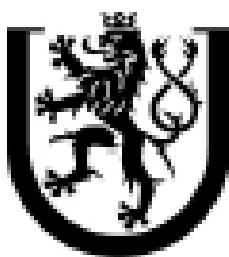


**ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI**  
**FAKULTA PRÁVNICKÁ**



**ZÁPADOČESKÁ  
UNIVERZITA  
V PLZNI**

**DIPLOMOVÁ PRÁCE**

**Následky neplatného rozvázání pracovního  
poměru**

**ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI**

**FAKULTA PRÁVNICKÁ**

**Katedra pracovního práva a práva sociálního  
zabezpečení**

**DIPLOMOVÁ PRÁCE**

**Následky neplatného rozvázání pracovního  
poměru**

Zpracoval: Bc. Barbora Šimová

Studijní program: M6805 Právo a právní věda

Studijní obor: Právo

Vedoucí diplomové práce: doc. JUDr. Jarmila Pavlátová, CSc.

Pracoviště: Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

**Plzeň2021**

**Bc. Barbora Šimová**

*„Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma *Následky neplatného rozvázání pracovního poměru* zpracovala sama. Veškeré prameny a zdroje informací, které jsem použila k sepsání této práce, byly citovány v poznámkách pod čarou a jsou uvedeny v seznamu použitých pramenů a literatury.“*

*V Plzni 27.03.2021*

.....  
*Bc. Barbora Šimová*

*Tímto bych ráda poděkovala vedoucí mé diplomové práce doc. JUDr. Jarmile Pavlátové, CSc.za odborné vedení mé diplomové práce, cenné připomínky, trpělivost a čas, který mi věnovala.*

*Poděkování patří mé rodině a blízkým přátelům, velké díky patří také mému partnerovi.*

## OBSAH:

Úvod .....	7
1. Pojem pracovního práva .....	9
1.1. Pojem pracovního práva .....	9
1.2. Předmět a postavení v rámci právního řádu ČR .....	11
1.3. Vztah občanského zákoníku a zákoníku práce .....	13
2. Základní zásady pracovního práva .....	16
2.1. Obecně k pojmu právní zásady .....	16
2.1.1. Hlavní funkce právních zásad .....	16
2.2. Obecné zásady právní .....	17
2.3. Zásady soukromého práva .....	18
2.4. Odvětvové zásady pracovního práva .....	20
3. Pracovní poměr .....	24
3.1. Vymezení a dělení pracovněprávních vztahů .....	24
3.2. Vznik, změna a zánik pracovněprávních vztahů .....	26
3.3. Pracovní poměr jako základní pracovněprávní vztah .....	28
3.3.1. Prvky pracovního poměru .....	29
3.3.2. Druhy pracovních poměrů .....	30
4. Formy rozvázání pracovního poměru .....	32
4.1. Obecně ke skončení pracovního poměru .....	32
4.2. Způsoby rozvázání pracovního poměru .....	33
4.2.1. Okamžité zrušení pracovního poměru .....	34
4.2.2. Zrušení pracovního poměru ve zkušební době .....	36
4.2.3. Dohoda o rozvázání pracovního poměru .....	38
4.2.4. Výpověď .....	39
4.2.4.1. Výpovědní důvody podle zákoníku práce .....	41
4.2.4.2. Výpověď z důvodu rušení či přemístění zaměstnavatele (písm. a) a b) § 52 ZP) .....	43
4.2.4.3. Výpověď z důvodu nadbytečnosti zaměstnance (písm. c) § 52 ZP) .....	43

4.2.4.4. Výpověď ze zdravotních důvodů na straně zaměstnance (písm. d) a e) § 52 ZP) .....	44
4.2.4.5. Výpověď z důvodu nezpůsobilosti zaměstnance plnit pracovní závazek (písm. f) § 52 ZP) .....	45
4.2.4.6. Výpověď z důvodu porušování „pracovní kázně“ a dalších povinností (písm. g) a h) § 52 ZP).....	46
5. Neplatné rozvázání pracovního poměru .....	49
5.1. Obecně k neplatnému rozvázání pracovního poměru.....	49
5.2. Neplatnost a zdánlivost právního jednání v intencích pracovního práva.....	50
5.3. Neplatné rozvázání pracovního poměru- typy případů .....	53
5.4. Neplatné rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele.....	54
5.5. Neplatné rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnance.....	57
6. Žaloba o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru .....	59
6.1. Obecně k žalobě o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru .....	59
6.1.1. Lhůta pro podání žaloby .....	60
6.1.2. Soudní řízení o žalobě.....	61
6.1.3. Rozhodnutí soudu o určení neplatnosti pracovního poměru .....	64
7. Následky neplatného rozvázání pracovního poměru.....	66
7.1. Neplatné rozvázání pracovního poměru při trvání na další práci .....	66
7.1.1. Provizorní výkon práce .....	67
7.1.2. Nastoupení k výkonu práce v případě určení neplatnosti rozvázání prac. poměru .....	70
7.2. Neplatné rozvázání pracovního poměru při netrvání na dalším zaměstnávání.....	70
7.3. Nárok na náhradu mzdy nebo platu .....	72
7.3.1. Moderační právo soudu .....	75
7.4. Nárok na jiná plnění .....	77
7.5. Nárok na náhradu škody .....	78
Závěr .....	81
Abstrakt .....	84
Seznam literatury.....	86

# Úvod

Název předkládané práce je Následky neplatného rozvázání pracovního poměru. Téma této práce je velmi aktuální. Ano, byť se toto tvrzení dá v případě kvalifikačních prací označit již za jisté „klišé“, je v tomto případě více než adekvátní. Kromě faktu, že zánik pracovněprávních vztahů je otázkou každodenní rutiny, je smutnou skutečností, že současná doba a celospolečenská situace, vzniklá v důsledku šíření onemocnění COVID-19, zániku pracovněprávních vztahů jen nahrává. Tato práce je pak zaměřena na situace, kdy je takové skončení pracovněprávního vztahu provedeno způsobem, který je v rozporu s právem a na následky spojené s takovým jednáním.

Prvotním impulzem pro zvolené téma byl případ, se kterým jsem se setkala ve své dosavadní praxi jako právní praktikant v advokátní kanceláři. Problematika mě tehdy zaujala natolik, že jsem se rozhodla tématu věnovat hlouběji právě prostřednictvím kvalifikační práce. Během zpracovávání práce jsem následně byla překvapena poměrně vysokým počtem osob v mém okolí, které se sami nebo zprostředkovaně setkali se situací, v které byli nuceni čelit rozvázání pracovního poměru, přičemž o jeho platnosti měli v mnoha případech pochybnosti. O to více zarazující bylo pak zjištění, že z celého počtu těchto osob se podařilo pouze jedné dosáhnout v této věci úspěchu. Zatímco část těchto osob se se situací smířila ze strachu z marného boje, další se proti uvedenému jednání pokusili bránit. Nejčastějším důvodem neúspěchu pak, dle mých zjištění, bylo marné uplynutí lhůty pro podání příslušné žaloby. Důvodem, snad kromě poněkud zbytečně formalistické a často přehnaně přísné úpravy neplatného rozvázání pracovního poměru, byla obecná neznalost. Ta se však ve spojení s relativně krátkou lhůtou pro obranu proti takovému jednání stává často fatální.

I s ohledem na to, co bylo uvedeno výše, jsem se rozhodla, že cíl této práce bude zasvětit čtenáře do problematiky neplatného rozvázání pracovního poměru a jeho následků a poskytnout mu jakéhosi průvodce cestou současné právní úpravy. Tato práce je samozřejmě prací odbornou, a jako taková musí zachovávat určité aspekty odbornosti, ale taktéž má za cíl být srozumitelná i laické veřejnosti. S ohledem na četnost případů je pak její obsah zaměřen převážně na osoby zaměstnanců. Hlavním smyslem této práce je tedy nikoliv pouze popsat stávající

stav a právní úpravu, ale i poskytnout čtenářům jakýsi návod, jakým způsobem postupovat v situacích, které vznikají v souvislosti s neplatným rozvázáním pracovního poměru.

Styl této práce je s ohledem na její cíl koncipován jako záměrně popisný. Při zpracování práce budu vycházet zejména z právních předpisů (snad i proto, že odbornou literaturou je tato problematika poměrně opomíjena), a to konkrétně z úpravy neplatného skončení pracovního poměru, z komentářové literatury k těmto právním předpisům, a z rozsáhlé judikatury k dané problematice.

Práce bude rozdělena do sedmi kapitol. Obsah a rozvržení jednotlivých kapitol pak pro lepší orientaci odráží název této práce. V první kapitole se věnuji obecnému vymezení pojmu, a předmětu pracovního práva a jeho vztahu k právu občanskému. Ve druhé kapitole se věnuji vymezení základních zásad a to z hlediska jejich funkce a následného stručného výčtu. Třetí kapitola ve stručnosti představí pracovní poměr jako základní pracovněprávní vztah, na jehož zánik ve formě rozvázání se tato práce soustředí. Ve čtvrté kapitole jsou pak rozebrány jednotlivé způsoby rozvázání pracovního poměru spolu s náležitostmi podmiňujícími platnost takového jednání. Následující dvě kapitoly jsou věnovány již samotné otázce neplatnosti rozvázání pracovního poměru a žaloby na určení neplatnosti takového jednání spolu s jejími náležitostmi. Poslední kapitola se následně soustředí na následky a nároky plynoucí z neplatného rozvázání pracovního poměru. Pozornost je věnována především otázce náhrady mzdu či platu v případě zaměstnance, a náhradě škody v případě zaměstnavatele.



# 1. Pojem pracovního práva

## 1.1. Pojem pracovního práva

Pracovní právo je jedním z mnoha odvětví českého právního řádu. Zpravidla je charakterizováno jako soubor právních norem, které upravují společenské vztahy vznikající při závislé práci a vztahy s nimi úzce související.<sup>1</sup> Taková je zákonná definice. Z laického pohledu se dá mluvit o právu upravujícím lidskou činnost, a to činnost spočívající ve výkonu rozličných prací, vykonávanou však nikoliv pro sebe, ale pro osoby jiné.

V průběhu vývoje lidské společnosti se přístup k pracovní činnosti měnil, kdy se z počátečních forem z otroctví a nevolnictví dostáváme k současné podobě představované svobodnou volbou a přístupem k zaměstnání. Smyslem činnosti, kterou dnes popisujeme jako závislou práci, bylo a zůstává poskytnout svou práci, své úsilí, jiné osobě, která takové práce sama z rozličných důvodů není schopna či není ochotna vykonávat. Cílem a hlavní motivací ze strany osoby, jež se tímto propůjčuje k osobnímu výkonu práce, bylo a nadále je pak nejčastěji obstarání si prostředků pro živobytí a uspokojování základních lidských potřeb svých a osob blízkých.

Pracovní právo představuje jedno z mladších právních odvětví. V počátcích byla právní úprava pracovního práva ponechána na vůli stran s minimálními zásahy ze strany státu. Od poloviny padesátých let 19. století pak docházelo postupně k ústupu této liberalizace ze strany Rakouské monarchie a postupně byly zaváděny úpravy pracovního práva. Tento vývoj byl výsledkem narůstajícího tlaku dělnictva, nespokojeného s útlakem ze stran zaměstnavatelů a neuspokojivých pracovních podmínek. Jako samostatné právní odvětví se pracovní právo vymezovalo až v souvislosti s průmyslovou revolucí a s nástupem a kapitalismu. Představuje výsledek společenské potřeby právně upravit nerovný vztah, který odedávna existoval mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem.

Je zřejmé, že pracovní právo tedy vznikalo a dále se vyvíjelo jako forma ochranného zákonodárství, jehož hlavním úkolem bylo chránit zaměstnance, nacházejícího se v pozici slabšího subjektu pracovního právního vztahu

---

<sup>1</sup>Galvas a kol. *Kurz základů pracovního práva*. rect.muni.cz [online]. Masarykova univerzita v Brně, publikováno 2. 6. 2003 [cit. 02. 03. 2021]. Dostupné z: <http://www.rect.muni.cz/Pravo/kapitola1.html>.

vykonávajícího formu námezdní práce, a to proti zaměstnavatelům a jejich často příliš tvrdým a nevyhovujícím pracovním podmínkám.<sup>2</sup>

Vývoj započatý v důsledku těchto událostí vyústil v dnešní podobu pracovního práva. To dnes představuje právní odvětví, jehož hlavní úpravou jsou vztahy mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem při výkonu práce. Funkcí a smyslem pracovněprávních předpisů sloužících k regulaci těchto vztahů, je pak zejména úprava výkonu práce mezi těmito osobami. Cílem je dále poskytnout zaměstnavateli nástroje k organizaci a řízení práce zaměstnanců za účelem realizace jeho činnosti, a na straně druhé naproti tomu zajistit zaměstnanci ochranu při výkonu takové činnosti, zajištění odpovídajících podmínek pro výkon práce a pod.

Z výše uvedeného jasně vyplývá, že jedním z hlavních důvodů vzniku pracovního práva byla ochrana zaměstnance, ochrana jeho zdraví, zlepšení jeho pracovních podmínek a bezpečnosti. Ochranná funkce se pak zřetelně jeví jako stěžejní funkcí pracovního práva, byť pochopitelně ne jedinou. Krom výše zmíněné ji v celkovém výčtu následuje neméně významná funkce výchovná a organizační, dle které je vytvářen rámec a podmínky, za kterých se uskutečňuje pracovní proces, dále vymezuje míru práce, odměnu za ni a stanoví pravidla pro fungování trhu práce. Současně také poskytuje zaměstnavateli nástroje pro řízení podniku, zaměstnanců a jejich kolektivů. Vytváří také podmínky pro účast zaměstnanců a jejich organizací a jiných orgánů na řízení podniků.<sup>3</sup>

S ohledem na téma této práce bude však pozornost zaměřena převážně na funkci ochrannou. Důvody pro tento krok jsou zřejmé, neboť otázka skončení respektive rozvázání pracovního poměru a případné následky z takového rozvázání plynoucí jsou jedním z projevů právě funkce ochranné.

Pracovní právo tvoří soubor právních norem upravujících tři hlavní oblasti. První z těchto oblastí je tzv. individuální pracovní právo. To je zpravidla chápáno jako soubor právních vztahů, v nichž pracovní sílu jedné osoby - zaměstnance - užívá za odměnu další osoba - zaměstnavatel, kterým je jiná, právnická či fyzická osoba. Nejtypičtějším z těchto vztahů je právě pracovní poměr, na jehož rozvázání

---

<sup>2</sup>GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 2., dopl. a přeprac. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2015, s. 15.

<sup>3</sup>BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 7. dopl. a podstat. přeprac. vyd. Praha: C.H. Beck, 2017, s. 4.

ve smyslu neplatnosti takového jednání se tato práce zaměřuje. Za těžiště právní úpravy individuálního práva je považován zákoník práce (ZP).

Další oblastí, která se s individuálním pracovním právem notně prolíná, je pracovní právo kolektivní. To představuje právní vztahy mezi subjekty, které zastupují kolektivy zaměstnanců (zejména odborové organizace a rady zaměstnanců), a zaměstnavateli a jejich sdruženími. Úprava kolektivních pracovněprávních vztahů se nachází přímo v zákoníku práce. Zvláštní úpravu pak představuje zákon o kolektivním vyjednávání.

Třetí oblastí, spadající do pracovního práva, je úprava zaměstnanosti. Tato oblast upravuje vztahy související s realizací práva získávat prostředky pro své životní potřeby prací dle čl. 26 listiny základních práv a svobod. Tyto vztahy se vyskytují zejména mezi občany a příslušnými státními orgány (MPSV a úřady práce), mezi zaměstnavateli a uvedenými státními orgány a také mezi občany a zaměstnavateli mezi sebou.<sup>4</sup>

## 1.2. Předmět a postavení v rámci právního řádu ČR

Vymezení předmětu pracovního práva vychází ze zákonné definice nacházející se v zákoně č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále též „ZP“). Ten v § 1 stanoví, že předmětem úpravy tohoto zákona, coby vlajkového předpisu pracovního práva, jsou individuální a kolektivní pracovněprávní vztahy vznikající a existující v souvislosti s výkonem závislé práce nebo v bezprostřední souvislosti s touto.<sup>5</sup>

Předmět tedy představuje chování subjektů v rámci výkonu lidské práce, přičemž významnou roli hraje především charakter takto vykonávané práce. Předmětem však současně není veškerá lidská práce, ale pouze taková, která naplňuje znaky práce závislé, vymezené v rámci zákoníku práce.<sup>6</sup> Ten tyto znaky uvádí a závislou práci definuje v ustanovení § 2 odst. 1 a 2 ZP, kde stanoví, že závislou prací je *„...práce, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti ... a podřízenosti ..., jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně.“*

<sup>4</sup>BĚLINA, Miroslav a kol. Pracovní právo. 7. dopl. a podstat. přeprac. vyd. Praha: C.H. Beck, 2017, s. 3.

<sup>5</sup>STRÁNSKÝ, Jaroslav. *Vývoj a postavení pracovního práva jako soukromoprávního odvětví*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2014. s. 76.

<sup>6</sup>GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 2., dopl. a přeprac. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2015. s. 19-20.

Pojmovými znaky vycházejícími z tohoto ustanovení jsou pak: vztah organizační nadřízenosti a podřízenosti subjektů, výkon práce jménem zaměstnavatele, výkon této práce na základě jeho pokynů a výkon práce osobně zaměstnancem. Druhý odstavec výše uvedeného ustanovení dále vymezuje podmínky důležité pro specifikaci a konkrétní vymezení samotného výkonu závislé práce. Těmito podmínkami jsou zejména: výkon práce za mzdu, plat, či odměnu za práci, na náklady a odpovědnost zaměstnavatele, v pracovní době a na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném místě na základě dohody stran.<sup>7</sup>

Klíčovým znakem závislé práce je právě její „závislost“, spočívající zejména ve funkční provázanosti dvou subjektů. Zaměstnavatel, jako jeden z těchto subjektů, zde vystupuje v nadřazeném postavení, jako subjekt řídící a zaměstnanec v postavení podřazeném, jako subjekt řízený. Výkon práce je pak prováděn a organizován způsobem, který je vymezen ze strany zaměstnavatele, zaměstnanec je s ohledem na to povinen postupovat na základě jeho pokynů a jeho jménem. Výše uvedené je dále vázáno podmínkou osobního výkonu práce. Ta stanoví, že zaměstnanec je povinen práci vykonávat samostatně a není tedy oprávněn výkon této práce převést na jinou osobu, ani se nechat při výkonu práce jinak zastoupit. Dále taktéž platí úplatnost výkonu práce.

Odměna za závislou práci, tak jak je uvedena výše, není sice znakem definičním, je ale jedním ze znaků hlavních, pro vymezení závislé práce významných. Zaměstnanec nemůže dle ustanovení § 346cZP<sup>8</sup> zprostit zaměstnavatele povinností poskytnout mu mzdu, plat či jinou odměnu za odvedenou závislou práci.

Z hlediska místa výkonu závislé práce obecně platí, že zaměstnanec je povinen vykonávat závislou práci na pracovišti či ve vymezených prostorách zaměstnavatele, pokud není výkon práce stanoven na jiném, mezi stranami předem dohodnutém místě. Výkon taktéž probíhá ve vymezené pracovní době.

Spolu s výše uvedeným platí, že za závislou práci je považována též práce vykonávaná v rámci agenturního zaměstnávání dle ustanovení § 307a a násl. ZP. Na základě těchto ustanovení je agenturou práce přidělován zaměstnanec k výkonu práce jinému zaměstnavateli, a to dle jeho pokynů na základě pracovní

---

<sup>7</sup>Tamtéž.

<sup>8</sup>„Zaměstnanec nemůže zaměstnavatele zprostit povinností poskytnout mu mzdu, plat, odměnu z dohody a jejich náhrady, odstupné, odměnu za pracovní pohotovost a náhradu výdajů příslušejících zaměstnanci v souvislosti s výkonem práce“

smlouvy či dohody o provedené práci.<sup>9</sup>Výsledek práce takto vykonané zaměstnancem, pak představuje formu výkonu práce pro jiný subjekt a přísluší zaměstnavateli.

Závislou prací by pak naopak nebyla situace, kdy daný subjekt jedná a vykonává práci za účelem dosažení zisku svým jménem, na své náklady a na vlastní nebezpečí. V takovém případě hovoříme nikoliv o závislé práci, ale o samostatné výdělečné činnosti. Ta jako taková nespadá do do předmětu pracovního práva ale je upravována jinými soukromoprávními odvětvými, a to zejména právem občanským či obchodním.

Z hlediska postavení pracovního práva v systému práva a jeho zařazení mezi právo soukromé či veřejné platí, že se nejedná o odvětví jednoznačně zařaditelné. Přestože z historického hlediska se vyčlenilo pracovní právo z práva občanského, které představuje profilové odvětví práva soukromého jako takového, povaha pracovního práva a předmět jeho úpravy se v mnoha aspektech kategorií soukromoprávní vymyká. Je nesporně pravdou, že v rámci pracovního práva sice převažují soukromoprávní aspekty pro danou oblast typické, ale současně je stejně také možné pozorovat řadu přesahů do práva veřejného.

