihlédnutím k aktuální judikatuře. Při zpracování tématu diplomové práce jsem se snažila dodržovat zákonné definice daného tématu a zajistit výklad pomocí komentářové literatury, názorů odborníků a interpretace soudů. To bylo důležité pro zachování integrovaného výkladu daného tématu.

V úvodní části práce jsem se věnovala stručné charakteristice pracovního poměru a způsobů rozvázání pracovního poměru. Podstata tématu spočívala zejména ve druhé a třetí kapitole, které se zaměřily nejprve na odlišení pojmů neplatnosti a zdánlivosti. Část druhé kapitoly bylo nezbytné věnovat také problematice doručování, jelikož pracovněprávní jednání může způsobovat právní účinky pouze pokud bylo doručeno, a teprve od tohoto okamžiku lze dále posuzovat, jestli se může jednat o zdánlivé či neplatné pracovněprávní jednání.

Odlišení neplatnosti a zdánlivosti bylo důležité provést zejména z pohledu toho, že jsou s nimi spojeny jiné hmotněprávní a procesněprávní postupy. Problematickým v souvislosti se zdánlivostí je dodatek „nepřihlíží se“, který zákoník práce uvádí ve spojitosti s písemnou formou u některých způsobů rozvázání. Za důsledkem nedodržení písemné formy u jednostranných rozvázání pracovního poměru většina odborné veřejnosti vidí zdánlivost. Nesplnění písemné formy u těchto případů rozvázání vede k nutnosti využití odlišného procesního postupu, který není omezen prekluzivní lhůtou jako je to u žaloby o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru, což se však rozchází s účelem úpravy týkající se neplatnosti rozvázání pracovního poměru, která by měla vést k rychlému a efektivnímu vyjasnění existence trvání pracovního poměru. Mimo jiné to může být pro zaměstnance či zaměstnavatele matoucí, jelikož v zásadě nedodržení písemné formy způsobuje neplatnost. Právě z těchto důvodů se v rámci závěrečných úvah *de lege ferenda* přikláním k tomu, že by tato ustanovení zasloužila ze strany zákonodárce úpravu.

Neplatnost rozvázání pracovního poměru může spočívat v nespočtu příkladů vad a vždy je třeba posuzovat každý případ zvlášť dle okolností dané věci. Následek ve formě neplatnosti u rozvazujících pracovněprávních jednání nenastává

sám od sebe a musí dojít ke včasnému uplatnění v prekluzivní lhůtě u soudu, který musí určit, že takové pracovněprávní jednání směřující k rozvázání pracovního poměru je neplatné. Jestliže k podání žaloby včas nedojde, hledí se na takové pracovněprávní jednání jako by bylo platné.

V závěrečné kapitole práce jsem se zabývala důsledky neplatného rozvázání pracovního poměru. Důraz jsem zaměřila na situace, kdy pracovní poměr rozváže zaměstnavatel. Učinila jsem tak z důvodu, že v praxi jsou spory s tím spojené mnohem častější a problematika je s ohledem na množství judikatury sama o sobě velmi rozsáhlá. Neplatnému rozvázání ze strany zaměstnance a neplatné dohodě o rozvázání pracovního poměru jsem proto věnovala pouze krátkou část této diplomové práce.

Z praxe v advokátní kanceláři vím, že v České republice je velkým problémem délka soudních řízení, což ani u pracovněprávních věcí není výjimkou. Délka soudních řízení u sporů o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru je velmi problematická zejména proto, že poměry mezi stranami by měly být vyřešeny rychle a bez zbytečných průtahů. Zaměstnanec se může ocitnout v situaci, kdy bude dlouhou dobu bez práce s nejistotou toho, jestli se bude moci do zaměstnání vrátit. Navíc se může stát, že pokud nebude připraven, schopen či ochoten práci vykonávat, že skončí bez náhrady mzdy či platu. Na druhé straně může také v případě dlouholetého soudní sporu dojít k tomu, že zaměstnavatel bude povinen uhradit zaměstnanci velmi vysokou náhradu. V těchto situacích sice přichází v úvahu možnost snížení náhrady mzdy či platu, ale s ohledem na dosavadní rozhodování soudů, kdy navíc zaměstnavatel musí unést důkazní břemeno, jde spíše o výjimečnou možnost. Celková výše náhrady mzdy anebo platu při neplatném rozvázání je tak nejistá, někdy nemusí být dokonce žádná, v některých případech až nepřiměřená. Vyjasnění tomuto stavu by mohlo přispět, pokud by se právo na náhradu mzdy či platu za situace neplatného rozvázání pracovního poměru zaměstnanci dostávalo v každém případě v rámci určitého časového úseku a bylo by tak jisté „o co se hraje“.