### **1.3. Vztah občanského zákoníku a zákoníku práce**

Vztah občanského zákoníku jako hlavního kodexu soukromého práva a zákoníku práce je možné označit za poměrně úzký. Existence této blízkosti je odůvodňována jednak soukromoprávní povahou pracovněprávních vztahů a také povahou zákoníku práce coby druhého platného kodexu soukromého práva u nás. Rozdíl v případě zákoníku práce spočívá v určité míře veřejnoprávního dosahu, který pro občanský zákoník není typický.<sup>10</sup>

V současné době je vztah mezi občanským a pracovním právem ve smyslu jejich právních úprav ovládnán principem subsidiarity. Nebylo tomu tak ale vždy, přičemž v minulosti byl tento vztah založen na principu delegace. Tento princip

---

<sup>9</sup>GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 2., dopl. a přeprac. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2015. s. 18-20.

<sup>10</sup>PAVLÁTOVÁ, Jarmila. *Pracovněprávní vztahy z pohledu nového občanského zákoníku*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2014. s. 19.

pak dovoloval užití občanského zákoníku jen a pouze v těch případech, kdy na něj zákoník práce přímo odkazoval.<sup>11</sup>

Od užívání tohoto principu bylo ustoupeno v souvislosti s nálezem Ústavního soudu České Republiky. Ten v tomto případě v pozici negativního zákonodárce zrušil dosavadní ustanovení zákoníku práce, v rámci kterého byl zakotven právě zmíněný princip delegace. Důvodem pro takový postup byl nesoulad dosavadního principu s principy právního státu vyjádřenými v úvodních ustanoveních (konkrétně v čl. 1 odst. 1) Ústavy České republiky. V návaznosti na to se Ústavní soud přiklonil k dalšímu užívání nového principu, kterým se stal právě princip subsidiarity.<sup>12</sup>

Postavení vztahu občanského zákoníku a zákoníku práce na principu subsidiarity mimojiné představuje podpůrnou působnost občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích. Zákonný projev tohoto principu pak lze nalézt jak v rámci občanského zákoníku (v jistém smyslu ust. § 2401) tak zejména v zákoníku práce, a to konkrétně v ustanovení § 4. Dle tohoto ustanovení se pracovněprávní vztahy řídí zákoníkem práce, a pokud zákoník práce není možné použít, pak občanským zákoníkem, a to vždy v souladu se základními zásadami pracovněprávních vztahů.<sup>13</sup> V široké míře je princip subsidiarity a jeho konkrétní projevy rozebrány rovněž v judikatuře obecných soudů.

### **Pravidla subsidiární působnosti občanského zákoníku ve vztahu k zákoníku práce jsou následující:**

První způsob je založen na vyloučení určitých ustanovení občanského zákoníku prostřednictvím výslovného zákazu použití takových ustanovení v zákoníku práce (př. zákaz postoupení práva na mzdu dle ust. § 144a odst. 1 ZP). Nedodržení těchto výslovných zákazů je postihováno zdánlivostí takového jednání.<sup>14</sup>

Další způsob představuje přednostní použití zákoníku práce před zákoníkem občanským. Takto stanovená přednost je jedním z projevů povahy zákoníku práce

<sup>11</sup>RANDLOVÁ, Nataša. *Zákoník práce ve světle nálezu ÚS* [online]. [cit. 03.03.2021]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/zakonik-prace-ve-svetle-nalezu-us-53837.html>.

<sup>12</sup>Nález Ústavního soudu České republiky ze dne 01.06.2006, sp. zn. Pl. ÚS. 83/06.

<sup>13</sup>Ustanovení § 4 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

<sup>14</sup>PAVLÁTOVÁ, Jarmila. *Pracovněprávní vztahy z pohledu nového občanského zákoníku*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2014. s. 30.

coby „lex specialis“ ve vztahu k zákoníku občanskému. V důsledku tohoto způsobu je možný nástup tří možných situací. První z nich nastává v případě, kdy zákoník práce určitou oblast neupravuje vůbec a zcela ji přenechává k posouzení dle občanského zákoníku. Úprava konkrétního pracovněprávního vztahu bude v takovém případě řešena zcela podle ustanovení občanského zákoníku. Opačnou situaci pak bude představovat řešení konkrétní právní otázky výlučně prostřednictvím úpravy obsažené v zákoníku práce, jehož úprava je natolik kompletní, že se občanský zákoník vůbec neuplatní.

Nejčastější způsob však předpokládá použití obou výše uvedených právních úprav, a to ve formě propojení obou zákoníků. Tato situace nastupuje v případech kdy zákoník práce upravuje jen odchylky od institutů upravených v občanském zákoníku a při řešení konkrétního problému se vychází z jeho obecných ustanovení.

Posledním zmiňovaným pravidlem, nikoliv však významem, je současně také soulad použití a aplikace konkrétních ustanovení občanského zákoníku se základními zásadami pracovněprávních vztahů zakotvených v rámci ustanovení § 1a odst. 1 ZP. Rozpor mezi výše uvedenými zásadami a konkrétním ustanovením by jeho použití v daném případě zamezoval. Význam těchto zásad pro celou oblast pracovního práva je značný. I s ohledem na to bude otázce zásad věnován prostor v následující kapitole.

## **2. Základní zásady pracovního práva**

### **2.1. Obecně k pojmu právní zásady**

Jak bylo uvedeno výše, cílem této kapitoly je pojednání o zásadách pracovního práva. Stručně představeny budou nejen samotné odvětvové zásady, jež jsou vázány přímo na odvětví práva pracovního, ale i některé zásady typické pro oblast soukromého práva a obecné zásady právní.

Stejně jako většina právních odvětví, disponuje i pracovní právo, jakožto součást práva soukromého, svými zásadami. Smyslem těchto zásad ve vztahu k pracovnímu právu je mimo jiné vymezení jeho postavení v rámci právního řádu, jakožto samostatného právního odvětví a vymezení jeho vztahu a vazby k dalším právním odvětvím.<sup>15</sup>

Právní zásady představují jakési základní myšlenky, základní ideje právního řádu, vyjadřující hodnoty, cíle a směr práva. S ohledem na toho jejich významné postavení bývají standardně řazeny mezi prameny práva. Tato tvrzení jsou podpořena prostřednictvím řady nálezů Ústavního soudu, který v rámci své judikatury potvrdil, že právní principy a zvyklosti jsou pramenem práva.<sup>16</sup>

#### **2.1.1. Hlavní funkce právních zásad**

Uplatnění a význam právních principů a zásad je široký. Jednou z hlavních oblastí uplatnění je zákoný proces, tedy proces vytváření nových právních předpisů, kde působí k rukám zákonodárců jako určité hranice či snad mantinely, které nesmějí být při tvorbě nových právních předpisů překročeny

Klíčová funkce právních principů spočívá ve funkci pomocné interpretační a aplikační. Právní principy mohou významným způsobem napomáhat při vyplňování mezer v právu. Obecně lze říct, že právní principy významně napomáhají s výkladem a následnou aplikací imperfektních norem. V případě funkce aplikační, kdy je zásad užíváno nejčastěji k vyplňování tzv. mezer v právu, je obvyklé užití analogie, jako prostředku nápravy.

---

<sup>15</sup>GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2012, s. 18.

<sup>16</sup>Nález Ústavního soudu ČR ze dne 17. 12. 1997, sp. zn. Pl. ÚS 33/97. In: Beck-online [online právní informační systém]. Nakladatelství C. H. Beck. [cit. 04.03.2021].



Současně s výše uvedeným platí, že právní zásady svou povahou tvoří jakýsi právní základ. Tento pak musí být dodržován i v případě kolize se zněním právní normy. V obdobném smyslu se vyjádřil i Ústavní soud, který tvrdí, že „.....soud není absolutně vázán doslovným zněním zákonného ustanovení, nýbrž se od něj smí a musí odchýlit v případě, kdy to vyžaduje ze závažných důvodů účel zákona, historie jeho vzniku, systematická souvislost nebo některý z principů, jež mají svůj základ v ústavně konformním právním řádu jako významném celku.“<sup>17</sup>

### **Základní klasifikace právních zásad:**

- Obecné zásady právní,
- Zásady soukromého a zásady veřejného práva,
- Zásady jednotlivých právních odvětví.<sup>18</sup>

## **2.2.Obecné zásady právní**

Představují zásady společné pro celý právní řád. Jejich význam je společný jak pro právo soukromé, tak i veřejné. V mnoha případech je možné je nalézt v odvozených podobách rovněž na úrovni zásad soukromého práva, tak i coby zásady odvětvové. Tyto zásady se vyskytují v právních předpisech napříč celým právním řádem, nejčastěji je však možné je najít i s ohledem na jejich povahu v předpisech nejvyšší právní síly. Velká část těchto zásad pak plyne pro Českou republiku taktéž z jejích mezinárodněprávních závazků, a z jejího členství v Evropské Unii.

Mezi obecné zásady právní je možné zařadit např. zásady rovného zacházení a zákazu diskriminace, zásady spravedlnosti, zásada právní jistoty, zásada neznalost zákona neomlouvá (Ignorantia iuris non excusat), zásada nikdo nesmí být soudcem ve vlastní věci (Nemo iudex in causa sua) apod.

Do této skupiny je však možné zařadit i celou řadu zásad, které lze do jisté míry označit jako obecné zásady právně-technické. Jedná se o zásady spíše technického rázu působící napříč celým právním řádem. Jejich smyslem je mimo jiné zajistit a

---

<sup>17</sup>Nález Ústavního soudu ČR ze dne 4. 2. 1997, sp. zn.Pl. ÚS 21/96. In: Beck-online [online právní informační systém]. Nakladatelství C. H. Beck. [cit. 04.03.2021].

<sup>18</sup>HURDÍK, Jan, a kol. *Systém zásad soukromého práva.1.* vyd. Brno, Masarykova univerzita, 2010. ISBN 9788021050631. s. 76.

upřesnit fungování práva. Mezi tyto můžeme řadit zásady jako jsou Lex posterior derogat priori (pozdější, resp. později účinný právní předpis má přednost před dřívějším („starším“) právním předpisem), Lex specialis derogat generali (zvláštní úprava má přednost před úpravou obecnější, subsidiární, která se uplatní jen tam, kde zvláštní právní předpis věc sám neupravuje), Lex superior derogat inferiori (právní norma obsažená v předpisu vyšší právní síly má přednost před normou obsaženou v předpisu nižší právní síly). Z výše jmenovaných si stručně popíšeme jednoho zástupce z každé kategorie.

### **Ignorantia iuris non excusat (Neznalost zákona neomlouvá)**

Tato zásada je jednou z nejvýznamnějších obecných právních zásad, zcela typickou ve většině demokratických států. Hlavní myšlenkou této zásady je neomluvitelnost protiprávního jednání osoby dopouštějící se porušení práva, ať už norem práva soukromého či veřejného, dovolávající se neznalosti zákona. Tato zásada vychází z obecné povinnosti jednotlivce seznámit se s dostupnou právní úpravou a nadále se chovat tak, aby nedošlo k jejímu porušení. V důsledku případného porušení této povinnosti pak osoba takto jednající nese riziko sankce.

### **Zásada právní jistoty**

Tato zásadu představuje jednu z obecných zásad právních. Stejně jako většina těchto zásad se projevuje napříč různými právními úrovněmi. Jedním z hlavních cílů této zásady je zajištění ochrany práv třetích osob. Tradičně lze projev této zásady nalézt např. v závazkových vztazích. Typickým projevem v rámci pracovněprávních vztahů je pak např. požadavek písemnosti jednání vedoucí ke skončení pracovního poměru a pod. Právní jistota je jedním z nejvýznamnějších znaků právního státu. Jednou z podmínek její existence je zachování legality. Jejími projevy ve smyslu dalších zásad jsou pak například zákaz retroaktivity, zásada legitimního očekávání apod.

## **2.3. Zásady soukromého práva**

Uplatnění zásad soukromého práva jako součásti práva pracovního vychází ze soukromoprávní povahy pracovněprávních vztahů. Přes rozsáhlou rekonstrukci

soukromého práva, jejíž výsledkem je současný kodex soukromého práva, zahrnující hned několik právních odvětví, jako je právo občanské či rodinné, zůstává nadále zachována samostatnost úpravy pracovního práva. Důvodem pro takový postup je výrazná specifická právní úprava.

Výčet zásad náležících do této kategorie je relativně široký. Příkladem lze zmínit zásadu autonomie vůle, zásadu dispozitivnosti právní úpravy, ochranu dobré víry, zásadu pacta sunt servanda (smlouvy se mají dodržovat), zásadu ochrany slabší strany, zásadu prevence atd. S ohledem na téma práce není možné se detailně věnovat všem těmto zásadám, v rámci této podkapitoly se tedy stručně zaměřím na dva vybrané příklady.

### **Zásada dispozitivnosti právní úpravy soukromého práva**

Zákonný projev dispozitivnosti nacházíme ve znění ustanovení § 1 odst. 2 občanského zákoníku. Ten stanoví, že: *“Nezakazuje-li to zákon výslovně, mohou si osoby ujednat práva a povinnosti odchylně od zákona; zakázána jsou ujednání porušující dobré mravy, veřejný pořádek nebo právo týkající se postavení osob, včetně práva na ochranu osobnosti.”*<sup>19</sup>

Hlavní smysl této zásady spočívá v možnosti odchýlení se od zákonné úpravy tam, kde to zákon nevyklučuje. Typickou oblastí, kde se tato zásada projevuje je oblast závazkových vztahů, a to nejčastěji prostřednictvím možnosti sjednat si odlišné znění, než to, které stanoví konkrétní právní úprava. Účastníkům je pak při jednání v rámci smluvních vztahů ponechán široký prostor pro vlastní rozhodnutí. Omezení této svobody je přípustné, avšak jen v případech zákonem přímo stanovených. V případě odchýlení se by v takovém případě bylo takové jednání postíženo sankcí neplatnosti.

### **Zásada ochrany slabší strany**

Tato zásada tvoří jakýsi obecný rámec, jehož konkrétní projevy v jednotlivých právních úpravách, včetně úpravy zákoníku práce či zákona o zaměstnanosti, fungují jako prostředek pro nastolení rovnosti, ve smyslu vyrovnání nerovné výchozí pozice jedné ze stran. Uplatnění je typické zejména v oblastech, kde se

---

<sup>19</sup>Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník.

přirozeně vyskytuje nerovné postavení stran, např.z důvodu faktické závislosti, vyskytující se standardně mezi rodičem a dítětem, nebo vzniklé jako přímý důsledek právního jednání. Typickou oblastí je pak např. spotřebitelské právo.

Další z oblastí, kde se setkáváme s nerovným postavením je právě oblast pracovněprávních vztahů. Ochrana zaměstnance, který zde představuje slabší stranu, je jedním ze základních cílů pracovního práva.

## **2.4. Odvětvové zásady pracovního práva**

Třetí skupinou uvedené klasifikace tvoří zásady práva pracovního, jakožto specifické oblasti s poměrně rozsáhlou zákonnou a podzákonnou právní úpravou a řadou zásad. Tyto zásady jsou odrazem specifické povahy pracovního práva a je možné je najít na různých úrovních. Kromě předpisů na úrovni mezinárodní, je výchozí rovinnou vnitrostátní úprava základních lidských práv na úrovni Listiny základních práv a svobod, a to konkrétně na úrovni druhé generace těchto práv v hlavě IV. náležitosti právům sociálním, hospodářským a kulturním.<sup>20</sup>

V této kapitole bude pozornost zaměřena na několik vybraných zásad, představujících typický projev pracovního práva. Stručně představeny budou s ohledem na provázanost s první kapitolou, základní zásady pracovněprávních vztahů. V další části si příkladem uvedeme dvě další typické zásady pracovního práva zahrnující např. právo na práci a svobodnou volbu povolání, zásadu svobody práce a zákazu nucené práce, zásadu úplatnosti práce, zásadu rovného zacházení a zákazu diskriminace, zásadu bezpečnosti a zdraví neohrožujících pracovních podmínek, či právo shromažďovat se k ochraně svých společenských a sociálních zájmů.<sup>21</sup>

### **Základní zásady pracovněprávních vztahů:**

#### **a) zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance**

Standardním projevem této zásady je mimo jiné časté omezení smluvní volnosti subjektů pracovněprávních vztahů z důvodu ochrany zaměstnance coby slabší

---

<sup>20</sup>PAVLÁTOVÁ, Jarmila. *Pracovněprávní vztahy z pohledu nového občanského zákoníku*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2014, s. 11.

<sup>21</sup>GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2012, s. 19.

strany. Postavení slabší strany je pak u zaměstnance dáno zejména organizační podřízeností vůči zaměstnavateli. Oproti úpravě občanského zákoníku obsahuje zákoník práce v důsledku této zásady větší zastoupení kogentních norem, prostřednictvím kterých jsou určovány povinnosti chovat se vymezeným způsobem, a to bez možnosti odchýlení se od tohoto zákona.<sup>22</sup>

#### **b) uspokojivé a bezpečné podmínky pro výkon práce**

Tato zásada představuje další z projevů ochranné funkce zaměstnance. K provedení této zásady slouží řada kogentních právních norem v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, pracovní doby, odměňování nebo péče o zaměstnance, jejichž hlavním cílem je ochrana zaměstnance před vznikem újmy a zajištění vhodných pracovních podmínek.<sup>23</sup>

#### **c) spravedlivé odměňování zaměstnance**

Ústavním základem této zásady je čl. 28 Listiny<sup>24</sup>, ten stanoví právo zaměstnance na odměnu za vykonanou práci a na uspokojivé pracovní podmínky. Projev této zásady spočívá na principu protiplnění poskytovaného v rámci pracovního poměru. V něm pak dochází k vyplácení odměny ze strany zaměstnavatele, přičemž hodnota této odměny by měla odrážet hodnotu zaměstnancem vykonané práce. Tato zásada představuje formu sociální funkce mzdy.<sup>25</sup>

#### **d) řádný výkon práce zaměstnancem v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele**

Další ze zásad pracovněprávních vztahů jejímž projevem je povinnost zaměstnance konat práci řádně, na základě a v souladu s pokyny zaměstnavatele, způsobem který zaměstnavateli neškodí po finanční ani jiné stránce. Zahrnuta je taktéž loajalita k zaměstnavateli a způsob chování zaměstnance, které nepoškozuje

---

<sup>22</sup>HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2., upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk). s. 69.

<sup>23</sup>Tamtéž.

<sup>24</sup>Čl. 28 Listiny základních práv a základních svobod: „Zaměstnanci mají právo na spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky. Podrobnosti stanoví zákon.“

<sup>25</sup>HŮRKA, Petr. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1.3.2018*. 4. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2018. Práce, mzdy, pojištění, s. 25.

jeho jméno a pověst, ale je naopak spojeno s reprezentací zaměstnavatele a ochranou jeho zájmů.<sup>26</sup>

### **e) rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace**

Tato zásada představuje jeden z klíčových principů, vycházející z řady mezinárodních úmluv. Na úrovni právního řádu České republiky lze tuto zásadu nalézt v ustanovení článku 3 odst. 1 listiny základních práv a svobod, který garantuje všem lidem svobodu, rovnost a důstojnost v právech. Podstatou této zásady v rámci pracovněprávních vztahů je povinnost zajistit stejné zacházení všem zaměstnancům. Pod pojmem rovné zacházení se pak rozumí přístup zaměstnavatele k zaměstnanci, a to zejména v oblastech přijímání do pracovního poměru, odměňování za práci či poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, pracovních podmínek, odborné přípravy, příležitosti postupu v zaměstnání atd.<sup>27</sup> Nedílnou součástí a rovněž předpokladem naplnění zásady rovného zacházení je dodržování zákazu diskriminace, představující jistou formu rozlišování, tedy jednání, kdy dochází k odlišnému zacházení ve srovnatelných situacích, přičemž takové rozlišování není rozumně odůvodněno.<sup>28</sup>

## **Další vybrané zásady pracovního práva**

### **Právo na práci a svobodnou volbu povolání**

Toto právo představuje jedno ze základních lidských práv obsažených v celé řadě lidskoprávních dokumentů. Ustanovení, zakotvené v Listině základních práv a svobod v rámci článku 26 odst. 1, 3 zakládá právo každého získávat prostředky ke své obživě a k uspokojení svých dalších životních potřeb prací. Toto ustanovení představuje zejména právo na svobodnou volbu povolání a přípravu k němu a právo k provozování hospodářské činnosti nebo podnikání. Tímto způsobem je jedinci umožněno, aby se sám rozhodl, jakým způsobem si obstará prostředky vlastní obživy, a zda v rámci svého rozhodnutí upřednostní formu práce závislé, či

---

<sup>26</sup>BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 3. vydání. V Praze: C.H. Beck, 2019. Velké komentáře. s. 16-24.

<sup>27</sup>*Co je diskriminace?* [online] 29. února 2020 [cit. 26. března 2020]. ochrance.cz. Dostupné z: <<http://www.ochrance.cz/diskriminace/pomoc-obetem-diskriminace/co-je-co-neni-diskriminace/>>.