V rámci poslední kapitoly byla řešena také otázka dalších nároků zaměstnance při neplatném rozvázání a také otázka spojená s nárokem na náhradu mzdy či platu za dovolenou, která byla aktuálním tématem rozhodování soudů v minulém roce. V případě nároků na náhradu při neplatném rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele lze shrnout, že účelem takových náhrad je

odčinění újmy zaměstnanci, protože z důvodu protiprávního propuštění nezískal to, co získat měl, jako kdyby u zaměstnavatele pracoval. Zároveň se pak jedná o sankční povinnost zaměstnavatele za jeho protiprávní jednání.

V rámci práce bylo také řešeno, že někteří zaměstnanci ani nemusí mít zájem se do zaměstnání vrátit a jejich oznámení o požadavku na trvání zaměstnávání může být skutečně jen formální záležitostí, aby dostali podmínek daných zákonem a vznikl jim nárok na peněžní kompenzaci. V takových případech se rovněž domnívám, že by měl být soudem posuzován opravdový zájem na tom, jestli zaměstnanec trvá na dalším zaměstnávání, případně by mělo dojít ke změně zákonné úpravy tak, aby zaměstnanci, pokud s ním zaměstnavatel neplatně rozváže pracovní poměr a soud tak pravomocně určí, vznikalo právo na náhradu mzdy či platu v každém takovém případě i bez nutnosti naplnění podmínky oznámení.

Úprava neplatného rozvázání pracovního poměru a s tím spojených nároků vychází z velké části z judikatury, jejíž znalost je nezbytná. Problematiku považuji za aktuální a také velmi složitou, ač některé výklady ze strany soudních institucí jsou již poměrně ustálené a zakořeněné po dlouhá léta. Pokud bychom v souvislosti s tím měli vzít v úvahu, že neerudovaný zaměstnanec se chce bez pomoci právního zastoupení bránit u soudu, nedokážu si tuto situaci velmi dobře představit.

Mám dojem, že mohou nastat i situace, kdy ne každý zaměstnanec si může uvědomit, že je pracovněprávní jednání směřující k rozvázání pracovního poměru neplatné a také, že je oprávněn neplatnost u soudu namítnout. K tomu by mohlo přispět případné zavedení poučovací povinnosti o možnostech domáhání se neplatnosti ze strany zaměstnavatelů, kteří často zaměstnávají více osob a měli by být v tomto ohledu vzdělanější. Na druhou stranu si nejsem jistá, jestli to spíše není další povinnost pro zaměstnavatele navíc, protože z praxe vím, že administrativní zatížení zaměstnavatelů je už tak značné.

Seznam použitých zkratek

Nejvyšší soud – Nejvyšší soud České republiky

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

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

SDEU – Soudní dvůr Evropské unie

SFEU – Smlouva o fungování EU

zákon o důchodovém pojištění – zákon č. 155/1996 Sb., o důchodovém pojištění

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

zákoník práce z roku 1965 – zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce

zákon o zaměstnanosti – zákon č. 435/1994 Sb., zákon o zaměstnanosti

Seznam použitých zdrojů

Seznam literatury

- BĚLINA, M. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 4. vydání. Praha: C. H. Beck, 2023, 1682 s. ISBN 978-80-7400-951-8.
- BUKOVJAN, P., HLOUŠKOVÁ, P., KOŠNAR, M. a kol. *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem po novele k 1. 10. 2023 a 1. 1. 2024*. 17. aktualizované vydání. Praha: ANAG, 2023, 1328 s. ISBN 978-80-7554-398-1.
- DVOŘÁK, J., ŠVESTKA, J. a ZUKLÍNOVÁ, M. a kol. *Občanské právo hmotné*. 2., aktualizované a doplněné vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2016, 436 s. ISBN 978-80-7552-187-3.
- HROMADA, M. *Pracovněprávní spory*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, 216 s. ISBN 978-80-7400-581-7.
- HULMÁK, Milan a kol. *Občanský zákoník VI. Závazkové právo. Zvláštní část (§ 2055–3014)*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, 2080 s. ISBN 978-80-7400-287-8.
- HŮRKA, P. *Pracovní právo*. 4. vydání. Plzeň: Aleš Čeněk, 2023. 595 s. ISBN 978-80-7380-915-7.
- HŮRKA, P., RANDLOVÁ, N., DOLEŽÍLEK, J. ROUČKOVÁ, D. a kol. *Zákoník práce: Komentář*. 7. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2024. ISBN 978-80-7676-803-01.
- KOTTNAUER, A., JOUZA, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář s judikaturou podle stavu k 7. květnu 2021*. 2. aktualizované a přepracované vydání. Praha: Leges, 2021. ISBN 978-80-7502-474-9.
- LAVICKÝ, P. a kol. *Občanský zákoník I. Obecná část (§ 1–654). Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, 2292 s. ISBN 978-80-7400-852-8.
- MLÝNKOVÁ, A. *Skončení pracovního poměru v souvislostech*. Praha: Wolters Kluwer, 2020. Právo prakticky. 260 s. ISBN 978-80-7598-723-5.
- PICHRT, J. a kol. *Pracovní právo*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2021, 789 s. ISBN 978-80-7400-853-5.
- PICHRT, J. a kol. *Zákoník práce. Zákon o kolektivním vyjednávání. Praktický komentář*. 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2022, 1232 s. ISBN 978-80-7676-388-3.