<sup>28</sup>BOUČKOVÁ, P. a kol. *Antidiskriminační zákon. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 2.

např. vlastní podnikatelské činnosti. Kromě práva práci získat a práva si práci udržet zahrnuje zásada práva na práci také aspekt práva na ekonomické zabezpečení v případě, kdy je výkon práce znemožněn.<sup>29</sup>

### **Zásada svobody práce a zákazu nucené práce**

Vnitrostátním vyjádřením této zásady je čl. 9 odst. 1, 2 Listiny základních práv a svobod<sup>30</sup>. Ustanovení tohoto článku udává, že nikdo nesmí být podroben nuceným pracím nebo službám. Dle obecně uznávané definice nucené práce se za takovou považují práce nebo služby, jenž jsou vymáhány pod pohrůžkou trestu, či práce jenž nebyly přijaty dobrovolně, přičemž je bezvýznamné, zda se jedná o práci manuální či práci duševní.<sup>31</sup> V navazujících odstavcích jsou vymezeny výjimky z působení této normy.<sup>32</sup>

Zákazem nucené práce následně rozumíme zákaz takové práce, která je vymáhána na osobě proti její vůli a která výkon práce nepřijala dobrovolně. Jedná se ve své podstatě o jeden z projevů soukromoprávní zásady autonomie vůle, která je v daném případě vykládána ve světle pracovního práva. Jedním z konkrétních projevů je pak např. to, že pracovní poměr může vzniknout pouze na základě dohody mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, a pouze tyto dva subjekty se mohou rozhodnout, zda dobrovolně vstoupí či nevstoupí do pracovněprávního vztahu.

---

<sup>29</sup>GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 2. vyd. Brno: Doplněk, 2004, s. 102.

<sup>30</sup>Čl. 9 Listiny základních práv a základních svobod: „Nikdo nesmí být podroben nuceným pracím nebo službám.“

<sup>31</sup>WAGNEROVÁ, Eliška a kol., et al. *Listina základních práv a svobod: komentář*. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2012. s. 931.

<sup>32</sup>Příkladem výjimky je výkon prací uložených osobám ve výkonu trestu odnětí svobody či osobám vykonávajícím jiný trest, nahrazující trest odnětí svobody apod.

## 3. Pracovní poměr

### 3.1. Vymezení a dělení pracovněprávních vztahů

Za individuální pracovněprávní vztahy ve smyslu § 1 ZPr, které se řídí zákoníkem práce a jinými pracovněprávními předpisy, je třeba považovat všechny vztahy vzniklé v příčinné souvislosti s výkonem nesamostatné (závislé) práce zaměstnance pro zaměstnavatele bez ohledu na to, zda účastníkem vztahu je vedle zaměstnavatele (případně jeho právního nástupce) zaměstnanec nebo (na jeho místě) jiná osoba (např. pozůstalý či dědic) nebo zda výkon nesamostatné (závislé) práce pro zaměstnavatele trvá nebo byl již ukončen.<sup>33</sup>

Pojem závislá práce pak představuje stěžejní pojem v celém odvětví pracovního práva. Legální definici závislé práce lze nalézt v ustanovení § 2 odst 1,2 ZP<sup>34</sup>, která zní: „*Závislou prací je práce, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně*“

Zákonodárce v tomto případě cílí především na skupinu tzv. individuálních právních vztahů, jež vznikají při výkonu závislé práce. Z pohledu právních vztahů kolektivní povahy sem náleží pouze ty, které „souvisejí s výkonem závislé práce“, jedná se tedy o skupinu tzv. kolektivních pracovních vztahů, bližším vymezením těchto právních vztahů, které se sice považují za „právní vztahy kolektivní povahy“, nicméně nesouvisející s výkonem závislé práce, se zákonodárce blíže nezabýval.<sup>35</sup>

Obecně lze říci, že pracovněprávní vztahy představují společenské vztahy, regulované právními normami pracovního práva a uskutečňované mezi konkrétními subjekty, přičemž tyto subjekty jsou nositeli práv a povinností, představující obsah takového vztahu. Dalším významným znakem pracovněprávních vztahů představuje forma převážně závazkového charakteru Ta

---

<sup>33</sup>Rozhodnutí Nejvyššího soudu České republiky ze dne 21.03.2006, sp.zn. 21 Cdo 1165/2005

<sup>34</sup>BĚLINA, Miroslav a kol., *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). s.55.

<sup>35</sup>BĚLINA, Miroslav a kol., *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). s.56.



se vyznačuje zejména vzájemnou provázaností subjektivních práv na straně jedné a tomu odpovídajících subjektivních povinností na straně druhé.<sup>36</sup>

Každý pracovněprávní vztah pak musí obsahovat základní prvky. Mezi tyto prvky náleží objekt, subjekt a obsah. Objektem pracovněprávních vztahů se rozumí chování subjektů, kteří do pracovněprávních vztahů vstupují. Typickým projevem je právě výkon závislé práce zaměstnancem pro zaměstnavatele za ekvivalent vynaložené práce spočívající ve stanovené odměně. Subjekty pracovněprávních vztahů rozumíme veškeré fyzické osoby, právnické osoby a stát, kteří vystupují jako účastníci v těchto vztazích, přičemž platí, že tyto osoby jsou nositeli subjektivních práv a povinností.<sup>37</sup> Posledním prvkem je obsah pracovněprávních vztahů, který je představován právy a těmto právům odpovídajícími povinnosti účastníků pracovněprávního vztahu. Pracovněprávní vztahy jsou však v tomto ohledu nejsou tvořeny pouhou kombinací práva a tomu odpovídající povinnosti, ale v tomto směru platí, že každému ze subjektů náleží širší množina práv i povinností.<sup>38</sup>

Obecně uznávaným kritériem pro rozlišování jednotlivých pracovněprávních vztahů je dělení dle předmětu (objektu) těchto vztahů. Z tohoto hlediska dělíme pracovněprávní vztahy na *individuální pracovněprávní vztahy a kolektivní pracovněprávní vztahy*.

Předmětem individuálního pracovněprávního vztahu je výkon závislé práce za odměnu zaměstnancem pro zaměstnavatele. Jedná se tedy o takové vztahy, na jejichž základě je pracovní síla zaměstnance využívána za odměnu zaměstnavatelem, a dále též o vztahy, které s těmito tzv. základními pracovněprávními vztahy souvisejí. Mezi tyto vztahy lze zařadit například právní vztahy, které je předcházejí či existují paralelně s nimi či také vztahy, jejichž

---

<sup>36</sup>GALVAS, Milan. *Pracovní právo*. 2., doplněné a přepracované vydání. Brno s. 17: Masarykova univerzita, 2015. s. 106-107.

<sup>37</sup>GALVAS a kol. *Kurz základů pracovního práva*. rect.muni.cz [online]. Masarykova univerzita v Brně, publikováno 2. 6. 2003 [cit. 10. 03. 2021]. Dostupné z: <http://www.rect.muni.cz/Pravo/kapitola3.html>.

<sup>38</sup>GALVAS, Milan. *Pracovní právo*. 2., doplněné a přepracované vydání. Brno s. 17: Masarykova univerzita, 2015. s. 106-107.

vznik je od základních individuálních pracovněprávních vztahů odvozen. Přesto je v některých příkladech na jejich existenci nezávislý a může je dokonce přetrvat.<sup>39</sup>

Individuální pracovněprávní vztahy je možné dále členit na vztahy základně pracovněprávní a taktéž na vztahy, ve kterých dochází k výkonu závislé práce, a to pouze ve spojitosti s pracovním poměrem. V rámci ustanovení § 3 ZP je dále stanoveno, že mezi základní pracovněprávní vztahy náleží pracovní poměr a vztahy, které jsou postavené na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.<sup>40</sup> Při zohlednění specifík ostatních zaměstnaneckých vztahů (především vztah nadřízenosti a podřízenosti), je možné dojít k závěru, že do této kategorie vztahů budou zahrnovány i pracovní poměry vzniklé na základě služebního zákona a zákona o úřednících ústředních samosprávných celků.<sup>41</sup> V případech pracovněprávních vztahů odvozených můžeme o jejich vzájemné provázanosti se vztahy základními, mohou je předcházet či vznikat až následně po nich.<sup>42</sup>

Předmětem kolektivního pracovněprávního vztahu je zejména způsob výkonu práce a podmínky výkonu práce. Pro tyto vztahy je typické, že jejich subjektem není individuální zaměstnanec spolu se zaměstnavatelem, ale jeho subjekty jsou zastupitelské „orgány“ zaměstnanců (použití tohoto termínu orgány či subjekty je nutno považovat v některých druzích těchto zmíněných vztahů za „ne zcela přesné“).<sup>43</sup>

### 3.2. Vznik, změna, zánik pracovněprávních vztahů

Vznik individuálního pracovněprávního vztahu je podmíněn existencí určité právní normy nebo právní skutečnosti. Pracovněprávní vztahy, na jejichž základě dochází k výkonu závislé práce, vznikají pouze na základě právního jednání, zatímco ostatní pracovněprávní vztahy pak mohou vznikat i v důsledku právních událostí. Jiná situace nastane v případě, kdy se nebude aplikovat zákoník práce

---

<sup>39</sup>BĚLINA, Miroslav a kol., *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). s.58.

<sup>40</sup>Mezi tyto patří dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti.

<sup>41</sup>KOTTNAUER, Antonín. *Pracovní právo v praxi: základně pracovněprávní vztahy a rekodifikace*. Praha: Leges, 2014. s. 34-35.

<sup>42</sup>GALVAS, Milan. *Pracovní právo*. 2., doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015. s. 107-109.

<sup>43</sup>BĚLINA, Miroslav a kol., *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). s.58.

vůbec či jeho užití bude realizováno pouze subsidiárně. Takovéto vztahy jsou typické pro například pro případy pracovních poměrů vzniklých na základě služebního zákona či na základě zákona o úřednících ústředních samosprávných celků.<sup>44</sup>

Lze jednoduše konstatovat, že vznik pracovního poměru je vázán na existenci právní normy, která je obsažena v zákoníku práce a takový vznik umožňuje a předvídá. Právní skutečnosti mohou mít různou podobu, mimo jiné se bude jednat např. o podobu právních jednání (jednostranných či dvoustranných), protiprávních jednání, právních událostí či protiprávních stavů. Jako podpůrný pramen pro tyto účely použije občanský zákoník. Výjimku budou tvořit ustanovení, které zákoník práce buď sám obsahuje, nebo které zákoník práce předem vyloučí.<sup>45</sup>

Ke změně pracovněprávních vztahů následně dochází v případech, kdy dojde ke změně v jednom z jeho základních prvků. Obecně platí, že pracovněprávní vztahy tímto bez dalšího nezanikají. Změna subjektu v pracovněprávních vztazích není možná na straně zaměstnance, neboť výkon závislé práce je výkonem osobním, vázaným přímo na osobu zaměstnance.

Pokud se zaměříme na zánik pracovněprávních vztahů, můžeme obecně říci, že je taktéž podmíněn existencí určité právní skutečnosti, se kterou zákoník práce následně spojuje zánik pracovněprávního vztahu. Rozlišují se skutečnosti, které mohou mít za následek zánik pracovněprávního vztahu v celé míře a na skutečnosti, jež mohou způsobit zánik pouze určité části pracovněprávního vztahu.<sup>46</sup>

Mezi nejčastější právní skutečnosti, na základě kterých mohou pracovněprávní vztahy zaniknout, patří především smrt zaměstnance nebo zaměstnavatele (za určitých okolností), splněním závazku, uplynutím doby či výkonem práva. Mezi dalších způsoby zániku práv a povinností lze zařadit ustanovení občanského zákoníku (§ 1908 an.), a to za situace, že takové užití zákoník práce výslovně dovolí. Zákoník práce má tedy v tomto směru postavení speciální právní úpravy coby *lex specialis*, vůči způsobu zániku vztahů obsažených subsidiárně

---

<sup>44</sup>GALVAS, Milan. *Pracovní právo*. 2., doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015. s. 117-118.

<sup>45</sup>Tamtéž.

<sup>46</sup>BĚLINA, a kol., *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). s. 85-88.

v občanském zákoníku, jež představuje právní normu *lex generalis*. V případech, kdy se právní úprava speciální neuplatní, bude aplikována subsidiárně úprava obecná. Ovšem v případech odvozených pracovněprávních vztahů, které nejsou upraveny v zákoníku práce, je nutné přihlížet k povaze jednotlivých závazků a jejich zánik bude posuzován na podstatě téhož závazku.<sup>47</sup>

### 3.3. Pracovní poměr jako základní pracovněprávní vztah

Pracovní poměr coby pojem není zákonodárcem jednoznačně definován. Neexistuje tedy definice, která by bezevbytku pokryla význam pracovního poměru. Definic pracovního poměru existuje řada, jedna z nich říká, že: „*Pracovní poměr je smluvní závazkový vztah, v jehož rámci se jeden účastník (zaměstnanec) zavazuje pro druhého účastníka (zaměstnavatele) vykonávat práci za mzdu.*“<sup>48</sup>

Zákoník práce v ustanovení § 3 stanoví, že pracovní poměr je jeden ze dvou způsobů, v rámci kterých může být závislá práce vykonávána. Pracovní poměr tedy patří spolu s pracovněprávními vztahy založenými dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr mezi základní pracovněprávní vztahy. Jedná se o elementární úpravu pracovního práva, prosřednictvím které je realizováno právo na zaměstnání. Jeho prostřednictvím se realizuje účast fyzické osoby v pracovním procesu a zároveň je zajišťována potřebná síla plnění aktivit zaměstnavatele. Charakteristickým znakem pracovního poměru je jeho povaha coby závazkového vztahu.

Obsahem pracovního poměru je následně pracovní závazek na straně zaměstnance, směřující k výkonu práce, pro kterou byl pracovní poměr založen. Tento závazek zaměstnance dále odpovídá závazku na straně zaměstnavatele, jež představuje možnost zaměstnavatele užívat pracovní sílu zaměstnance v mezích a hranicích daných formulovaným pracovním závazkem. Mezi další znaky, které je nutné zmínit, patří skutečnost, že pracovní poměr vzniká zásadně na smluvním základě, bez ohledu na to, zda je založen pracovní smlouvou, volbou nebo

---

<sup>47</sup>GALVAS, Milan. *Pracovní právo*. 2., doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015. s. 138-140.

<sup>48</sup>GALVAS, Milan. *Pracovní právo*. 2., doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015. s. 259.

jmenováním.<sup>49</sup> Dle znění ustanovení § 7 odst. 1 zákoníku práce, platí, že práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů mohou vznikat jen se souhlasem fyzické osoby, tedy v tomto případě souhlasným projevem zaměstnance a zaměstnavatele. Smluvní základ pracovního poměru má avšak svou specifickou podobu, která ho odlišuje od ostatních závazkových vztahů v oblasti soukromého práva.<sup>50</sup>

### 3.3.1. Prvky pracovního poměru

Pracovní poměr coby druh pracovněprávního vztahu je charakterizovaný svými prvky. Mezi prvky pracovního poměru náleží subjekty pracovního poměru, objekt (předmět) pracovního poměru a obsah pracovního poměru.

Subjekty pracovního poměru jsou zaměstnavatel a zaměstnanec. V případě zaměstnance se vždy musí jednat o fyzickou osobu, zatímco zaměstnavatel může být jak fyzická tak i právnická osoba.<sup>51</sup>

Objektem pracovního poměru je osobní výkon závislé práce zaměstnancem pro zaměstnavatele za mzdu. Pro pracovní poměr je v tomto případě charakteristické, že práce konaná v rámci tohoto poměru je určena druhově. Výkon pracovního poměru je založen na principu, kdy zaměstnavatel zadává pokyny zaměstnanci, a tento zaměstnanec se pokyny řídí a dodržuje je.<sup>52</sup>

Obsah pracovního poměru následně představují vzájemná práva a povinnosti smluvních stran. Smluvní vztah je tedy tvořen závazkem pracovat v souladu se vzájemně sjednanými právy a povinnostmi, které si zaměstnanec a zaměstnavatel v pracovní smlouvě ujednali. Takto bilaterálně sjednaná práva a povinnosti obou stran musí být stranami respektována a obě strany jsou povinny taková práva a povinnosti dodržovat.<sup>53</sup> Jako příklad lze uvést následující práva a povinnosti těchto subjektů:

---

<sup>49</sup>GALVASa kol. *Kurz základů pracovního práva*. *rect.muni.cz* [online]. Masarykova univerzita v Brně, publikováno 2. 6. 2003 [cit. 10. 03. 2021]. Dostupné z: <http://www.rect.muni.cz/Pravo/kapitola5.html>.

<sup>50</sup>BĚLINA, Miroslav a kol., *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). s. 143-144.

<sup>51</sup>Srov. TICHÝ, L. *Obecná část občanského práva*. 1. Vydání. Praha: C.H. Beck, 2014 s. 16.

<sup>52</sup>BĚLINA, Miroslav a kol., *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). s. 144-147.

<sup>53</sup>Tamtéžs 147.

- a) povinnost zaměstnavatele přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy,
- b) povinnost zaměstnavatele poskytovat zaměstnanci mzdu či plat za vykonanou práci a právo zaměstnance požadovat po zaměstnavateli výplatu mzdy či platu za vykonanou práci,
- c) povinnost zaměstnance konat osobně pro zaměstnavatele práci dle jeho pokynů a právo zaměstnavatele požadovat po zaměstnanci osobní výkon sjednané práce,
- d) povinnost zaměstnavatele vytvářet podmínky pro plnění pracovních úkolů zaměstnance a dodržovat ostatní pracovní podmínky stanovené právními předpisy, smlouvou nebo vnitřním předpisem,
- e) povinnost zaměstnance dodržovat povinnosti, které mu vyplývají z pracovního poměru.

### 3.3.2. Druhy pracovních poměrů

Pracovní poměr je poměrně složitý pracovněprávní vztah, který můžeme rozlišovat podle nejrůznějších kritérií. Mezi nejčastější kritéria dělení pracovního poměru patří např. doba trvání pracovního poměru, souběh zákonných úprav, charakter zaměstnavatele, způsob zniku, míst výkonu práce nebo rozsah pracovní doby.<sup>54</sup>

Nejčastěji užívaným typem dělení je dělení na pracovní poměry podle doby trvání, a to na pracovní poměr na dobu určitou a na pracovní poměr na dobu neurčitou. V případě pracovního poměru na dobu neurčitou se jedná o vznik pracovního poměru, v případě kterého byla dohodou stran určena jeho neomezená doba trvání do budoucna. Naopak v případě pracovního poměru na dobu určitou, při vzniku pracovního poměru byla dohodou stran určena jeho doba časově či jinak omezená.

Dále je možné dělení dle místa výkonu práce, zaměstnanec může práci vykonávat práci v zařízeních zaměstnavatele, nebo doma, v domácnosti zaměstnance či např. kdy místem výkonu práce je bydliště zaměstnance.

---

<sup>54</sup>BĚLINA, Miroslav a kol., *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). s. 153.

Dalším typem dělení je dělení dle právní skutečnosti zakládající pracovní poměr a pracovní poměry založené pracovní smlouvou, či pracovní poměry založené jmenováním, nebo pracovní poměry založené volbou apod.<sup>55</sup>

---

<sup>55</sup>GALVAS, Milan. *Pracovní právo*. 2., doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015. s.269.

## 4. Formy rozvázání pracovního poměru

V následující kapitole bude pozornost zaměřena na problematiku skončení pracovního poměru. Naplňování základních lidských potřeb, stejně jako hmotné zabezpečení své i osob blízkých je bezprostředně spojeno s finančními výdaji, jejichž příjem je nejčastěji zajištěn právě prostřednictvím pracovní činnosti. Skončení pracovního poměru, a s tím spojený výpadek pravidelného příjmu, pak představuje citelný zásah do života jedince, který může v nejzazších případech znamenat i vážný existenční problém. To s sebou často nese i nepříznivé společenské a psychologické aspekty, či ohrožení sociální intergrace osoby. S ohledem na možnost takovýchto dopadů do života osob klade zákon nemalé požadavky na skončení pracovního poměru, a to zejména ze strany zaměstnavatele.

Hlavním cílem úpravy skončení pracovního poměru je zajištění potřeb zaměstnance, řádně plnění své povinnosti. Zároveň nabízí ale i možnost změny či ukončení dosavadního zaměstnání, a zatím to účelem nabízí zaměstnanci možnost poměr svobodně rozvázat, a to často z jakýchkoliv důvodů, nebo dokonce bez uvedení důvodu. Současně však úprava neopomíná ani ochranu a podporu zaměstnavatelů, kterým umožňuje rozvázání pracovního poměru v situacích, kdy by byli nuceni nadbytečně zaměstnávat zaměstnance, pro které nemají uplatnění, či takové kteří se svým chováním dopouští porušování pracovní kázně apod. Klíčovým předpisem upravujícím tuto problematiku a zajišťující již zmíněnou ochranu účastníků pracovního poměru, je zákoník práce. Ten v hlavě IV. upravuje obecná ustanovení o skončení a rozvázání pracovního poměru.

### 4.1. Obecně ke skončení pracovního poměru

S ohledem na výše uvedené je zřejmé, že zákoník práce rozlišuje pojmy „skončení“ pracovního poměru a „rozvázání“ pracovního poměru. První z nich je pojmem obecným, zahrnujícím všechny typy ukončení pracovního poměru a zahrnující tedy nejen právní jednání vedoucí k rozvázání pracovního poměru, ale také další právní skutečnosti (právní události).<sup>56</sup>

---

<sup>56</sup>ŠUBRT, Bořivoj a Michal VRAJÍK. *Skončení pracovního poměru a dalších základních pracovněprávních vztahů v souvislostech*. Olomouc: ANAG, [2019]. Práce, mzdy, pojištění., s. 13.



Ustanovení § 48 ZP pak stanoví, že pracovní poměr může skončit dohodou, výpovědí, okamžitým zrušením, zrušením ve zkušební době<sup>57</sup>, uplynutím doby, na kterou byl pracovní poměr sjednán, smrtí zaměstnance a v případech uvedených v § 342 zákoníku práce smrtí zaměstnavatele.

## 4.2. Způsoby rozvázání pracovního poměru

Rozvázání pracovního poměru představuje skončení formou právního jednání, tedy projevu vůle některého z účastníků pracovněprávního vztahu, jedním ze zákonem předvídaných způsobů. I s ohledem na výše uvedené platí povinnost takové jednání učinit výlučně v písemné formě. Zákon dále stanoví zvláštní způsoby skončení pracovního poměru cizinců, zahrnující i fyzické osoby bez státní příslušnosti.

U cizinců a osob bez státní příslušnosti pracovní poměr zaniká, vyjma případů uvedených výše taktéž „...dnem, kterým má skončit jejich pobyt na území České republiky podle vykonatelného rozhodnutí o zrušení povolení k pobytu, dnem, kterým nabyl právní moci rozsudek ukládající těmto osobám trest vyhoštění z území České republiky, a uplynutím doby, na kterou bylo vydáno povolení k zaměstnání, zaměstnanecká karta nebo povolení k dlouhodobému pobytu za účelem výkonu zaměstnání vyžadujícího vysokou kvalifikaci.“ Pokud došlo ke vzniku pracovního poměru formou jmenování, zaniká tento rovněž i odvoláním.

Z výše uvedeného je zřejmé vydělení rozvázání pracovního poměru, jako podtypu skončení pracovního poměru prostřednictvím právního jednání. Tato kategorie zahrnuje dále čtyři typy jednání vedoucí k rozvázání pracovního poměru. S ohledem na téma práce budou jednotlivé způsoby rozvázání pracovního poměru předmětem následujících podkapitol. Druhou skupinu v tomto směru tvoří způsoby skončení pracovního poměru na základě právní události, jako je např. smrt či plynutí času. Typickými příklady jsou pak skončení pracovního poměru smrtí (zaměstnance či zaměstnavatele), skončení pracovního poměru na dobu určitou v důsledku uplynutí času apod.

---

<sup>57</sup>BĚLINA, Miroslav a kol., *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). s. 196.

### 4.2.1. Okamžité zrušení pracovního poměru

Okamžité zrušení pracovního poměru představuje jednostranné právní jednání, kterým dochází k rozvázání pracovního poměru. Představuje rovněž nejzávažnější zásah do sféry buď zaměstnance nebo zaměstnavatele podle toho, kým je poměr zrušen. Znak okamžitosti představuje ukončení poměru momentem doručení jednání směřujícího k rozvázání druhé straně.<sup>58</sup> Nejčastěji tento okamžik nastane během osobního předání na pracovišti. V takovém případě dochází k ukončení pracovního poměru okamžitě.<sup>59</sup> S ohledem na toto okamžité skončení platí, že jednání spočívající v okamžitém zrušení pracovního poměru není možné odvolat. Důvodem je právě onen neexistující interval mezi doručením tohoto právního jednání a účinky s ním spojenými.<sup>60</sup>

Oproti jiným způsobům rozvázání pracovního poměru rovněž platí, že zaměstnanec nechrání ochranné doby, krom několika výjimek. Mezi ty je ustanovením § 55 odst. 2 ZP řazeno těhotenství zaměstnankyně, následné čerpání mateřské dovolené, případně i dovolené rodičovské.<sup>61</sup>

Vzhledem k následkům spojeným s absencí delšího časového úseku předcházejícího ukončení, a potenciální rychlosti zániku pracovněprávního vztahu, je v případě okamžitého zrušení pracovního poměru zesílena ochrana obou stran prostřednictvím přísně stanovených a vyžadovaných podmínek. Mezi tyto, kromě obligatorní písemné formy takového jednání, spadá taktéž taxativní vymezení důvodů, představující nejzávažnější prohřešky stran pracovně právního vztahu, za kterých může být okamžité zrušení uskutečněno.

Okamžité zrušení musí být tedy provedeno v písemné formě a řádně doručeno druhé straně. Nedodržení takového postupu má za následek nicotnost takového právního jednání, jak vyplývá z ustanovení § 60 věty druhé ZP.<sup>62</sup>

---

<sup>58</sup>ŠUBRT, Bořivoj a Michal VRAJÍK. *Skončení pracovního poměru a dalších základních pracovněprávních vztahů v souvislostech*. Olomouc: ANAG, [2019]. Práce, mzdy, pojištění., s. 123-125.

<sup>59</sup>BĚLINA, Miroslav a kol., *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). s. 200.

<sup>60</sup>GALVAS, Milan. *Pracovní právo*. 1., doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2012. Edice učebnic Právnické fakulty Masarykovy univerzity v Brně, s. 269.

<sup>61</sup>MLÝNKOVÁ, Alice. *Skončení pracovního poměru v souvislostech*. Praha: Wolters Kluwer, 2020. Právo prakticky, s. 125-127.

<sup>62</sup>Ustanovení § 60 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

Okamžité zrušení pracovního poměru je rozdílně pro zaměstnance a zaměstnavatele upraveno v rámci ustanovení § 55 a § 56 ZP. Tímto způsobem může být pracovní poměr ukončen jak ze strany zaměstnavatele tak i zaměstnance. Každému z nich svědčí v tomto případě dva zákonné důvody, jež jsou vymezeny jako výlučné a jejich „užití“ musí být v konkrétním případě řádně podloženo.

V případě zaměstnavatele jsou těmito důvody situace, kdy je zaměstnanec pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než jeden rok, nebo byl-li zaměstnanec pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu nejméně šesti měsíců, a dále situace kdy zaměstnanec porušil některou z povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci, a to zvláště hrubým způsobem.

První ze zákonem uvedených možností předpokládá předcházející vydání rozsudku v trestní věci zaměstnance a jeho nabytí právní moci. Pokud byl trestný čin spáchan při plnění pracovních úkolů či v přímé souvislosti s nimi, postačí odsouzení k výkonu trestu odnětí svobody v délce trvání nejméně šest měsíců. V případě spáchání trestného činu mimo výkon pracovní činnosti, tedy vůči třetím osobám, je kladen požadavek na odsouzení k trestu odnětí svobody na dobu delší než jeden rok (uložený trest musí přesahovat hranici jednoho roku).<sup>63</sup>

Druhým zákonným důvodem pro okamžité zrušení pracovního poměru je situace, kdy zaměstnanec svým chováním porušil povinnost plynoucí z právních předpisů k jím vykonávané práci, a to zvláště hrubým způsobem. Požadavek porušení „zvláště hrubým způsobem“ značí, že v daném případě musí jít o skutečně závažné porušení ze strany zaměstnance, jehož intenzita překračuje přípustnou mez.<sup>64</sup> Příkladem jednání odpovídajícího této zákonné podmínce, u kterého Nejvyšší soud považuje tuto podmínku za splněnou, je porušení zákazu

---

<sup>63</sup>ŠUBRT, Bořivoj a Michal VRAJÍK. *Skončení pracovního poměru a dalších základních pracovněprávních vztahů v souvislostech*. Olomouc: ANAG, [2019]. Práce, mzdy, pojištění., s. 123

<sup>64</sup>BĚLINA, Miroslav a kol., *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). s. 200.

konkurence, pokud jde o porušení na významné pracovní pozici po delší dobu<sup>65</sup> či dlouhodobé neomluvené absence, zpravidla v délce nejméně 5ti po sobě jdoucích dnů.<sup>66</sup>

Zaměstnavatel může tuto formu rozvázání pracovního poměru užít pouze v časově omezené době. Ta je činěna (subjektivní) lhůtou dvou měsíců ode dne, kdy se o důvodu okamžitého zrušení dozvěděl, nejpozději však do jednoho roku ode dne, kdy takový důvod vznikl (objektivní).

Ze strany zaměstnance lze pracovní poměr okamžitě zrušit jen v těch případech, kdy dle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb (případně rozhodnutím příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává), zaměstnanec nemůže dále konat práci bez vážného ohrožení svého zdraví. Zároveň s tímto, zaměstnavatel zaměstnanci, v zákonem stanovené lhůtě 15ti dnů, ode dne předložení lékařského posudku, neumožnil výkon jiné, pro něho vhodné práce.

Druhý zákonem předvídaný důvod pro okamžité zrušení pracovního poměru na straně zaměstnance představuje situace, kdy dochází k nevyplacení mzdy, platu nebo náhrady mzdy případně jakékoliv její části do 15ti dní od uplynutí doby splatnosti stanovené v ustanovení § 141 odst. 1 ZP. V tomto případě však nelze k okamžitému zrušení přistoupit bez dalšího. Je nutné vyloučit možnost lidské či technické chyby, omylu či jiné nesprávnosti, a v případě jejich zjištění nejprve zaměstnavatele na takovéto pochybení upozornit. V případě, že zaměstnavatel ani v tehdy bez zbytečného odkladu po tomto upozornění pochybení nenapraví, může zaměstnanec přistoupit k okamžitému zrušení pracovního poměru.<sup>67</sup> Platnost takto doručeného okamžitého zrušení se už nemění ani za situace, kdy zaměstnavatel mzdu s odstupem času doplatí.<sup>68</sup>

#### **4.2.2. Zrušení pracovního poměru ve zkušební době**

Další způsob rozvázání pracovního poměru je představováno zrušením pracovního poměru ve zkušební době. Jedná se o další typ jednostranného

---

<sup>65</sup>Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 22.04.2015, sp.zn. 21 Cdo 1132/2014.

<sup>66</sup>Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21.05.2008, sp.zn. 21 Cdo 2542/2007.

<sup>67</sup>MLÝNKOVÁ, Alice. *Skončení pracovního poměru v souvislostech*. Praha: Wolters Kluwer, 2020. Právo prakticky, s. 132.

<sup>68</sup>Srov. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26.04.2002, sp. zn. 21 Cdo 1151/2001.

právního jednání směřujícího ke skončení pracovního poměru, přičemž toto může být provedeno jak ze strany zaměstnance, tak ze strany zaměstnavatele. Současně s tímto platí, že tento způsob skončení připadá v úvahu pouze v průběhu sjednané zkušební doby.<sup>69</sup>

Zkušební doba, je-li sjednána, představuje časový úsek na začátku pracovního poměru, kterou je možné dále definovat jako zákonem předvídané a ohraničené časové období, ve kterém je oběma stranám pracovního poměru nabízena možnost vyzkoušet a posoudit vzájemnou kompatibilitu, zda je uzavřený pracovní poměr pro ně vhodný, zda pracovní výkon zaměstnance odpovídá představám zaměstnavatele a zda podmínky výkonu práce a finanční ohodnocení odpovídá představám zaměstnance. V opačném případě umožňuje stranám jednoduché a rychlé řešení ve formě ukončení spolupráce v jejím počátku.<sup>70</sup>

Zákoník práce omezuje maximální délku trvání zkušební doby. Ta pak nesmí být delší než 3 měsíce po sobě jdoucí ode dne vzniku pracovního poměru. V případě vedoucích zaměstnanců (§ 11 ZP) pak maximální délka zkušební doby činí 6 měsíců po sobě jdoucích ode dne vzniku pracovního poměru. Tato právní úprava je úpravou jednostranně kogentní, což znamená, že je možné sjednat ve prospěch zaměstnance kratší zkušební dobu, nikoliv však delší.<sup>71</sup>

Zákonná úprava stanovuje, že zaměstnavatel i zaměstnanec mohou zrušit pracovní poměr ve zkušební době z jakéhokoliv důvodu nebo i bez uvedení důvodu.<sup>72</sup> Tyto důvody tak nemusí být uvedeny a je ponecháno čistě na vůli stran, zda k uvedení důvodu přistoupí.

Zákon i v případě tohoto typu jednání zachovává povinnost písemné formy, přičemž účinky jsou spojené s momentem doručení druhé smluvní straně. Současně s tím, je však na rozdíl od okamžitého zrušení pracovního poměru připuštěno i uvedení dne pozdějšího. Obecně však platí, že nejzazším dnem je

---

<sup>69</sup>BĚLINA, Miroslav a kol., *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H.Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). s. 201.

<sup>70</sup>MLÝNKOVÁ, Alice. *Skončení pracovního poměru v souvislostech*. Praha: Wolters Kluwer, 2020. Právo prakticky, s. 135.

<sup>71</sup>ŠUBRT, Bořivoj a Michal VRAJÍK. *Skončení pracovního poměru a dalších základních pracovněprávních vztahů v souvislostech*. Olomouc: ANAG, [2019]. Práce, mzdy, pojištění, s. 146.

<sup>72</sup>Ustanovení § 66 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

poslední den zkušební doby.<sup>73</sup> Nedodržení písemné formy je stíženo nicotností takového jednání. Další vlastností, spojenou se zrušením pracovního poměru ve zkušební době, je nemožnost zrušení pracovního poměru v prvních 14ti kalendářních dnech trvání dočasné pracovní neschopnosti (karantény) zaměstnance.<sup>74</sup>

#### 4.2.3. Dohoda o rozvázání pracovního poměru

Dohoda o rozvázání pracovního poměru (dále jen „dohoda“) představuje jediné dvoustranné právní jednání, upravené v ustanovení § 49 ZP, na základě kterého je možné rozvázat pracovní poměr. Jedná se o svobodný projev vůle smluvních stran, že již netrvají na další existenci pracovního poměru a shodně si přejí, aby tento vztah byl ukončen ke konkrétnímu dni, který si v této dohodě určí. Kromě stanovení konkrétního dne může být doba skončení pracovního poměru stanovena i jiným způsobem, a to např. dobou dokončení konkrétní práce, ukončením dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance atd. Ať už je tato doba ujednána jakkoliv, platí, že nesmí vznikat pochybnosti o dni, ve který má pracovní poměr skončit.<sup>75</sup> Absence stanovení dne skončení však neznamená neplatnost dohody jako takové, ale pouze to, že pracovní poměr končí samotným dnem, kdy byla dohoda uzavřena.

Z praktického hlediska jde o typ skončení pracovního poměru obecně preferovaný, neboť se jedná o způsob vyřešení vzájemných vztahů, který ze své podstaty předchází vznikům sporů spojených často s nemalými finančními a časovými náklady na obou stranách. Zákoník práce toto zohledňuje a s ohledem na skutečnost, že se jedná o společný zájem a tedy shodnou vůli obou účastníků pracovněprávního vztahu, stanovuje na toto jednání jen minimální počet požadavků, jenž musí být za účelem platnosti takového jednání splněn.

Kromě již zmíněné dostatečně určité stanovené doby skončení je to i požadavek písemné formy dohody, jako projev zájmu právní jistoty účastníků.<sup>76</sup> Ta se skládá ze dvou náležitostí, a to písemnosti a podpisu. Náležitost písemnosti je naplněna

---

<sup>73</sup>Rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 28. 4. 1995, sp. zn. 6 Cdo 11/94. t

<sup>74</sup>BĚLINA, Miroslav a kol., *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). s. 201.

<sup>75</sup>Rozsudek Nejvyššího soudu SSR ze dne 27. 2. 1973, sp. zn. 3 Cz 25/72.

<sup>76</sup>BĚLINA, Miroslav a kol., *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). s.196.

uzavřením dohody v podobě listinné nebo i elektronické, která je způsobilá zachytit obsah listiny a určit jednající osobu. Z hlediska podpisu pak musí být dohoda podepsána oprávněnými osobami, a to buď vlastnoručně při uzavření v listinné podobě, nebo elektronickým či jiným podpisem umožňujícím určit podepisující osobu.<sup>77</sup> Z ustanovení § 49 odst. 2 ZP plyne, že dohoda musí být písemná.<sup>78</sup> Nedostatek písemné formy však zákonodárce netrestá nicotností tak, jak je tomu u jednostranných jednání jako je nař. výpověď či okamžitého zrušení. Dohoda, stížená nedostatkem písemné formy bude v takovém případě považována pouze za relativně neplatnou, její platnost bude tedy zachována až do chvíle namítnutí neplatnosti jednou ze stran před příslušným soudem. S ohledem na to, že se jedná o dvoustranné právní jednání představující společný zájem na skončení pracovního poměru, dá se předpokládat, že ve většině případů se žádná ze stran k tomuto kroku uchýlovat nebude.

Platnost dohody není podmíněna uvedením důvodů, pro které byl pracovní poměr rozvázán. Je tak pouze na vůli stran, zda se takový důvod rozhodnou v dohodě uvést. Kromě toho, že neplatností není stížena absence důvodů, nezpůsobuje ji ani případné uvedení důvodů nepravdivých, tedy takových, které neodpovídají skutečnosti (a došlo by tak k uvedení jedné ze smluvních stran dohody v omyl). Zákonná úprava je v tomto duchu natolik benevolentní, že i v případě, že by důvody uvedené v dohodě neodpovídaly skutečnosti, a došlo tak k uvedení jedné ze stran v omyl, není tímto založena neplatnost takového jednání a pracovní poměr i v takovém případě dohodou skončí.<sup>79</sup> V některých případech je však uvedení důvodu vhodné, a to z hlediska případných nároků zaměstnance plynoucích ze zákoníku práce, například jsou-li důvodem skončení organizační či zdravotní důvody, nebo z hlediska veřejnoprávních dopadů ve vztahu k Úřadu práce a podobně.<sup>80</sup>

#### 4.2.4. Výpověď

Výpověď představuje další jednostranné právní jednání, upravené v rámci ustanovení § 50 a násl. ZP, vedoucí k rozvázání pracovního poměru, a to zcela

<sup>77</sup>ŠUBRT, Bořivoj a Michal VRAJÍK. *Skončení pracovního poměru a dalších základních pracovněprávních vztahů v souvislostech*. Olomouc: ANAG, [2019]. Práce, mzdy, pojištění, s. 30.

<sup>78</sup>BĚLINA, Miroslav a kol., *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). s.196.

<sup>79</sup>Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14.07.2011, sp.zn. 21 Cdo 1779/2010.

<sup>80</sup>HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. 2. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2015. s. 192.

nezávisle na vůli strany druhé. Charakteristickým znakem typickým pro výpověď je to, že pracovní poměr na základě tohoto jednání zaniká až uplynutím zákonem stanovené výpovědní doby.<sup>81</sup>

Výpověď může být podána jak ze strany zaměstnance, tak ze strany zaměstnavatele. Podmínky pro skončení pracovního poměru však nejsou pro obě strany vztahu zcela stejné. Zatímco zaměstnancem může být výpověď dána z jakéhokoliv důvodu nebo i bez uvedení důvodů, na zaměstnavatele jsou kladeny v tomto směru významně přísnější požadavky. V tomto směru může zaměstnavatel dát zaměstnanci výpověď pouze z důvodů taxativně uvedených v ustanovení § 52 a násl. ZP.<sup>82</sup>

Zaměstnavatelem zvolený výpovědní důvod musí být ve výpovědi nejen uveden, ale taktéž skutkově vymezen, a to tak, aby jej nebylo možné zaměnit s jiným důvodem uvedeným zákonem. Platí však, že uvedený výpovědní důvod nesmí být dodatečně měněn.

Výpovědní doba činná dle ustanovení § 51 ZP nejméně 2 měsíce. Ze zákonné formulace však vyplývá, že je přípustná i delší výpovědní doba, přičemž ale platí, že prodloužení je možné provést pouze písemnou smlouvou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Z hlediska délky výpovědní doby žádné časové omezení zákon nestanoví a je tedy možné sjednat výpovědní dobu i v délce 3,6 ale i 12 měsíců. Stanovená délka však musí být pro obě smluvní strany stanovená stejně. Tímto způsobem je předcházeno vzniku nerovnosti případně jednání v rozporu s dobrými mravy.<sup>83</sup> Výpovědní doba počíná běžet od prvního dne kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi, a její běh končí uplynutím posledního dne příslušného kalendářního měsíce.

Smysl omezení zaměstnavatele při užívání institutu výpovědi spočívá ve snaze zachování jedné ze základních zásad pracovněprávních vztahů představující

---

<sup>81</sup>BĚLINA, Miroslav a kol., *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). s.197.

<sup>82</sup>MLÝNKOVÁ, Alice. *Skončení pracovního poměru v souvislostech*. Praha: Wolters Kluwer, 2020. Právo prakticky, s. 39.

<sup>83</sup>ŠUBRT, Bořivoj a Michal VRAJÍK. *Skončení pracovního poměru a dalších základních pracovněprávních vztahů v souvislostech*. Olomouc: ANAG, [2019]. Práce, mzdy, pojištění, s36.



zvláštní zákonnou ochranu zaměstnance, nacházejícího se v podřízeném postavení vůči zaměstnavateli.<sup>84</sup>

Zákon v případě výpovědi připouští rovněž možnost jejího odvolání. Tento postup je však možný pouze se souhlasem druhé smluvní strany. Mimo to dále platí v případě odvolání povinnost zachování písemné formy. Na rozdíl od samotné výpovědi však v tomto případě absence písemné formy nezakládá ani nicotnost ani neplatnost odvolání.<sup>85</sup>

#### 4.2.4.1. Výpovědní důvody podle zákoníku práce

Jak bylo již naznačeno výše, v případech kdy je výpověď podávána zaměstnavatelem, je pro naplnění podmínek platnosti takového jednání nutné uvedení a řádné skutkové vymezení některého z výpovědních důvodů. Důvod tohoto zákonného požadavku je spatřován zejména v tom, že ztráta zaměstnání způsobená v důsledku jednostranného jednání, jakým je např. právě výpověď, s sebou přináší snížení příjmu zaměstnance a citelný zásah do jeho soukromé sféry. Z těchto důvodů je nutné, aby mu byla v tomto smyslu poskytována jistá míra ochrany zabraňující libovůli zaměstnavatele.