- PICHRT, J. KOLDINSKÁ, K., MORÁVEK J. (eds.) *Obrana pracovního práva. The Defence of Labour Law. Pocta prof. JUDr. Miroslavu Bělinovi, CSc.* 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2020, 601 s. ISBN 978-80-7400-588-6.
- PICHRT, J., TOMŠEJ, J. a kol. *Zaměstnavatel, zaměstnanec a zaměstnání v ekonomicky složitě době.* 1. vydání. Praha: Wolters Kluwers, 2023, 120 s. ISBN 978-80-7676-473-6.
- STRÁNSKÝ, J. a kol. *Zákoník práce s podrobným výkladem pro širokou veřejnost.* Praha: Soudy, 2021, 584 s. ISBN 978-80-86846-45-3.
- ŠUBRT, B., VRAJÍK, M. *Skončení pracovního poměru a dalších základních pracovněprávních vztahů v souvislostech.* 1. vydání a aktualizace k 1. 11. 2020. Olomouc: ANAG, 2019, 248 s. ISBN 978-80-7554-218-2.
- VALENTOVÁ, K., PROCHÁZKA J., JANŠOVÁ, M. a kol. *Zákoník práce. Komentář.* 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, 1216 s. ISBN 978-80-7400-889-4.

Seznam internetových zdrojů

- FETTER, R. W. Opravdu je lhůta v ust. § 69 odst. 1 zákoníku práce pořádková? Online. *epravo.cz* 10. 5. 2018. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/opravdu-je-lhuta-v-ust-69-odst-1-zakoniku-prace-poradkova-107483.html> [citováno 20. 3. 2024]
- HRNČÁŘ, J. NS: Další z výjimek k prolomení dvouměsíční lhůty dle § 72 zákoníku práce? Ano i ne. Online. *Právní prostor.* 5. 5. 2022. Dostupné z: <https://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/ns-dalsi-z-vyjimek-k-prolomeni-dvoumesicni-lhuty-dle-72-zakoniku-prace-ano-i-ne> [citováno 01.03.2024]
- JELÍNEK T., RECHTOROVIČOVÁ, K. Dohoda o ukončení pracovního poměru podepsaná pod nátlakem. Online. *epravo.cz* 26. 7. 2022. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/dohoda-o-ukonceni-pracovniho-pomeru-podepsana-pod-natlakem-114935.html> [citováno 20. 3. 2024]
- UHRINOVÁ, A. Moderační právo soudu snížit náhradu mzdy za neplatné rozvázání pracovního poměru zaměstnavatelem. Online. *Všehrd: časopis českých právníků.* Pracovní právo. Praha: Spolek českých právníků Všehrd. 16. 3. 2024. Dostupné z: https://www.vsehrd.cz/clanek/moderacni-pravo-soudu-snizit-nahradu-mzdy-za-neplatne-rozvazani-pracovniho-pomeru-zamestnavatelem_08d74128-0085-4b94-ae15-cb78b64c8939

- ÚŘAD PRÁCE ČR, *Nezaměstnanost se v únoru zastavila na 4 %*. Online. In: Úřad práce ČR. 8. 3. 2024. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/web/cz/-/nezamestnanost-se-v-unoru-zastavila-na-4-je-treti-nejnizsi-v-eu-pomahaji-rekvalifikace> [citováno 23. 3. 2024]
- *Přehled o průměrných délkách řízení ode dne nápadu do dne právní moci ve dnech*. Online. In: infoData.cz. 2020. Dostupné z: <https://cslav.justice.cz/InfoData/prehledy-statistickych-listu.html> [citováno 29. 3. 2024]
- *Přehled o průměrných délkách řízení ode dne nápadu do dne právní moci ve dnech*. Online. In: infoData.cz. 2021. Dostupné z: <https://cslav.justice.cz/InfoData/prehledy-statistickych-listu.html> [citováno 29. 3. 2024]