V další části této práce budou stručně představeny jednotlivé výpovědní důvody, uvedené v ustanovení § 52 ZP.

Jak bylo uvedeno výše, zaměstnavatele je vázán výpovědními důvody uvedenými v ustanovení § 52 ZP. Tento výčet je taxativní, což mimo jiné znamená, že zaměstnavatel nemůže dát zaměstnanci výpověď z jiného důvodu, než který je výslovně uveden v předmětném zákonném ustanovení. Nad rámec tohoto nemohou být vymezeny žádné další důvody, a to ani ve vnitřních předpisech zaměstnavatele, v kolektivní smlouvě nebo v individuální dohodě mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.

Z hlediska přehlednosti lze důvody uvedené v ustanovení § 52 ZP rozdělit do několika skupin:

---

<sup>84</sup>MLÝNKOVÁ, Alice. *Skončení pracovního poměru v souvislostech*. Praha: Wolters Kluwer, 2020. Právo prakticky, s 40.

<sup>85</sup>HŮRKA, Petr. *Pracovní právo v bodech s příklady*. Vyd. 1. Praha: ASPI, 2008, s 37.

- a) **organizační důvody**- tato skupina zahrnuje zákonné důvody pod písmeny a) až c), představuje jedinou skupinu s důvody na straně zaměstnavatele. Jsou zde zahrnuty důvody zahrnující zrušení zaměstnavatele (nebo jeho části), přemístění zaměstnavatele (nebo jeho části) a taktéž individuální organizační změny (jako zrušení pracovního místa),
- b) **zdravotní důvody**- zahrnuje důvody pod písmeny d) až e) v ZP, jedna ze skupin představující důvody na straně zaměstnance (týkají se osoby konkrétního zaměstnance), a to konkrétně situace, kdy zaměstnanec z různých příčin dlouhodobě pozbyde zdravotní způsobilost ve vztahu k jím dosud vykonávané práci,
- c) **nezpůsobilost zaměstnance plnit pracovní závazek**- spadá sem výpovědní důvod pod písmenem f) ZP, představuje nesplňování předpokladů pro řádný výkon práce, včetně dosahování neuspokojivých pracovních výsledků,
- d) **porušování „pracovní kázně“ a dalších povinností**- dochází k nim na straně zaměstnance, zahrnuje zákonné důvody g) a h), týkající se porušování povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci, stejně jako i porušování vybraných povinností zaměstnance v době dočasné pracovní neschopnosti.<sup>86</sup>

Z hlediska výpovědních důvodů platí, že zaměstnavatel není povinen ve výpovědi řádně právně kvalifikovat výpovědní důvod a nemusí tedy ve výpovědi uvést odpovídající „písmeno“ v rámci zákoníku práce, podle nějž je zaměstnanci dána výpověď. Je naopak jeho povinností užitý výpovědní důvod ve výpovědi řádně skutkově popsat, tj. slovy dostatečně určitě a srozumitelně vyjádřit, v čem důvod výpovědi spočívá. V podobném duchu se k tomuto vyjádřil i Nejvyšší soud, který uvádí, že *„...je tedy třeba, aby výpovědní důvod byl určitým způsobem konkretizován uvedením skutečností, v nichž zaměstnavatel spatřuje naplnění zákonného důvodu, tak, aby nemohly vzniknout pochybnosti, ze kterého důvodu rozvazuje se zaměstnancem pracovní poměr“*.<sup>87</sup>

<sup>86</sup>ŠUBRT, Bořivoj a Michal VRAJÍK. *Skončení pracovního poměru a dalších základních pracovněprávních vztahů v souvislostech*. Olomouc: ANAG, [2019]. Práce, mzdy, pojištění, s. 41.

<sup>87</sup>Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 19. ledna 2016, sp. Zn. 21 Cdo 3316/2014.

#### **4.2.4.2. Výpověď z důvodu rušení či přemístění zaměstnavatele (písm. a) a b) § 52 ZP)**

V případě těchto výpovědních důvodů dochází k faktickému zániku zaměstnavatele. Důvodem je zánik jedné ze smluvních stran tohoto právního vztahu (v tomto případě zaměstnavatele), případně zaniká část zaměstnavatele, kde zaměstnanec vykonával pracovní smlouvou vymezenou pracovní činnost. V důsledku výše uvedeného vyvstává překážka v další existenci pracovního poměru, a to na straně zaměstnavatele.

Částí zaměstnavatele se v tomto smyslu rozumí organizační jednotka, útvar nebo jiná složka zaměstnavatelského subjektu, která v jeho rámci vyvíjí relativně samostatnou činnost, jíž se podílí na plnění úkolů zaměstnavatele, disponující vlastními provozními prostorami a finančními a jinými prostředky.<sup>88</sup>

Platnost výpovědi dané zaměstnanci z důvodů podle písm. a) a b) je mimo jiné podmíněna tím, aby místo výkonu práce, které je rušeno, bylo uvedeno jako jediné místo výkonu práce zaměstnance v rámci pracovní smlouvy, a zaměstnanec by tedy nebyl schopen vykonávat pracovní činnost v novém místě.

#### **4.2.4.3. Výpověď z důvodu nadbytečnosti zaměstnance (písm. c) § 52 ZP)**

Tento výpovědní důvod předpokládá situaci, kdy se zaměstnanec stane nadbytečným vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o změně úkolů zaměstnance, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách.<sup>89</sup> Další z důvodů představující jistou formu překážky na straně zaměstnavatele, kdy pro zaměstnance bez jeho zavinění, zaměstnavatel nemá práci k přidělení, nebo je nadále zaměstnanec nadbytečný například z důvodu modernizace provozu, a náhradě lidského prvku strojním.

Je nutná existence rozhodnutí zaměstnavatele o organizační změně a nadbytečnosti zaměstnance- projev zaměstnavatele, že se konkrétní zaměstnanec

---

<sup>88</sup>Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 23. 2. 2010, sp. zn. 21 Cdo 191/2009.

<sup>89</sup>Ustanovení § 52 písm. c) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

stal nadbytečným, a že je zde příčinná souvislost mezi nadbytečností zaměstnance a přijatými organizačními změnami.<sup>90</sup>

V případě uplatnění tohoto výpovědního důvodu neplatí *apriori* nemožnost uzavření nového pracovního poměru v rámci uvolněného pracovního místa. Je však potřeba, aby vznik takového nového pracovního poměru byl náležitě zdůvodněn. (př. potřebná vyšší kvalifikace, kterou původní zaměstnanec nesplňoval)

#### **4.2.4.4. Výpověď ze zdravotních důvodů na straně zaměstnance (písm. d) a e) § 52 ZP)**

Výpovědní důvod dle ustanovení § 52 písm. d) ZP zahrnuje případy, kdy zaměstnanec nesmí dle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb či rozhodnutím příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, dále vykonávat dosavadní práci, a to z důvodu pracovního úrazu, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí, případně dosáhl-li zaměstnanec na pracovišti určeném rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyšší přípustné expozice.

Zdravotní stav zaměstnance, v jehož důsledku už tento zaměstnanec není schopen vykonávat dosavadní práci ve sjednaném rozsahu nebo vůbec, opravňuje zaměstnavatele ukončit takový pracovní poměr. Pracovním úrazem se dle znění ustanovení § 380 ZP rozumí poškození zdraví zaměstnance nebo jeho smrt, došlo-li k nim nezávisle na jeho vůli působením zevních vlivů při nebo pro plnění pracovních úkolů nebo v souvislosti s nimi. Nemocí z povolání se rozumí „... *nemoci vznikající nepříznivým působením chemických, fyzikálních, biologických nebo jiných škodlivých vlivů, pokud vznikly za podmínek uvedených v seznamu nemocí z povolání. Nemocí z povolání se rozumí též akutní otrava vznikající nepříznivým působením chemických látek.*“<sup>91</sup> Výčet nemocí z povolání je upraven nařízením vlády č. 290/1995 Sb., který stanoví seznam nemocí z povolání.

---

<sup>90</sup>MLÝNKOVÁ, Alice. *Skončení pracovního poměru v souvislostech*. Praha: Wolters Kluwer, 2020. Právo prakticky, s. 61.

<sup>91</sup>Ustanovení § 1 odst.1, zákona č. 290/1995 Sb, Nařízení vlády, kterým se stanoví seznam nemocí z povolání.

K uplatnění výpovědního důvodu se vyžaduje předložení lékařského posudku nebo rozhodnutí správního orgánu.<sup>92</sup> V rámci tohoto posudku musí být uvedeno, že zaměstnanec nesmí dosavadní práci vykonávat z důvodu pracovního úrazu, nemoci z povolání nebo ohrožení touto nemocí nebo dosažení nejvyšší přípustné expozice.<sup>93</sup> Zaměstnavatel má povinnost zaměstnance převést na jinou práci, jež je pro něj vhodnější, a teprve při nemožnosti tohoto převedení, například pro neexistenci pracovního místa, lze rozvázat pracovní poměr.<sup>94</sup>

Výpověď může být zaměstnanci dána taktéž dle ustanovení § 52 písm. e) ZP. Důvodem pro takový postup je dlouhodobé pozbytí zdravotní způsobilosti pro výkon práce zaměstnance v důsledku jeho zdravotního stavu podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává. Zásadní rozdíl, mezi tímto a výše uvedeným výpovědním důvodem, spočívá v neexistenci nároku zaměstnance na odstupné. To v případě výpovědního důvodu dle písmene d) činní nejméně dvanáctinásobek průměrného měsíčního výdělku zaměstnance<sup>95</sup>, zatímco je-li zdravotní nezpůsobilost způsobená z jakéhokoliv důvodu, a nikoliv v důsledku příčin uvedených v písmenu d), zákonný nárok na odstupné nevzniká.

I v tomto případě je nutné mít vyhotovený lékařský posudek nebo rozhodnutí správního orgánu a rovněž i v tomto případě má zaměstnavatel povinnost zaměstnance převést na jinou práci, která je pro něj v daném případě vhodnější, a teprve v případě nemožnosti takového převedení je možné rozvázat pracovní poměr.

#### **4.2.4.5. Výpověď z důvodu nezpůsobilosti zaměstnance plnit pracovní závazek (písm. f) § 52 ZP)**

Na základě ustanovení § 52 písm. f) ZP lze zaměstnanci dát výpověď v případech, kdy tento zaměstnanec nesplňuje předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce nebo nesplňuje-li zaměstnanec bez zavinění zaměstnavatele

---

<sup>92</sup>ŠUBRT, Bořivoj a Michal VRAJÍK. *Skončení pracovního poměru a dalších základních pracovněprávních vztahů v souvislostech*. Olomouc: ANAG, [2019]. Práce, mzdy, pojištění, s 55.

<sup>93</sup>GALVAS, Milan, a kol.. *Pracovní právo*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2012. Edice učebnic Právnické fakulty Masarykovy univerzity v Brně, s. 302.

<sup>94</sup>BĚLINA, Miroslav a kol., *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). s. 198-199.

<sup>95</sup>ŠUBRT, Bořivoj a Michal VRAJÍK. *Skončení pracovního poměru a dalších základních pracovněprávních vztahů v souvislostech*. Olomouc: ANAG, [2019]. Práce, mzdy, pojištění., s 57.

požadavky pro řádný výkon této práce nebo spočívá-li nesplňování těchto požadavků v neuspokojivých pracovních výsledcích.<sup>96</sup>

Z hlediska existence nesplnění zákonem stanovených předpokladů či požadavků určených přímo zaměstnavatelem není významné, zda nastalo před vznikem pracovního poměru či vyvstaly až průběhu jeho existence. U požadavků určených zaměstnavatelem platí, že tyto by měly být ve vztahu k osobám zaměstnanců obecného zaměření, aby nepůsobily vůči konkrétnímu zaměstnanci diskriminačně. V případě naplňování konkrétních požadavků dále platí, že tyto musí být řádně odůvodněny ve vztahu ke konkrétnímu zaměstnanci a jemu vykonávané práci.<sup>97</sup>

Jedním ze zákonem jmenovaných důvodů v rámci písm. f) je i nesplňování požadavků vedoucích k neuspokojivým pracovním výsledkům, projevujícím se nedostačujícím výkonem zaměstnance. Ten může být charakterizován jak kvantitativně- vykonáním menšího množství práce, tak i kvalitativně- kdy práce není provedena v souladu s požadavky zaměstnavatele a tímto zaměstnavateli může vzniknout škoda. Podmínkou pro podání výpovědi na základě takto stanoveného důvodu je nutné, aby byl zaměstnanec v posledních dvanácti měsících písemně vyzván k odstranění nedostatků a zaměstnanec přes tuto výzvu nepřistoupil dobrovolně k jejich odstranění. V případě, že zaměstnanec odstraní neuspokojivé pracovní výsledky, ale v době dvanácti měsíců od výše uvedené písemné výzvy se stejné neuspokojivé pracovní výsledky objeví znovu, pak zaměstnavatel nemá povinnost k zaslání nové výzvy k odstranění opakujících se neuspokojivých pracovních výsledků a může přistoupit rovnou k podání výpovědi.<sup>98</sup>

#### **4.2.4.6. Výpověď z důvodu porušování „pracovní kázně“ a dalších povinností (písm. g) a h) § 52 ZP)**

V rámci této skupiny jsou zahrnuty dva zákonné důvody. První z nich pod § 52 písm. g) ZP zahrnuje několik možných příčin. Mezi tyto zákon řadí důvody, pro které by s ním zaměstnavatel mohl okamžitě zrušit pracovní poměr, závažné porušení povinnosti vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k

---

<sup>96</sup>Tamtéž s. 72.

<sup>97</sup>MLÝNKOVÁ, Alice. *Skončení pracovního poměru v souvislostech*. Praha: Wolters Kluwer, 2020. Právo prakticky, s. 81-84.

<sup>98</sup>Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 22. 9. 2009, sp. zn. 21 Cdo 4066/2008.

zaměstnancem vykonávané práci nebo pro soustavné méně závažné porušování povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci. Je zřejmé, že jednotlivé důvody jsou odstupňovány z hlediska intenzity.

Nejvyšší intenzity dosahují ta jednání, která naplňují podmínky pro okamžité zrušení pracovního poměru. O důvodech okamžitého zrušení pracovního poměru bylo již pojednáno výše. V případě, že nastanou důvody naplňující podmínky uložení okamžitého zrušení pracovního poměru, je na zaměstnavateli, zda zvolí ke skončení pracovního poměru tuto variantu či výpověď s užitím výpovědního důvodu dle písm. g).

Z hlediska důvodu závažného porušení povinnosti zákoník práce rozeznává několik intenzit protiprávního jednání, stejně tak ale nikterak nespécifikuje, jaké jednání je možné pod výše uvedené podřadit. Důvodem je to, že jednoznačná kategorizace vzhledem k naprosté různorodosti jednání ani není možná.

Pro účely výpovědi z důvodu závažného porušení povinnosti vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci se vyžaduje, aby tato povinnost byla stanovena právním předpisem a intenzita porušení byla závažná. Intenzitu a závažnost jednání zaměstnance není možné pojímat obecně, ale bude nutné ji zkoumat v jednotlivých případech individuálně. Mezi porušení povinností řadíme porušení zákoníku práce, vnitřních předpisů a pokynů zaměstnavatele. Typickým případem závažného porušení povinností je např. pití alkoholických nápojů v pracovní době, či neomluvená absence na pracovišti.

Nejnižší stupeň intenzity představuje v tomto případě soustavné méně závažné porušování povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci. Zde je oproti předchozímu důvodu zahrnuta jako obligatorní znak četnost nežádoucího jednání zaměstnance. Pro platnost užití tohoto důvodu jako podkladu pro výpověď zaměstnance je současně nutné, aby zaměstnanec byl v době posledních šesti měsíců písemně upozorněn na možnost výpovědi v souvislosti s porušením povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci. Z hlediska judikatury platí, že znak soustavnosti je naplněn při minimálně trojnásobném porušení povinností stanovených v právních předpisech, přičemž nemusí jít vždy o stejné jednání.

Další nutnou podmínkou v souvislosti s opakovaným porušováním povinností je, že zaměstnavatel musí v době posledních šesti měsíců před výpovědí zaměstnance písemně upozornit, a v rámci této „výzvy“ zaměstnance upozornit na možnost výpovědi jako následku jeho jednání.<sup>99</sup>

Druhý a zároveň poslední ze zákonných důvodů, pro který je možné rozvázat pracovní poměr výpovědí, je důvod vycházející z ustanovení § 52 písm. h) ZP. Ten spočívá v možnosti zaměstnavatele dát zaměstnanci výpověď v případech, kdy tento zaměstnanec poruší zvláště hrubým způsobem jinou povinnost stanovenou v § 301a ZP, podle kterého jsou zaměstnanci v době prvních 14 kalendářních dnů a v období od 1. ledna 2011 do 31. prosince 2013 v době prvních 21 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti povinni dodržovat stanovený režim dočasně práce neschopného pojištěnce, pokud jde o povinnost zdržovat se v době dočasné pracovní neschopnosti v místě pobytu a dodržovat dobu a rozsah povolených vycházek podle zákona o nemocenském pojištění.<sup>100</sup>

Platí, že v případě naplnění tohoto výpovědního důvodu může dát zaměstnavatel zaměstnanci výpověď pouze ve lhůtě do jednoho měsíce ode dne, kdy se o tomto důvodu k výpovědi dozvěděl (subjektivní kritérium), nejpozději však do jednoho roku ode dne, kdy takový důvod k výpovědi vznikl (objektivní kritérium).<sup>101</sup>

---

<sup>99</sup>GALVAS, Milan, a kol., *Pracovní právo*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2012. Edice učebnic Právnické fakulty Masarykovy univerzity v Brně, s. 305-306.

<sup>100</sup>Ustanovení § 301a zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

<sup>101</sup>MLÝNKOVÁ, Alice. *Skončení pracovního poměru v souvislostech*. Praha: Wolters Kluwer, 2020. Právo prakticky, s.118.



## 5. Neplatné rozvázání pracovního poměru

### 5.1. Obecně k neplatnému rozvázání pracovního poměru

Jak jsme si již ukázali v předchozí kapitole, mohou nastat různé situace vedoucí v konečném důsledku ke skončení pracovního poměru. Současná situace spojená silně s coronavirovou pandemií a s ní bezprostředně spojenými ekonomickými a jinými restrikcemi, vzhledem k nepříznivým důsledkům, nahrává více než jindy. Přestože je v řadě případů jednání zaměstnavatelů směřující k rozvázání pracovních poměrů se svými zaměstnanci pochopitelné, je třeba zdůraznit, že i v čase zuřící coronavirové pandemie musí za každé situace zaměstnavatel respektovat zákonná ustanovení zákoníku práce a jiných právních předpisů, a nemůže jednat v rozporu s nimi, či se s odkazem na nepříznivou situaci pokoušet zákon jakkoliv obejít. Opakovaně byli zmíněni pouze zaměstnavatelé. Není tomu tak proto, že by se snad zaměstnanec nemohl dopustit jednání zapříčínující neplatné rozvázání pracovního poměru, ale i s ohledem na četnost žalob, ve kterých je to právě zaměstnanec, kdo stojí v postavení žalobce. Právě s ohledem na tuto skutečnost bude tato kapitola zaměřena právě na tuto nejčastější situaci. Tato kapitola bude věnována nejčastějším příčinám a pochybením zaměstnavatele při rozvázání pracovního poměru se zaměstnancem, přičemž otázka neplatného rozvázání pracovního poměru se zaměstnavatelem bude rozebrána spíše okrajově.

Jak již bylo uvedeno výše zákoník práce ve své druhé části, konkrétně v hlavě IV. upravuje možnosti skončení pracovního poměru, a to včetně jednání vedoucí k rozvázání pracovního poměru, jejich zákonné předpoklady a také související otázky. Samotným neplatným rozvázáním pracovního poměru se zabývá devátý díl v rámci zvláštní právní úpravy § 69 – 72 ZP.<sup>102</sup> Touto se strany v období do právní moci soudního rozhodnutí (případně do vyřešení sporu mimosoudní cestou) řídí. Platí, že tato úprava dopadá výlučně na rozvázání pracovního poměru, přičemž se ale liší s ohledem na to, zda došlo k neplatnému rozvázání ze strany zaměstnavatele či zaměstnance, či zda k takovému rozvázání došlo

---

<sup>102</sup>FETTER, Richard W, *Neplatnost rozvázání pracovního poměru a nároky z toho vyplývající – jeden z nejčastějších pracovních právních sporů*. Bulletin advokacie, 2018, Dostupné z: <http://www.bulletinadvokacie.cz/neplatnost-rozvazani-pracovniho-pomeru-a-naroky-z-toho-vyplývající-jeden-z-nejčastejsich-pracovne-pravnich-sporu?browser=mobi>. (online)

prostřednictvím dohody.<sup>103</sup> Tato část však nestojí v případě úpravy otázky neplatného rozvázání pracovního poměru sama. Zákonná úprava ostatních dílů se otázky neplatného rozvázání pracovního poměru bezprostředně dotýká, protože důvod neplatnosti často spočívá v porušení jejích ustanovení. Cílem výše uvedených ustanovení je pak nastolení úpravy zatímního uspořádání poměru pro období, kdy jsou jak zaměstnanec, tak zaměstnavatel v nejistotě v důsledku tvrzené neplatnosti, a to na omezenou dobu projednání podané žaloby příslušným soudem.

## **5.2. Neplatnost a zdánlivost právního jednání v intencích pracovního práva**

Definicí právního jednání je mnoho, pro účely této práce budeme vycházet z definice, dle které právní jednání je projevem soukromé vůle, vyvolávající právní účinky, které s takovým projevem objektivní právo předvídá, a které jsou tímto právem dovoleny.<sup>104</sup> Právní jednání má dva hlavní prvky, kterými jsou vůle a projev vůle. V případě, že jedna z těchto složek chybí, k takovému jednání se nepřihlíží, nejedná se vůbec o právní jednání a jde o tzv. právní jednání zdánlivé.

V souvislosti s právním jednáním úzce souvisí také otázka formy právního jednání. Současné soukromé právo, jehož součástí pracovní právo je, je založeno na principu neformálnosti, kdy každý má právo zvolit si pro právní jednání libovolnou formu, není-li ve volbě formy omezen ujednáním nebo zákonem.<sup>105</sup> V pracovním právu však výše uvedené zcela neplatí. Volba formy právního jednání je v zde zejména z důvodu specifické povahy pracovněprávního vztahu a zejména zvláštní ochrany zaměstnance, coby osoby podřízené a v jistém smyslu i slabší strany, výrazně omezena. V pracovním právu je s ohledem na výše uvedené naprostou většinu právních jednání nutné činit v písemné formě. Ta je předepsána zákoníkem práce, který s nedodržením písemné formy v některých případech

---

<sup>103</sup>ŠUBRT, Bořivoj a Michal VRAJÍK. *Skončení pracovního poměru a dalších základních pracovněprávních vztahů v souvislostech*. Olomouc: ANAG, [2019]. Práce, mzdy, pojištění, s. 183.

<sup>104</sup>HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*. 2. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2015. s. 78.

<sup>105</sup>Ustanovení § 559 zákona č. 89/2012 Sb., občanského zákoníku.

spojuje nikoliv jen neplatnost, ale dokonce zdánlivost takového právního jednání.<sup>106</sup>

S ohledem na předestřené téma neplatného rozvázání pracovního poměru je namísto nejprve vymezení samotného pojmu neplatnosti právního jednání a v některých případech i zdánlivosti právního jednání. Neplatným právním jednáním je takové jednání, které je stíženou některou z vad. Závažnost této vady pak určuje, zda se bude jednat o neplatnost relativní, absolutní či dokonce o jednání nicotné.

Absolutně neplatné právní jednání je takové, které se z právního hlediska považuje za existující, současně ale trpí závažnou vadou a z tohoto důvodu je považováno za neplatné od počátku, bez ohledu na to, zda na tuto vadu někdo poukáže.<sup>107</sup> Zákonné zakotvení absolutní neplatnosti nacházíme v ustanovení § 588 občanského zákoníku, který říká: „...soud přihlédne i bez návrhu k neplatnosti právního jednání, které se zjevně přičí dobrým mravům, anebo které odporuje zákonu a zjevně narušuje veřejný pořádek. To platí i v případě, že právní jednání zavazuje k plnění od počátku nemožnému.“<sup>108</sup>

Oproti absolutní neplatnosti rozeznáváme rovněž neplatnost relativní. Relativně neplatným právním jednáním je pak takové jednání, které je obecně považováno za platné a jeho neplatnost je soudem přiznána až v případě jejího namítnutí. Podmínkou nastoupení právních následků je tedy aktivní jednání osoby, která neplatnost tvrdí. Z hlediska nastoupení právních následků platí, že tyto sice vznikají, ale rozhodnutím soudu, kterým je neplatnost potvrzena, zanikají, a to od počátku. Vše nabyté v důsledku vzniklých právních následků, je považováno za bezdůvodné obohacení, a musí být vydáno oprávněné osobě.<sup>109</sup>

Současná soukromoprávní úprava je založena na zásadě, vycházející z ustanovení § 574 občanského zákoníku, která upřednostňuje nahlížení na jednání jako na platné, než jako neplatné. V praxi se pak tato zásada projevuje upřednostněním relativní neplatnosti před absolutní. Ve vztahu k pracovnímu právu je situace obdobná. Z hlediska subsidiárního užití občanského zákoníku vůči pracovnímu

---

<sup>106</sup>HŮRKA Petr a kol. *Pracovní právo*. 2. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2015. s. 79.

<sup>107</sup>HARVÁNEK, Jaromír a kol. *Teorie práva*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2008, s. 309.

<sup>108</sup>Ustanovení § 588 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník,

<sup>109</sup>HARVÁNEK, Jaromír a kol. *Teorie práva*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2008, s. 309.

právu a zákoníku práce je tedy v případech neplatnosti právního jednání upřednostňována neplatnost relativní před absolutní.<sup>110</sup> Tu lze potom jako následek vážného pochybení v rámci jednání najít např. v ustanovení § 19 ZP, který říká, že „...soud přihlédne i bez návrhu k neplatnosti právního jednání, k němuž nebyl udělen předepsaný souhlas příslušného orgánu, v případech kdy to stanoví výslovně tento zákon anebo zvláštní zákon.“

Aby bylo vůbec možné se zabývat otázkou platnosti či neplatnosti právního jednání vedoucího k rozvázání pracovního poměru, je nutné, aby toto jednání splňovalo určité podmínky. V první řadě musí být učiněno v písemné formě (viz. výše, absence písemné formy způsobuje ve všech případech rozvázání pracovního poměru, kromě dohody, zdánlivost právního jednání). Další podmínku představuje řádné doručení ukončujícího jednání druhé straně v souladu s ustanovením § 334 a následujících ZP. V případě, že výpověď, okamžité zrušení nebo zrušení ve zkušební době nejsou řádně doručeny, tak jak předpokládá zákoník práce, jedná se stejně jako v případě absence písemné formy o nedostatek, který má v tomto případě taktéž za následek zdánlivost takového jednání.<sup>111</sup>

Z hlediska neplatnosti obecně platí, že neplatné právní jednání vedoucí ke skončení pracovního poměru není neplatné absolutně, nýbrž relativně. Osoba, která se cítí být dotčena takovým jednáním, musí jeho neplatnost uplatnit u příslušného soudu, který na základě podané žaloby rozhodne, zda se o neplatné právní jednání jedná či nikoliv.<sup>112</sup>

Z výše uvedeného vyplývá, že neplatnost právního jednání vedoucího k jeho rozvázání nenastává automaticky, ale je závislá na jejím namítnutí oprávněnou osobou<sup>113</sup>, a může být určena výlučně pravomocným rozhodnutím soudu.<sup>114</sup> Bez včasného namítnutí této neplatnosti oprávněnou osobou by taková jednání, byť postižena vadami způsobující jejich neplatnost, zůstávala formálně platná, stejně

---

<sup>110</sup>BĚLINA, Miroslav a kol., *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). s. 113-114.

<sup>111</sup>STRÁNSKÝ, Jaroslav. *Nicotnost právního jednání a rozvázání pracovního poměru*. Bulletin advokacie, 2016, Dostupné z: <http://www.bulletin-advokacie.cz/nicotnost-pravniho-jednani-a-roz vazani-pracovniho-pomeru> (online).

<sup>112</sup>GALVAS, Milan a kol., *Pracovní právo*. 2., dopl. a přeprac. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2015. s. 362.

<sup>113</sup>ŠUBRT, Bořivoj a Michal VRAJÍK. *Skončení pracovního poměru a dalších základních pracovněprávních vztahů v souvislostech*. Olomouc: ANAG, [2019]. Práce, mzdy, pojištění, s. 183.

<sup>114</sup>Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 06.09.2017, sp.zn. 21 Cdo 1619/2017.

jako rozvázání pracovního poměru, k němuž směřovala. Důsledkem by pak bylo zamezení nabytí práv vyplývajících z ustanovení § 69-71 zákoníku práce, jako je právo na odstupné či náhradu mzdy či platu.<sup>115</sup> Nenamítnutí neplatnosti může však znamenat pro zaměstnance poměrně závažné následky i nad rámec samotného zákoníku práce. Příkladem může být situace, kdy v důsledku neplatného rozvázání pracovního poměru ztratí zaměstnanec nárok na podporu v nezaměstnanosti.<sup>116</sup>

### **5.3. Neplatné rozvázání pracovního poměru- typy případů**

K neplatnému rozvázání pracovního poměru dochází tam, kde takové právní jednání trpí vadou, a to natolik závažnou, že způsobuje jeho neplatnost.

Mezi nejčastější patří následující případy:

- a) V případě rozvázání pracovního poměru formou dohody, je taková příčina spatřována zejména v jejím uzavření v jiné než písemné formě (neplatná je dohoda ústní, učiněná konkludentně, ať už mlčky nebo faktickým jednáním), dále taková, která je uzavřena v duševní poruše, která osobu činí neschopnou právně jednat, dále také dohodu, v případě které byl podpis některé ze stran vynucen pod psychickým násilím (př. vydíráním, vyhrožováním atp.)
- b) V případě rozvázání pracovního poměru formou výpovědi je příčinou neplatnosti, a to u výpovědi ze strany zaměstnavatele, nedostatečné nebo vadné vymezení výpovědního důvodu, nebo také uvedení důvodu, který není pravdivý.

Neplatnost nastává taktéž v případě, kdy nebyly splněny podmiňující podmínky stanovené dle zákoníku práce (např. u výpovědi ze zdravotních důvodů nebyl předtím vydán lékařský posudek, na základě kterého by zaměstnanec dlouhodobě pozbyl zdravotní způsobilost, u výpovědi pro

---

<sup>115</sup>BĚLINA, Miroslav a kol., *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015. s. 438.

<sup>116</sup>Ta podle 39 odst. 2 písm. a) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, například nepřísluší tomu, se kterým byl v době posledních 6 měsíců před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání zaměstnavatelem skončen pracovněprávní vztah z důvodu porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem.

neuspokojivé pracovní výsledky nebyla zaměstnanci zaslána výzva k jejich odstranění či poskytnuta přiměřená doba k tomuto apod.)

Další příčinnou je taktéž nedodržení lhůt předepsaných ustanoveními § 57 a § 59 ZP.

- c) V případě rozvázání pracovního poměru formou okamžitého zrušení pracovního poměru jsou nejčastější důvody neplatnosti obdobné jako u výpovědi, tedy neplatné je v takovém případě takové okamžité zrušení, v rámci kterého není dostatečně skutkově vymezen důvod rozvázání, zvolený důvod není pravdivý, případně nedošlo k dodržení lhůt předepsaných ustanoveními § 57 a § 59 ZP.
- d) V případě rozvázání pracovního poměru formou okamžitého zrušení ve zkušební době je nejčastějším důvodem neplatnosti zejména doručení takového zrušení až po uplynutí zkušební doby nebo v případě zrušení ze strany zaměstnavatele jeho dání v době během prvních 14 dnů dočasné pracovní neschopnosti daného zaměstnance.<sup>117</sup>

#### **5.4. Neplatné rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele**

Jak bylo uvedeno výše, podání soudní žaloby na neplatnost rozvázání pracovního poměru je velmi důležitým krokem. Neuplatní-li oprávněná osoba neplatnost u soudu, je takové jednání považováno za platné, a to bez ohledu na to, jak závažnou vadou trpí. Neplatnost rozvázání pracovního poměru nesmí být v takovém případě posuzována ani jako tzv. předběžná otázka v jiném řízení před soudem, např. v řízení o určení, že pracovní poměr dále trvá, o zaplacení náhrady mzdy apod.<sup>118</sup> Neméně významným je však další krok spočívající v oznámení zaměstnanci, že trvá na dalším zaměstnávání (zaměstnavatele, že trvá na tom, aby zaměstnanec nadále vykonával svou práci). Důvodem tohoto postupu je vázanost dalších případných nároků plynoucích z neplatného rozvázání pracovního poměru na doručení takového oznámení.<sup>119</sup> Příkladem je právo na to, aby byla zaměstnanci přidělována práce či aby mu oproti tomu byla poskytnuta náhrada

---

<sup>117</sup>ŠUBRT, Bořivoj a Michal VRAJÍK. *Skončení pracovního poměru a dalších základních pracovněprávních vztahů v souvislostech*. Olomouc: ANAG, [2019]. Práce, mzdy, pojištění., s. 182.

<sup>118</sup>Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 19. 3. 1997, sp. zn. 2 Cdon475/1996.

<sup>119</sup>HŮRKA, Petr a kol., *Pracovní právo*. 2. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2015. s. 276.

mzdy v případě zaměstnance (nebo náhrada škody v případě zaměstnavatele). Samotné oznámení samozřejmě pro účely nabytí výše uvedených práv nestačí, přičemž je podmíněno kladným pravomocným rozhodnutím o neplatnosti pracovního poměru ze strany soudu.

Oznámení o trvání na dalším zaměstnávání (dále jen „oznámení“) představuje jednostranné právní jednání. Tímto jednáním oznamuje zaměstnanec zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho nadále zaměstnával, jeho pracovní poměr tímto trvá i nadále a zaměstnavatel je v jeho důsledku povinen poskytnout mu náhradu mzdy nebo platu. Tato náhrada přísluší zaměstnanci ve výši průměrného výdělku 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. Podmínkou platnosti takového jednání je jeho písemná forma. Nedodržení písemné formy představuje zásadní vadu takového jednání, kterou nelze dodatečně zhojit a jejímž následkem je absolutní neplatnost takového jednání. Důvodem absolutní neplatnosti je zjevné narušení veřejného pořádku (viz ustanovení § 588 občanského zákoníku), a to dále s přihlédnutím k základní zásadě pracovněprávních vztahů uvedené v § 1a odst. 1 písm. a) zákoníku práce, kterou je zvláštní zákonná ochrana zaměstnance.<sup>120</sup>

Z hlediska obsahových náležitostí by oznámení mělo obsahovat zejména řádné a nezaměnitelné označení adresáta, informaci o existenci a specifikaci pracovního poměru mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, informaci o tom, že byl se zaměstnancem rozváznán pracovní poměr, přičemž zaměstnanec s tímto rozvázáním nesouhlasí a považuje ho za neplatné a především také informaci o tom, že trvá na svém dalším zaměstnávání.

Podmínkou účinnosti oznámení je jeho doručení v souladu s ustanovením § 337 an. ZP. Otázka doručení je významná z hlediska nastoupení požadovaných právních následků, v případě kdy nedojde k vyhovění oznámení, tedy konkrétně u náhrady mzdy nebo platu v případě zaměstnance nebo náhrady škody v případě zaměstnavatele. Nástup účinků spojených s oznámením však přichází až v okamžiku uplynutí výpovědní doby. Tento okamžik nemůže nastat dříve, a to

---

<sup>120</sup>BĚLINA, Miroslav a kol., *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015. s. 439.

ani v případě, že zaměstnanec doručí zaměstnavateli oznámení před počátkem běhu nebo v průběhu výpovědní doby.<sup>121</sup>

Aby bylo oznámení účinné, je nutné jej doručit, a to opět v souladu s pravidly uvedenými v zákoníku práce dle § 337. Byla-li zaměstnanci dána výpověď a zaměstnanec zaměstnavateli doručil oznámení před uplynutím výpovědní doby, počínají účinky oznámení až po uplynutí výpovědní doby. Z hlediska právního významu oznámení, je možné ho učinit až poté, co byl se zaměstnancem neplatně rozvázán pracovní poměr, nikoliv předtím.<sup>122</sup>

Z hlediska lhůty, ve které je nutné oznámení učinit, zákoník práce nikterak přesně nspecifikuje, dokdy musí být učiněno a pouze konstatuje, že se tak musí stát bez zbytečného odkladu.<sup>123</sup> Přestože se na oznámení váží další případné nároky plynoucí z neplatného rozvázání pracovního poměru, nedodržení výše uvedeného zákonného ustanovení pro povinnou stranu neznamená nutně ztrátu těchto práv, neboť z hlediska výše uvedeného ustanovení se jedná pouze o lhůtu pořádkovou.<sup>124</sup>

V tomto směru může zaměstnanec tedy zaměstnavateli oznámit, že trvá na dalším zaměstnávání kdykoliv od chvíle neplatného rozvázání pracovního poměru až do chvíle pravomocného rozhodnutí soudu určujícího neplatnost takového rozvázání. Zaměstnanec taktéž může i z důvodu délky trvání soudních sporů v průběhu soudního řízení měnit své stanovisko v otázce zájmu na dalším zaměstnávání, avšak činit tak může nejpozději do chvíle, kdy bude příslušným soudem vydáno pravomocné rozhodnutí, určující neplatnost.<sup>125</sup>

Důvody, které mohou vést zaměstnance k podání žaloby na určení neplatnosti, mohou být různé. V řadě případů bude motivem takového jednání pouze snaha o jakousi morální satisfakci, a zaměstnanec již nebude mít zájem podílet se nadále na výkonu práce pro daného zaměstnavatele. Může však nastat situace, kdy zaměstnanec z rozličných důvodů neučiní oznámení o trvání na dalším

---

<sup>121</sup>BĚLINA, Miroslav a kol., *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015. s. 440.

<sup>122</sup>Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 19. 2. 1997, sp. zn. 2 Cdo 1733/1996.

<sup>123</sup>FETTER, Richard W., *Neplatnost rozvázání pracovního poměru a nároky z toho vyplývající – jeden z nejčastějších pracovně-právních sporů*. Bulletin advokacie, 2018, Dostupné z: <http://www.bulletin-advokacie.cz/neplatnost-roz vazani-pracovniho-pomeru-a-naroky-z-toho-vyplyvajici-jeden-z-nejcastejsich-pracovne-pravnich-sporu?browser=mobi>. (online).

<sup>124</sup>Usnesení Městského soudu v Praze ze dne 30. 5. 2012, sp. zn. 62 Co 57/2012.

<sup>125</sup>Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 29. 11. 2000, sp. zn. 21 Cdo 227/2000.



zaměstnávání, přestože chce být i nadále zaměstnáván, a rovnou napadne předmětné rozvazující jednání žalobou. Je nutné upozornit na to, že oproti původně zastávanému názoru, dle kterého již samotná žaloba splňovala svou povahou i oznámení zaměstnavateli, takto podaná žaloba dnes sama o sobě v tomto smyslu nepostačuje. Podmínkou, aby podaná žaloba zahrnovala i účinky oznámení zaměstnavateli, je kromě určení neplatnosti rozvázání dosavadního poměru současně taktéž uplatnění nároku na náhradu mzdy/platu.<sup>126</sup> V tomto případě je oznámení zaměstnance vůči zaměstnavateli obsažené v žalobě účinné od okamžiku doručení žaloby či jiným prokazatelným seznámením se s obsahem této žaloby.<sup>127</sup>

Okamžik doručení oznámení je významný pro účely určení počátku nároku na náhradu mzdy/platu po zaměstnavateli. Ten pak dle zákonné dikce náleží zaměstnanci ve výši průměrného výdělku, a to ode dne oznámení, že zaměstnanec trvá na dalším zaměstnávání.

## **5.5. Neplatné rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnance**

Jak bylo uvedeno v úvodu této kapitoly, závěrem je nutné věnovat pozornost také opačné situaci, ačkoli tyto případy jsou spíše výjimkou. Pracovní poměr nemusí být neplatně ukončen pouze ze strany zaměstnavatele, ale rovněž i ze strany zaměstnance. Neplatné rozvázání pracovního poměru zaměstnancem je upraveno v ustanovení § 70 ZP, dle kterého dal-li zaměstnanec zaměstnavateli neplatnou výpověď nebo zrušil-li neplatně zaměstnanec pracovní poměr okamžitě nebo ve zkušební době a zaměstnavatel písemně oznámil zaměstnanci bez zbytečného odkladu, že trvá na tom, aby dále konal svou práci, pracovní poměr trvá i nadále. Stejně jako zaměstnanec musí tedy i zaměstnavatel za obdobných podmínek oznámit zaměstnanci, že trvá na tom, aby tento zaměstnanec u něj nadále vykonával práci ve sjednaném rozsahu.

Zákonná úprava stanoví pro oznámení náležitosti obsahové i formální. Ty jsou v tomto duchu téměř totožné s oznámením podávaným zaměstnancem, přičemž je

---

<sup>126</sup>Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 27. 6. 2001, sp. zn. 21 Cdo 2369/2000.