Seznam odborných článků

- BUKOVJAN, P. *Neplatné rozvázání pracovního poměru a právo na dovolenou – podruhé*. Personální a sociálně právní kartotéka. Praha: ASPI, Wolters Kluwer, roč. 2022, č. 4, s. 27.
- JANŠOVÁ, M., FUKA, J. *Nové pojetí neplatnosti mění pracovní právo*. Právní rádce. 2014, roč. 22, č. 5, s. 57. ISSN 1210-4817.
- JOUZA, L. *Skončení pracovního poměru v judikatuře*. Bulletin Advokacie. 2016, č. 9, s. 31. ISSN 1210-6348.
- MORÁVEK, J. *K neplatnosti a ke zdánlivosti právních jednání v pracovněprávních vztazích*. Právní rozhledy, 2022, č. 8, s. 285-289.
- MORÁVEK, J. *K prodloužení lhůty pro žalobu na neplatnost skončení pracovního poměru*. Právní rozhledy, Praha: C. H. Beck, 2014, sv. 18.
- STRÁNSKÝ, J. *Následky vad právních jednání v pracovněprávních vztazích po rekodifikaci soukromého práva*. Pracovní právo 2013. Pracovní právo a nový občanský zákoník. Brno: Masarykova univerzita, 2013. s. 50-58. ISBN 978-80-210-6718-9.
- VRAJÍK, M., KONEČNÁ, K. *Vliv přiznání předčasného starobního důchodu na právo na náhradu mzdy dle § 69 Zpr.* Praha: C. H. Beck, 2023.

Seznam judikatury a stanovisek

- Rozhodnutí Nejvyššího soudu České socialistické republiky ze dne 30. 10. 1984, sp. zn. 7 Cz 28/84

- Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 19. 3. 1997, sp. zn. 2 Cdo 475/96
- Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 27. 6. 2001, sp. zn. 21 Cdo 2369/2000
- Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 11. 10. 2001, sp. zn. 21 Cdo 2905/2000
- Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 15. 10. 2001, sp. zn. 21 Cdo 2208/2000
- Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 13. 9. 2002 sp. zn. 21 Cdo 1746/2001
- Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 14. 3. 2003, sp. zn. 21 Cdo 1478/2002
- Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 17. 12. 2003, sp. zn. 21 Cdo 1103/2003
- Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 18. 3. 2004, sp. zn. 21 Cdo 1950/2003
- Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 11. 10. 2005, sp. zn. 21 Cdo 2542/2004
- Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 9. 3. 2006, sp. zn. 21 Cdo 1218/2005
- Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 9. 3. 2006, sp. zn. 21 Cdo 784/2005
- Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 14. 7. 2010, sp. zn. 21 Cdo 1951/2009
- Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 14. 7. 2011, sp. zn. 21 Cdo 1779/2010
- Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 17. 12. 2015, sp. zn. 21 Cdo 630/2015
- Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 26. 1. 2017, sp. zn. 21 Cdo 19/2016
- Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 17. 8. 2017, sp. zn. 21 Cdo 5097/2016
- Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 6. 9. 2017, sp. zn. 21 Cdo 1619/2017
- Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 12. 6. 2018, sp. zn. 21 Cdo 343/2018
- Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 15. 8. 2018, sp. zn. 21 Cdo 3606/2017
- Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 21. 11. 2018, sp. zn. 29 Cdo 5943/2016
- Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 16. 1. 2019, sp. zn. 21 Cdo 862/2018
- Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 20. 2. 2019, sp. zn. 21 Cdo 4553/2018
- Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 19. 3. 2019, sp. zn. 21 Cdo 6073/2017
- Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 7. 4. 2020, sp. zn. 21 Cdo 4075/2019
- Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 10. 6. 2020, sp. zn. 21 ICdo 36/2020
- Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 29. 10. 2020, sp. zn. 21 Cdo 4451/2018
- Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 25. 2. 2021, sp. zn. 29 ICdo 81/2019
- Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 16. 3. 2021, sp. zn. 21 Cdo 2410/2020

- Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 6. 5. 2021, sp. zn. 21 Cdo 3338/2020
- Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 1. 6. 2021, sp. zn. 21 Cdo 833/2021
- Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 26. 1. 2022 sp. zn. 21 Cdo 3156/2021
- Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 30. 5. 2022, sp. zn. 21 Cdo 1425/2022
- Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 29. 6. 2022, sp. zn. 21 Cdo 1227/2022
- Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 27. 2. 2023, sp. zn. 21 Cdo 2861/2022
- Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 19. 4. 2023, sp. zn. 21 Cdo 1410/2022
- Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 31. 5. 2023, sp. zn. 21 Cdo 766/2023
- Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 29. 6. 2023, sp. zn. 21 Cdo 445/2023
- Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 1. 9. 2023, sp. zn. 21 Cdo 2697/2022
- Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 11. 9. 2023, sp. zn. 21 Cdo 2697/2022
- Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 13. 12. 2023, sp. zn. 21 Cdo 2124/2021-II
- Stanovisko Nejvyššího soudu ČR ze dne 9. 6. 2004, sp. zn. Cpjn 4/2004
- Nález Ústavního soudu ČR ze dne 27. 10. 2004, sp. zn. IV. ÚS 142/03.
- Nález Ústavního soudu ČR ze dne 19. 4. 2022, sp. zn. II. ÚS 2883/21
- Rozsudek Soudního dvora Evropské unie ze dne 25. 6. 2020, QH a CV v. *Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria a Iccrea Banca SpA Istituto Centrale del Credito Cooperativo*, ve spojených věcech C-762/18 a C-37/19, ECLI:EU:C:2020:504
- Rozsudek Soudního dvora Evropské unie ze dne 12. 10. 2023, Ředitelství silnic a dálnic, ve věci C-57/22, ECLI:EU:C:2023:770
- Stanovisko generálního advokáta Gerarda Hogana ze dne 29. 1. 2020 ve ve spojených věcech C-762/18 a C-37/19, QH v. *Varchoven kasacionen sad na Republika Bulgaria, CV v. Iccrea Banca SpA Istituto Centrale del Credito Cooperativo*, ECLI:EU:C:2020:49

Seznam právních předpisů a důvodových zpráv

- Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce
- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce
- Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník
- Zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád
- Zákon č. 435/1994 Sb., zákon o zaměstnanosti
- Zákon č. 155/1996 Sb., o důchodovém pojištění

- Zákon č. 549/1991 Sb., o soudních poplatcích
- Konsolidované znění Smlouvy o fungování Evropské unie, 12016E/TXT
- Vláda: Důvodová zpráva k zákonu č. 365/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, č. 365/2011 Dz
- Vláda: Důvodová zpráva k zákonu č. 303/2013 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím rekodifikace soukromého práva, č. 303/2013 Dz
- Vláda: Důvodová zpráva k zákonu č. 285/2020 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další související zákony, č. 285/2020 Dz

Resumé

Téma diplomové práce se zabývá neplatným rozvázáním pracovního poměru a jeho důsledky. Práce je rozdělena do tří kapitol. V první části práce jsou zmíněny možné způsoby skončení pracovního poměru a blíže jsou charakterizovány způsoby, kterými lze pracovní poměr rozvázat. Druhá kapitola se věnuje následkům vad pracovněprávních jednání směřujícím k rozvázání pracovního poměru v podobě neplatnosti a zdánlivosti. Část druhé kapitoly je také věnována žalobě o určení neplatného rozvázání pracovního poměru a následnému soudnímu řízení. Třetí kapitola se věnuje důsledkům neplatného rozvázání pracovního poměru se zaměřením zejména na nároky plynoucí z rozvázání pracovního poměru učiněného zaměstnavatelem. Práce je zaměřena na ucelený popis problematiky a analýzu aktuální právní úpravy za použití odborné literatury, článků a judikatury.

Klíčová slova

Rozvázání pracovního poměru, neplatnost, zdánlivost, určení neplatnosti

Cizojazyčné resumé

The topic of the thesis deals with invalid termination of employment and its consequences. The thesis is divided into three chapters. In the first part of the thesis, the possible ways of termination of the employment are mentioned and the ways in which the employment can be terminated are characterised in more detail. The second chapter deals with the consequences of defects in employment law actions aimed at termination of the employment in the form of nullity and apparent nullity. Part of the second chapter is also devoted to the action for a declaration that the termination of the employment is invalid and the subsequent court proceedings. The third chapter deals with the consequences of invalid termination of employment, focusing on claims arising from the termination of employment by the employer. The thesis is focused on a comprehensive description of the issue and analysis of the current legal regulation using expert literature, articles and settled case law.

Keywords

Termination of employment, nullity, non-existence, voidance