<sup>127</sup>BĚLINA, Miroslav a kol., *Zákoník práce: komentář*. 1. vyd. Praha: C.H. Beck, 2012, s. 414-415.

tedy stanovena písemná forma a nutnost řádného doručení v souladu s ustanovením § 337 an ZP. Významný rozdíl pak spočívá v požadavcích zaměstnavatele, který může v případě neplatného rozvázání po zaměstnanci, který přes doručené oznámení nadále nevykonával svou práci, žádat pouze náhradu škody, která mu v důsledku toho vznikla. Počátek doby, za kterou je možné nárokovat náhradu škody, počíná běžet ode dne, kdy mu oznámil, že trvá na dalším konání práce.<sup>128</sup> Uvedená náhrada má povahu reparace škody, která zaměstnavateli vznikla tím, že zaměstnanec nevykonával mu přidělenou práci. Náhrada škody a její výše se bude řídit v tomto případě podle ustanovení § 257 a násl. ZP pojednávající o rozsahu náhrady škody.

Oznámení zaměstnavatele vůči zaměstnanci o dalším trvání na konání práce ve sjednaném rozsahu je podmínkou pro případné uplatnění nároku na náhradu škody, tak jak je uvedena výše. V případě absence oznámení zaměstnavatele zaměstnanci o dalším trvání na konání práce se má za to, že pracovní poměr skončil uplynutím výpovědní doby v případě neplatného rozvázání pracovního poměru výpovědí či dnem, kdy měl pracovní poměr skončit v případě okamžitého zrušení pracovního poměru nebo zrušení pracovního poměru ve zkušební době.

---

<sup>128</sup>Ustanovení § 70 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

## 6. Žaloba na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru

### 6.1. Obecně k žalobě na neplatnost rozvázání pracovního poměru

Plynně navazující na předchozí kapitolu, má-li účastník pracovního poměru (zaměstnavatel či zaměstnanec) za to, že výpověď, okamžité zrušení pracovního poměru či okamžité zrušení ve zkušební době (nebo dohoda o rozvázání pracovního poměru), je postiženo vadou způsobující neplatnost takového ujednání a chce se této neplatnosti dovolat, má jedinou možnost, a to uplatnit neplatnost prostřednictvím žaloby na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru (dále jen „žaloba na neplatnost“) u příslušné instituce. V některých případech účastníci takto neplatné rozvázání pracovního poměru uplatňují nesprávným způsobem, nejčastěji např. u Úřadu práce, oblastních inspektorátů práce či jiných nepříslušných institucí.<sup>129</sup> Jedinou institucí, oprávněnou k řešení této otázky je však v tomto případě věcně a místně příslušný soud

Bez řádného a včasného podání žaloby na určení neplatnosti pracovní poměr i potencionálně neplatným rozvázáním skončí. Podání žaloby na neplatnost a následné soudní rozhodnutí je výlučným způsobem jak se domoci určení neplatnosti, s tím že, neuplatní-li účastník pracovního poměru neplatnost tohoto jednání, je takové jednání považováno za platné (byť se platným ani bezvadným nestává), a vyvolává tytéž právní účinky jako platné a bezvadné rozvázání pracovního poměru.<sup>130</sup>

V případě nepodání se taktéž tento účastník navždy zbavuje možnosti určení neplatnosti takového právního jednání. Kromě toho další posuzování otázky neplatnosti rozvázání pracovního poměru ve smyslu tzv. předběžné otázky, stejně jako v rámci jiného řízení před soudem (např. řízení o zaplacení náhrady mzdy) je

---

<sup>129</sup>SCHMIED, Zdeněk. *Zákoník práce 2016: se stručným souhrnným komentářem k jednotlivým oblastem právní úpravy, ve znění zásadních změn provedených novelami k 1. 10. 2015 a 25. 11. 2015*. 12. aktualizované vydání. Olomouc: Anag, 2016. Práce, mzdy, pojištění. s. 43.

<sup>130</sup>ŠUBRT, Bořivoj a Michal VRAJÍK. *Skončení pracovního poměru a dalších základních pracovněprávních vztahů v souvislostech*. Olomouc: ANAG, [2019]. Práce, mzdy, pojištění, s. 198.

v tomto případě vyloučeno.<sup>131</sup> Podmínka uplatnění námitky neplatnosti prostřednictvím žaloby na neplatnost představuje specifikum, kterým se vykazuje úprava v pracovním právu oproti obecné úpravě plynoucí z občanského zákoníku, přičemž podle této úpravy postačí, je-li neplatnost právního jednání pouze namítnuta u druhé strany.<sup>132</sup>

### 6.1.1. Lhůta pro podání žaloby

Neplatnost rozvázání pracovního poměru může zaměstnavatel nebo zaměstnanec uplatnit u příslušného soudu nejpozději ve lhůtě 2 měsíců, přičemž tato lhůta počíná běžet od okamžiku, kdy měl pracovní poměr skončit některou z forem rozvázání. Povaha této lhůty upravené v ustanovení § 72 ZP je lhůtou prekluzivní (propadnou) a hmotněprávní. Její prekluzivní povaha vyplývající z ustanovení § 330 ZP znamená, že marným uplynutím této lhůty právo s ní spojené bez dalšího zaniká, přičemž soud k uplynutí lhůty přihlíží *ex offio* i bez námitky druhé strany. Vyjma toho dále není možné připustit prominutí této lhůty.<sup>133</sup> Hmotněprávní povaha této lhůty pak spočívá v nutnosti uplatnění nároku žalobou u soudu takovým způsobem, aby předmětná žaloba byla soudu doručena nejpozději v poslední den této lhůty. Úspěšné doručení žaloby místně či věcně nepřislušnému soudu však znamená stavení běhu lhůty.<sup>134</sup> Na rozdíl od lhůt procesních tedy v tomto případě nepostačuje, aby žaloba byla v poslední den lhůty odevzdána provozovateli poštovních služeb či jinému orgánu, který má povinnost ji soudu doručit.<sup>135</sup>

Počátek běhu této lhůty je rozdílný s ohledem na to, který typ rozvazovacího jednání je napadán. Byl-li pracovní poměr rozvázán jednostranným jednáním ve formě okamžitého zrušení či zrušení pracovního poměru ve zkušební době, počíná běžet dvouměsíční lhůta k podání žaloby ode dne doručení tohoto jednání druhé straně. V případě, že takto učiněno nebylo, nemohlo dojít ani k počátku jejího běhu, neboť druhé straně nebyl doručen titul způsobilý k ukončení pracovního

<sup>131</sup>BĚLINA, Miroslav a kol., *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015. s.465.

<sup>132</sup>STRÁNSKÝ, Jaroslav. *Nicotnost právního jednání a rozvázání pracovního poměru*. Bulletin advokacie, 2016, Dostupné z: <http://www.bulletin-advokacie.cz/nicotnost-pravniho-jednani-a-rozvazani-pracovniho-pomeru> (online).

<sup>133</sup>BĚLINA, Miroslav a kol., *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015. s.470.

<sup>134</sup>HROMADA, Miroslav, *Pracovněprávní spory*, 1. Vydání. Praha : C. H. Beck, 2015, str. 123.

<sup>135</sup>Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15. 5. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1436/2001.

poměru.<sup>136</sup> V případě rozvázání pracovního poměru formou výpovědi je situace odlišná s ohledem na existenci výpovědní doby. Výpovědní doba počíná běžet prvním dnem následujícím po dni doručení napadané výpovědi a končí nejpozději posledním dnem zákonné dvouměsíční výpovědní doby. Strany si v tomto směru mohou sjednat delší nebo kratší výpovědní dobu. Dvouměsíční lhůta k podání žaloby na neplatnost následně započne běžet následující den po skončení výpovědní doby.

Účelem krátké prekluzivní lhůty je, aby nebylo neúměrně dlouho udržováno mezi účastníky pracovního poměru období nejistoty, zda pracovní poměr skončil nebo zda bude jeho rozvázání ještě přezkoumáváno soudem. Byť je v tomto smyslu prekluzivní charakter lhůty pochopitelný osobně ho nepovažují za správný.

### 6.1.2. Soudní řízení o žalobě

Žaloba na určení neplatnosti je uplatňována u soudu zaměstnavatelem či zaměstnancem na základě zákonného ustanovení § 72 ZP. To stanoví, že *„Neplatnost rozvázání pracovního poměru výpovědí, okamžitým zrušením, zrušením ve zkušební době nebo dohodou může jak zaměstnavatel, tak i zaměstnanec uplatnit u soudu nejpozději ve lhůtě 2 měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit tímto rozvázáním.“* Toto ustanovení je ve vztahu speciality k obecnému ustanovení § 80 zákona č. 99/1963 Sb., občanského soudního řádu (dále jen „OSŘ“). Dle tohoto ustanovení je možné se určení, zda právní poměr nebo právo je či není, lze žalobou domáhat jen tehdy, je-li na tom naléhavý právní zájem. Toto však neplatí v případě podání žaloby na určení neplatnosti, jelikož naléhavý právní zájem vyplývá v tomto případě již ze zmíněného ustanovení § 72 ZP, a z toho důvodu není třeba prokazovat jeho existenci.<sup>137</sup>

Řízení o neplatnosti skončení pracovního poměru je řízením sporným ovládaným zásadami typickými pro sporné civilní řízení (zejména se jedná o zásadu dispoziční, projednací, koncentrace řízení, a další), současně je ale taktéž stiženo určitými rozdíly typickými pro charakter pracovněprávních sporů.

---

<sup>136</sup>BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015. s. 469.

<sup>137</sup>ŠUBRT, Bořivoj a Michal VRAJÍK. *Skončení pracovního poměru a dalších základních pracovněprávních vztahů v souvislostech*. Olomouc: ANAG, [2019]. Práce, mzdy, pojištění, s. 197.

Žaloba na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru musí splňovat náležitosti stanovené ustanovením § 42 odst. 4 a § 79 odst. 1 OSŘ.<sup>138</sup> Tato ustanovení stanoví, že obecnými náležitostmi žaloby jsou dle § 42 odst. 4 následující: vymezení, kterému soudu je určeno, kdo žalobu podává, vůči komu, co sleduje, a samozřejmě nesmí chybět ani podpis a datum. Podání v listinné podobě je následně nutné předložit v potřebném počtu stejnopisů. Další náležitosti žaloby jsou předjímány výše uvedeným ustanovením § 79 OSŘ, a to tak, že žaloba musí obsahovat jméno, příjmení, bydliště účastníků, případně rodná čísla nebo identifikační čísla účastníků (obchodní firma či název a sídlo právnické osoby, identifikační číslo, označení státu a příslušné organizační složky státu, která za stát před soudem vystupuje), vyličení rozhodných skutečností, označení důkazů, jichž se navrhovatel dovolává a musí být patrné, čeho se navrhovatel domáhá.<sup>139</sup>

Žaloba na neplatnost musí být adresována místně a věcně příslušnému soudu. Věcně příslušným soudem je podle ustanovení § 9 odst. 1 OSŘ, okresní soud, neboť spory o neplatnost rozvázání pracovního poměru nejsou součástí taxativního výčtu věcí, kterými se zabývá krajský soud dle ustanovení § 9 odst. 2 OSŘ.

Místně příslušným soudem je obecný soud žalovaného.<sup>140</sup> Z hlediska místní příslušnosti přichází v tomto případě i možnost alternativní místní příslušnosti, a to dle ustanovení § 87 písm. a) a c) OSŘ. Z uvedených možností učiní žalobce volbu tím, že podá žalobu u zvoleného soudu. V žalobě však musí uvést skutečnosti, které odůvodňují místní příslušnost jím zvoleného soudu.<sup>141</sup>

Z hlediska aktivní a pasivní legitimace platí následující pravidla. Aktivně legitimovanou osobou k podání žaloby je ten, vůči němuž směřuje v daném případě rozvázání pracovního poměru. Aktivně legitimován nemůže být nikdo jiný, byť by se otázka platnosti rozvazujícího jednání mohla dotýkat jeho zájmu.

---

<sup>138</sup>BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015. s. 467.

<sup>139</sup>ŠUBRT, Bořivoj a Michal VRAJÍK. *Skončení pracovního poměru a dalších základních pracovněprávních vztahů v souvislostech*. Olomouc: ANAG, [2019]. Práce, mzdy, pojištění, s. 201.

<sup>140</sup>Zákon dále stanoví, že obecným soudem se rozumí buď bydliště fyzické osoby v obvodu daného soudu a v případě právnické osoby je tomu sídlo v obvodu daného soudu - § 85 OSŘ.

<sup>141</sup>HROMADA, Miroslav, *Pracovněprávní spory*, 1. Vydání. Praha : C. H. Beck, 2015, s. 29.

Není tedy ani možné, aby žalobu na neplatnost podal vlastním jménem např. manžel dotčeného zaměstnance či zákonný zástupce zaměstnance.<sup>142</sup>

Pasivně legitimovanou osobou je následně ta, která učinila právní jednání, které směřovalo k rozvázání pracovního poměru. Touto osobou je zaměstnavatel, který byl současně v dané době účastníkem předmětného pracovněprávního vztahu.

V případě vymezení předmětu sporu, konkrétně z hlediska žalobou napadaných vad zatěžujících rozvazující jednání, platí, že je povinností žalobce dovolat se všech konkrétních jednání, které považuje za vadné. Podstatnými náležitostmi takového dovolání se neplatnosti je především vymezení předmětného právního jednání, které žalobce považuje za neplatné a dále vymezení konkrétních vad, které mají být příčinou této neplatnosti. Veškeré tyto náležitosti je nutné vyjádřit výslovně.<sup>143</sup> Současně je nutné vymezení veškerých žalobcem předpokládaných vad. V případě, že je jednání postiženo několika vadami, mohou některé z nich být dostačující coby důvod relativní neplatnosti, zatímco jiné nikoliv. Pokud však žalobce řádně nevymezení všechny tyto vady, vystavuje se riziku neúspěchu, neboť k těm vadám, jež nebyly řádně vymezeny, soud nepřihlíží, byť by si byl sám vědom.<sup>144</sup>

Je-li jednou z náležitostí stanovení, čeho se žalobce domáhá, rozumí se tím uvedení tzv. žalobního petitu. Žalobním petitem je vymezen předmět řízení, přičemž platí, že tímto je soud dále vázán. Správná formulace žalobního petitu u žaloby na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru by měla vypadat například takto: „*Určuje se, že výpověď/okamžité zrušení pracovního poměru...daná žalobci ze strany žalovaného dne ..... je neplatná.*“ Podstatné je, aby z uvedeného petitu bylo zjevné, že cílem je určení neplatnosti konkrétního právního jednání, kterým byl pracovní poměr rozvázán.<sup>145</sup>

---

<sup>142</sup>Tamtéž s. 122.

<sup>143</sup>Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 27. 7. 2010, sp. zn. 21 Cdo 660/2009.

<sup>144</sup>HROMADA, Miroslav, *Pracovněprávní spory*, 1. Vydání. Praha : C. H. Beck, 2015, s. 76.

<sup>145</sup>ŠUBRT, Bořivoj a Michal VRAJÍK. *Skončení pracovního poměru a dalších základních pracovněprávních vztahů v souvislostech*. Olomouc: ANAG, [2019]. Práce, mzdy, pojištění, s. 201.

### 6.1.3. Rozhodnutí soudu o určení neplatnosti pracovního poměru

Soud rozhoduje o žalobě o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru vždy rozsudkem. V rámci řízení před soudem je taktéž možné ukončit spor smírem. Ten má následně stejné účinky jako pravomocný rozsudek.

Rozsudek o určení, že existuje určitý právní vztah nebo právo, lze jednoznačně pokládat za rozhodnutí deklaratorní. V případě rozhodnutí o žalobě na neplatnost se však jedná o rozhodnutí konstitutivní. Tomuto závěru nasvědčuje zejména stanovení hmotněprávní prekluzivní povahy lhůty k uplatnění neplatnosti žalobou na neplatnost.<sup>146</sup>

Soud při rozhodování o žalobě na neplatnost zjišťuje zejména, byly-li splněny všechny zákonné podmínky. Žalobě následně vyhoví, bylo-li v průběhu řízení o ní prokázáno, že napadené jednání, bylo řádně doručeno druhému účastníku pracovního poměru, je skutečně stíženo vadou způsobující jeho neplatnost, nesplňuje podmínky pro vznik zdánlivosti takového jednání, žalobce řádně vymezil a následně se dovolal relativní neplatnosti tohoto jednání a samotná žaloba byla doručena včas v zákonné lhůtě dvou měsíců.

V případě existence důvodu zakládající zdánlivost takového jednání (ve většině případů absence písemné formy) případně, že nebyla naplněna podmínka řádného doručení druhému účastníku pracovněprávního vztahu, bude taková žaloba soudem zamítnuta.<sup>147</sup>

V rámci posuzování otázky neplatnosti rozvázání pracovního poměru je soud vázán (jak již bylo uvedeno výše) rozsahem dovolání se žalobce, a to zejména z hlediska vymezených vad jednání. Při rozhodování o žalobě však může soud taktéž přihlídnout k dalším skutečnostem, které mohou mít vztah k výkonu práce zaměstnance, a to zejména k jeho osobě (věk a zkušenosti), k jeho dosavadním pracovním výsledkům v rámci výkonu sjednané práce, postoji k plnění svěřených pracovních úkolů, ke schopnostem týmové spolupráce, k dosavadní délce zaměstnání apod. Zákon v tomto směru ponechává soudu možnost uvážení,

---

<sup>146</sup>DVOŘÁK, Bohumil. *O žalobách na určení neplatnosti výpovědi*. Právní rozhledy 18/2012, s. 634.

<sup>147</sup>BĚLINA, Miroslava kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015, s. 471.



nejenom otázku neplatnosti, ale také to zda lze po zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby pracovní poměr s dotyčným zaměstnancem dále trval.<sup>148</sup>

Při posuzování otázky neplatnosti stejně jako dalších skutečností vychází soud z okolností, které zde byly v době, kdy k rozvázání pracovního poměru došlo. Odvolání napadeného rozhodnutí, aktuální změna v rámci zdravotního stavu či např. zrušení pravomocného rozsudku, který byl podkladem pro okamžité zrušení pracovního poměru tedy nemá na rozhodnutí ve věci vliv.

Na základě zjištění naplnění výše uvedených podmínek a výsledku dokazování, může soud rozhodnout několikerým způsobem. V případech, kdy soud svým rozhodnutím podanou žalobu zamítne, odmítne nebo samotné řízení zastaví, má takové rozhodnutí z hlediska určení neplatnosti za následek to, že se na žalobu nahlíží, jakoby vůbec podána nebyla. V takovém případě je napadené rozvázání pracovního poměru považováno za platné a pracovní poměr byl tímto jednáním platně ukončen.

---

<sup>148</sup>Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 18. 11. 2013, sp. zn. 21 Cdo 2636/2012.

## **7. Následky neplatného rozvázání pracovního poměru**

### **7.1. Neplatné rozvázání pracovního poměru při trvání na další práci**

Předmětem předcházející kapitoly byl způsob, jakým se účastník pracovněprávního vztahu může bránit, v případě, že vůči němu dojde ze strany druhého účastníka k neplatnému rozvázání pracovního poměru. Tato kapitola bude dále věnována již situaci, kdy došlo ze strany soudu k vydání rozhodnutí, kterým byla potvrzena neplatnost napadeného rozvázání pracovního poměru. Pozornost pak bude zaměřena zejména na období od domnělého skončení pracovního poměru do pravomocného rozhodnutí o žalobě na neplatnost skončení pracovního poměru, a nároky účastníků (zaměstnance či zaměstnavatele), které jim z neplatného rozvázání plynou.

S ohledem na skutečnost, že velká většina případů se vztahuje k nárokům zaměstnance a nikoli zaměstnavatele, je i tato práce, stejně jako v rámci předchozích kapitol, koncipována s převážným zaměřením na nároky zaměstnanců. Obecně lze konstatovat, že zaměstnanci vzniká v těchto případech nárok na vše, čemu se mu nedostalo v důsledku neplatně rozvazaného pracovního poměru. Předpokladem pro vznik těchto nároků je v každém případě oznámení zaměstnance o trvání na dalším zaměstnávání, a pravomocný rozsudek soudu určující neplatnost napadeného rozvazujícího jednání. Nároky zaměstnance lze pak rozdělit do dvou základních skupin, a to nárok na náhradu mzdy nebo platu, jako nárok hlavní a nárok na jiná plnění. Do kategorie jiných plnění pak mohou patřit např. nárok na stravné, nárok na nevyčerpanou dovolenou či příspěvky zaměstnavatele poskytnuté zaměstnancům apod.

Výchozí úpravou pro otázku nároků z neplatného rozvázání pracovního poměru jsou ustanovení § 69 až 71 ZP. Tato část zákonné úpravy má povahu *lex specialis* a zabývá se úpravou práv a povinností účastníků pracovněprávního sporu (zaměstnance a zaměstnavatele) v době, kdy mezi nimi existuje spor ohledně neplatného rozvázání pracovního poměru. Ve sporném období mezi rozvázáním pracovního poměru a pravomocným rozhodnutím soudu, které může v konečném důsledku trvat i několik let, panuje mezi účastníky stav značné nejistoty. Po dobu

tohoto sporného období se práva a povinnosti mezi účastníky neřídí stejným způsobem jako za jeho trvání (proto provizorní výkon práce), ale speciální úpravou, která je obsažena v ustanoveních § 69 až 71 ZP. Od pravomocného rozhodnutí soudu (v případě určení neplatnosti rozvazujícího jednání) se práva a povinnosti mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem nadále řídí původní pracovní smlouvou a příslušnými právními předpisy.

### **7.1.1. Provizorní výkon práce**

Otázka provizorního výkonu práce je bezprostředně spojena s rozhodnutím zaměstnavatele v případech, kdy mu ze strany zaměstnance bylo po rozvázání pracovního poměru doručeno oznámení o trvání na dalším zaměstnávání. Zaměstnavatel má v takovém případě v závislosti na svých organizačních možnostech a schopnosti přidělovat sjednanou práci možnost zaměstnanci nadále přidělovat práci, nebo se rozhodnout z různých důvodů (např. z důvodů zachování dobrých vztahů na pracovišti) zaměstnanci práci nepřidělovat. V takovém případě je následně zaměstnavatel povinen tomuto zaměstnanci poskytnout odpovídající náhradu mzdy nebo platu. Náhrada následně přísluší zaměstnanci ve výši průměrného výdělku, s počátkem ode dne doručení příslušného oznámení zaměstnance, že trvá na dalším zaměstnávání, až do chvíle, kdy mu zaměstnavatel umožní pokračovat v práci nebo kdy dojde k platnému skončení pracovního poměru.<sup>149</sup> V případě rozhodnutí o přidělování práce (provizorní výkon práce) však platí, že z takového jednání zaměstnavatele není možné jakkoliv dovozovat, že by uznával předchozí rozvázání pracovního poměru za neplatné.<sup>150</sup>

Pro účely provizorního výkonu práce není mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem uzavírána žádná speciální dohoda, ani nová smlouva (to by znamenalo vznik nového pracovního poměru mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem). Z tohoto hlediska zůstávají zachována stejná práva a povinnosti, které vycházely z původního pracovního poměru. Z tohoto mimo jiné vyplývá, že v rámci provizorního výkonu práce není možné zaměstnanci přidělit jakoukoliv práci, ale pouze práci sjednanou (v rámci původní pracovní smlouvy). Za tento výkon práce

---

<sup>149</sup>Ustanovení § 69 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

<sup>150</sup>STRÁNSKÝ, Jaroslav a kol. *Zákoník práce: s podrobným praktickým výkladem pro širokou veřejnost : nové úplné znění*. Praha: Soudy, 2012, s. 162.

má zaměstnavatel povinnost zaměstnanci vyplácet mzdu nebo plat, a nikoliv pouze jejich náhradu.<sup>151</sup>

Rozhodne-li se zaměstnavatel umožnit zaměstnanci provizorní výkon práce, nutným předpokladem jeho výkonu je výzva zaměstnavatele vůči zaměstnanci k nástupu do práce. V případě, že k takové výzvě dojde a zaměstnanec se na základě této dostaví, je zaměstnavatel povinen mu sjednanou práci skutečně přidělit. V tomto směru tedy nestačí pouhé dostavení se bez výkonu konkrétní činnosti, přičemž takovéto jednání by pak nebylo možné považovat za výkon práce a zaměstnanci by v tomto případě nenáležel nárok na mzdu či plat ale pouze na jejich náhradu.<sup>152</sup>

Tak jako je povinností zaměstnavatele přidělovat zaměstnanci práci či nahradit mzdu či plat, je naproti tomu stejnou povinností zaměstnance začít s výkonem práce, k níž byl zaměstnavatelem vyzván, a to ke dni, který je v této výzvě stanoven. Pokud zaměstnanec tuto svou povinnost nesplní, a i přes výzvu do práce nenastoupí, jako následek a jistá forma sankce mu nebude přiznána náhrada mzdy za období, kdy nevykonával práci, ačkoliv k tomu byl vyzván. Současně se ale tímto jednáním dopouští taktéž porušení pracovních povinností vyplývajících z pracovního poměru a současně také naplnění výpovědního důvodu podle ustanovení § 52 písm. g) ZP či taktéž důvodu pro okamžité zrušení pracovního poměru dle ustanovení § 55 odst. 1 písm. b). Zaměstnavatel má následně možnost rozvázání pracovního poměru jedním ze způsobů, které se tímto nabízí.<sup>153</sup> Na takto skončený pracovní poměr už by následně neměla vliv ani případná neplatnost původního rozvazujícího jednání, a pracovní poměr by zanikl.

Rozhodne-li se zaměstnavatel, že zaměstnanci přes jeho oznámení provizorní výkon práce neumožní, nastupují vůči němu výše uvedené důsledky takového rozhodnutí. Zaměstnanci se v takovém případě nabízí několik možností. S ohledem na možnou délku trvání soudního sporu se jako nejpravděpodobnější nabízí uzavření nového pracovního poměru s jiným zaměstnavatelem. Takto uzavřený pracovní poměr však musí zohledňovat potenciální úspěch ve smyslu určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru s původním zaměstnavatelem.

---

<sup>151</sup>STRÁNSKÝ, Jaroslav a kol. *Zákoník práce: s podrobným praktickým výkladem pro širokou veřejnost : nové úplné znění*. Praha: Soudy, 2012, .s. 162-163.

<sup>152</sup>BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015. s. 441.

<sup>153</sup>Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 18. 3. 2004, sp. zn. 21 Cdo 1950/2003.

V takovém případě by původní pracovní poměr nadále existoval a zaměstnanec má povinnost nastoupit pokračování ve výkonu sjednané práce. S ohledem na tuto variantu je možné nový pracovní poměr uzavřít pouze na dobu určitou v délce trvání sporu, případně v rámci nového pracovního poměru sjednat alternativní způsob umožňující případný nástup do původního zaměstnání.<sup>154</sup>

V další části si stručně nastíníme situaci opačnou, a to takovou, kde byl pracovní poměr rozváznán ze strany zaměstnance a zaměstnavatel toto jednání považuje za neplatné. Výchozí úpravu představuje ustanovení § 70 odst. 1 ZP, který za předpokladu písemného oznámení, že trvá na tom, aby zaměstnanec dále vykonával svou práci, a připouští další trvání pracovního poměru. Obecně lze říci, že postup na následky vzniklé s ohledem na to, jak se zaměstnanec v tomto případě rozhodne jsou obdobné, s několika rozdíly plynoucími z „výměny rolí“.

Stejně jako v předchozím případě, samotnému výkonu předchází výzva zaměstnavatele. Zaměstnanec může následně vyhovět výzvě zaměstnavatele a dostavit se k provizornímu výkonu práce. Pokud se zaměstnanec rozhodne výzvě zaměstnavatele nevyhovět, (ať už proto, že již uzavřel jiný pracovní poměr, nebo z jiných důvodů) nevzniká tímto způsobem ve srovnání s předchozí situací porušení pracovních povinností vyplývajících z pracovního poměru ani odpovídající zákonné úpravy, a není tedy možné s ním z těchto důvodů rozváznat pracovní poměr žádným z dříve uvedených způsobů.<sup>155</sup> V případě zaměstnavatele je situace odlišná. S ohledem na jeho iniciativu spočívající ve výzvě směřované k zaměstnanci se předpokládá, že tato nebyla pouze formálním počinem a zaměstnavatel tedy má k dispozici odpovídající provozní kapacitu k tomu, aby zaměstnanci mohl přidělovat práci. Za situace, kdy takto činit nemůže, vzniká tímto překážka na straně zaměstnavatele a na základě toho zaměstnanci přísluší náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku.<sup>156</sup>

---

<sup>154</sup>Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 9. 3. 2006, sp. zn. 21 Cdo 1218/2005.

<sup>155</sup>BĚLINA, Miroslav a kol. Zákoník práce: komentář. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015. s. 458.

<sup>156</sup>Ustanovení § 208 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

### **7.1.2. Nastoupení k výkonu práce v případě určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru**

Zatímco v předchozí podkapitole byla předmětem otázka práv a povinností vznikajících mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem ve sporném období, a to za situace kdy žalující strana trvala na dalším zaměstnávání, v následující podkapitole si nastíníme změnu související s vydáním pravomocného rozhodnutí soudu. S ohledem na téma této práce bude pozornost zaměřena na situaci, kdy bylo prostřednictvím soudního rozhodnutí určeno, že rozvázání pracovního poměru je neplatné. Za těchto okolností pracovní poměr trvá a hledí se na něj, jako by k jeho rozvázání nikdy nedošlo.<sup>157</sup> Jak bylo již uvedeno výše, s rozhodnutím soudu se práva a povinnosti mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem opět řídí původní pracovní smlouvou a příslušnými právními předpisy. Povinností zaměstnavatele je tady v souladu se zněním pracovní smlouvy přidělovat zaměstnanci práci v souladu s pracovní smlouvou. Nesplnění této povinnosti zakládá obdobně jako v předchozím případě vznik překážky na straně zaměstnavatele dle ustanovení § 208 ZP a následný vznik nároku zaměstnance na náhradu mzdy nebo platu, a to ve výši průměrného výdělku. Povinnosti zaměstnavatele poskytovat práci však odpovídá také povinnost zaměstnance k výkonu práce v rozsahu a způsobem stanoveným pracovní smlouvou. V případě, že zaměstnanec tuto povinnost nesplní a nenastoupí k výkonu práce, dopouští se tímto jednáním porušení pracovních povinností vyplývajících z pracovní smlouvy uzavřené mezi ním a zaměstnavatelem, přičemž ten může na základě takového jednání tentokrát již platně rozvázat pracovní poměr okamžitým zrušením dle písm. b) nebo výpovědí dle písm. g) příslušných ustanovení.

### **7.2. Neplatné rozvázání pracovního poměru při netrvání na dalším zaměstnávání**

V následující podkapitole se zaměříme na situace, kdy došlo k rozvázání pracovního poměru mezi účastníky tohoto pracovního poměru, některým z těchto účastníků, avšak v rozporu s předchozí kapitolou, účastník, který se dovolává neplatnosti, současně netrvá na dalším zaměstnávání či výkonu práce. Přestože

---

<sup>157</sup>GALVAS, Milan a kol. Pracovní právo. 2., dopl. a přeprac. vyd. Brno : Masarykova univerzita, 2015, s. 363.

případy žaloby na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru při současném neoznámení dalšího trvání na zaměstnávání budou zcela v menšině, nejedná se o ojedinělý případ. Důvodem, proč strana dotčená neplatným rozvázáním netrvá na dalším zaměstnávání, ale přesto se rozhodla pro podání žaloby na určení neplatnosti, může být cokoliv. Představit si lze nejpravděpodobnější situace spočívající např. ve snaze zaměstnance, jehož cílem je dosažení spravedlnosti či jakési morální satisfakce, stejně tak jako snaha o získání podpory v nezaměstnanosti či odstupného, o které byl zaměstnanec zkrácen v důsledku vadného rozvazujícího jednání.

Zákonnou úpravou zohledňující výše uvedenou situaci lze najít v ustanovení § 69 odst. 3 ZP. Ten stanoví, že: *„Rozvázal-li zaměstnavatel pracovní poměr neplatně, avšak zaměstnanec neoznámí, že trvá na tom, aby ho zaměstnavatel dále zaměstnával, platí, pokud se se zaměstnavatelem nedohodne písemně na jiném dnu skončení, že jeho pracovní poměr skončil dohodou, a) byla-li dána neplatná výpověď, uplynutím výpovědní doby, b) byl-li pracovní poměr neplatně zrušen okamžitě nebo ve zkušební době, dnem, kdy měl pracovní poměr tímto zrušením skončit; v těchto případech má zaměstnanec právo na náhradu mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku za dobu výpovědní doby.“*

Z výše uvedeného ustanovení plyne vznik právní fikce uzavření dohody o skončení pracovního poměru. Výsledná situace z hlediska skončení pracovního poměru a případného nároku na náhradu mzdy či platu se různí v závislosti na užitém způsobu rozvázání pracovního poměru.

Den skončení pracovního poměru je následně v případě užití výpovědi coby způsobu rozvázání, stanoven na den, jímž došlo k uplynutí výpovědní doby. V případě okamžitého zrušení pracovního poměru či zrušení ve zkušební době platí fikce uzavření dohody o skončení pracovního poměru ke dni, ke kterému měl být v obou případech pracovní poměr ukončen.

Otázku nároku na náhradu mzdy či platu pak zákoník práce řeší s ohledem na ochranu zaměstnance před neoprávněným krácením jeho finančních nároků tak, že s okamžitým zrušením pracovního poměru nebo zrušením pracovního poměru ve zkušební době spojuje vznik nároku na náhradu mzdy nebo platu ve výši

průměrného za dobu trvání výpovědní doby.<sup>158</sup> Takovýto nárok již dle písm. a) výše uvedeného ustanovení není spojen s rozvázáním pracovního poměru formou výpovědi.

Vznik právní fikce uzavření dohody o skončení pracovního poměru, tak jak je předvídaná ustanovením § 69 odst. 3 ZP je podmíněn neexistencí uzavření jiné dohody o skončení pracovního poměru uzavřené mezi stranami během trvání sporného období. Uzavření takové dohody by v takovém případě mělo jednoznačnou přednost před zákonem stanovenou fikcí.

V případě opačné situace, tedy kdy je pracovní poměr skončen jednáním ze strany zaměstnance a zaměstnavatel netrvá na jeho dalším výkonu práce, je situace podobná. Zákonná úprava je následně dána ustanovením § 70 odst.2, který stanoví, že: *„Rozvázal-li zaměstnanec pracovní poměr neplatně, avšak zaměstnavatel netrvá na tom, aby zaměstnanec u něho dále pracoval, platí, pokud se se zaměstnancem nedohodne písemně na jiném dnu skončení, že jeho pracovní poměr skončil dohodou, a) byla-li dána neplatná výpověď, uplynutím výpovědní doby, b) byl-li pracovní poměr neplatně zrušen okamžitě nebo ve zkušební době, dnem, kdy měl pracovní poměr tímto zrušením skončit.“*

Z uvedeného znění je zřejmé, že v opačné situaci nedochází k významnějším změnám. Je zachován koncept dne skončení pracovního poměru. K otázce náhrady škody se následně zákoník práce vyjadřuje v ustanovení § 70 odst. 3, kde stanovuje, že náhrada škody je v případě netrvání na dalším výkonu práce ze strany zaměstnance vyloučena.

### **7.3. Nárok na náhradu mzdy nebo platu**

Jedna z profilových zásad pracovního práva upravená ustanovením § 1a odst. 1 písm.c), ve svém znění mluví o spravedlivém odměňování zaměstnance, které současně představuje jedno ze základních práv zaměstnance vůči zaměstnateli<sup>159</sup> za jím odvedenou práci. Vycházejíce z této zásady platí, že každému zaměstnanci náleží za vykonanou práci náležitá/odpovídající odměna. Ta je v tomto směru

<sup>158</sup>Stanovisko Občanskoprávního kolegia a Obchodního kolegia Nejvyššího soudu České republiky k některým otázkám rozhodování soudů ve věcech nároků z neplatného rozvázání pracovního poměru podle ustanovení § 61 zákoníku práce, ze dne 9. 6. 2004, sp. zn. Cpjn 4/2004.

<sup>159</sup>Čl. 28 Listiny základních práv a svobod: „Zaměstnanci mají právo na spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky.“



představována mzdou či platem. Dalším z klíčových zákonných ustanovení potažmo se vztahujících k otázce odměny za práci je již zmíněné ustanovení § 69 ZP, které stanovuje, že rozvázal-li zaměstnavatel se zaměstnancem neplatně pracovní poměr a oznámil-li následně zaměstnanec zaměstnavateli, že trvá na dalším zaměstnávání, jeho pracovní poměr nadále trvá, a zaměstnavatel je povinen poskytnout mu náhradu mzdy nebo platu.<sup>160</sup>

Náhrada mzdy zastává v tomto smyslu několik funkcí. Tou nejvýznamnější, alespoň z pohledu autorky, je funkce reparační, kdy v rámci této je zaměstnanci poskytována mzda, která by mu za jiných okolností náležela, pokud by nedošlo k rozvázání pracovního poměru. Hlavním cílem je ochrana zaměstnance prostřednictvím náhrady ztráty příjmů tohoto zaměstnance. Další funkcí, kterou v tomto případě náhrada mzdy zastává, je jakási forma sankce pro zaměstnavatele, který neplatně rozvázal pracovní poměr s tímto zaměstnancem, spočívající ve formě náhrady mzdy tomuto zaměstnanci, a to i přesto, že tento reálně práci nevykonává.

Obecnými předpoklady pro vznik nároku na náhradu škody jsou soudní rozhodnutí, určující neplatnost napadeného rozvázání pracovního poměru a řádně doručené oznámení zaměstnance vůči zaměstnavateli o tom, že trvá na dalším zaměstnávání. Za těchto předpokladů a v závislosti na rozhodnutí zaměstnavatele pak zaměstnanec vykonává provizorní výkon práce či nikoliv. V případě, že mu práce přes jeho oznámení zaměstnavatelem přidělena není, vzniká mu předmětný nárok na náhradu mzdy.

Existuje však řada situací, kdy i za splnění výše uvedených předpokladů právo zaměstnance na náhradu nevznikne. Mezi takové patří například, neschopnost provizorního výkonu práce z důvodu dočasné pracovní neschopnosti, karantény či z důvodu jiné osobní překážky vzniklé na straně zaměstnance<sup>161</sup>, pro kterou mu dle zákona nenáleží náhrada mzdy či skutečnost, že se zaměstnanec dlouhodobě zdržuje v zahraničí, a není tedy reálně schopen provizorního výkonu práce, na kterém prostřednictvím oznámení trval, stejně jako např. ztráta zákonných předpokladů nutných pro výkon sjednané práce zabraňující skutečnému výkonu

---

<sup>160</sup>Pro další účely této kapitoly platí, že v rámci pojmu náhrada mzdy zahrnuta i náhrada platu.

<sup>161</sup>Ustanovení § 192 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce.

této práce apod.<sup>162</sup> Předmětný nárok naopak nezaniká v období, kdy tento zaměstnanec uzavřel nový pracovní poměr u jiného zaměstnavatele, u něž v období soudního sporu vykonával práci.

Z časového hlediska vzniká povinnost zaměstnavatele k poskytnutí náhrady mzdy ode dne, kdy mu bylo zaměstnancem doručeno oznámení o trvání na dalším zaměstnávání. Konec této povinnosti je následně vázán na den předcházející dni, v němž je zaměstnanci umožněn další výkon práce, či na den, kdy je pracovní poměr skutečně a platně skončen.<sup>163</sup>

Jak bylo uvedeno výše, právo na náhradu mzdy je spojeno s pozitivním rozhodnutím soudu ve smyslu určení neplatnosti napadeného rozvazujícího jednání. Uplatnění nároku na náhradu mzdy však není nutně vázán pouze na okamžik vydání pravomocného rozhodnutí a zaměstnanec tak může právo na náhradu škody uplatnit prostřednictvím žaloby na náhradu mzdy podané vedle samotné žaloby na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru. Vybraný postup je vhodný v případě, je-li v době podání žaloby a uplatnění předmětného návrhu splatná již náhrada mzdy za určité období, neboť pouze takovou může soud zaměstnanci přiznat. Současně platí, že se jedná o jednorázovou úhradu, nikoliv opakující se plnění, které by v takovém případě bylo možné přiznávat opakovaně do budoucna.<sup>164</sup>

V případě, že se zaměstnanec rozhodne využít možnosti podání žaloby na náhradu mzdy, tak jak je uvedeno výše, musí být stejně jako v případě žaloby na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru splněny náležitosti takové žaloby. Ty jsou v tomto smyslu u obou žalob podobné. Pro účely podání žaloby je věcně příslušným soudem soud okresní, místně příslušným je obecný soud žalovaného.<sup>165</sup> Stejně jako v případě žaloby na neplatnost se i v tomto případě nabízí alternativní místní příslušnost dle ustanovení § 87 písm. a) a c) OSŘ. Výlučná příslušnost se zde neuplatní. Pasivní legitimace z logiky věci zůstává totožná jako v případě sporu ohledně neplatnosti rozvázání pracovního poměru.<sup>166</sup>

---

<sup>162</sup>Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 15. 5. 2012, sp. zn. 21 Cdo 1511/2011.

<sup>163</sup>STRÁNSKÝ, Jaroslav a kol., *Zákoník práce: s podrobným praktickým výkladem pro širokou veřejnost : nové úplné znění*. Praha: Soudy, 2012. s. 161.

<sup>164</sup>Rozsudek Nejvyššího soudu ČSSR ze dne 22. 2. 1968, sp. zn. 6 Cz 215/1967.

<sup>165</sup>Ustanovení § 9 odst.1a § 84 zákona č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád.

<sup>166</sup>Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 24. 2. 2010, sp. zn. 21 Cdo 4780/2008.

Vymezení výše náhrady mzdy je řešeno prostřednictvím úpravy uvedené v ustanoveních § 69 odst.1 a § 351 an. ZP. Dle těchto ustanovení je náhrada mzdy poskytována ve výši průměrného výdělku. Pravidla pro stanovení průměrného výdělku jsou obsažena v hlavě osmnácté ZP. Průměrný výdělek se následně zjišťuje jako průměrný hodinový výdělek z hrubé mzdy nebo platu, jenž je zúčtován zaměstnanci k výplatě v rozhodném období a z odpracované doby<sup>167</sup> v rozhodném období. Rozhodné období pak představuje předchozí kalendářní čtvrtletí, které předchází dni, ke kterému zaměstnanci vzniklo právo na náhradu mzdy nebo platu. Takto zjištěná výše průměrného výdělku se použije pro celou dobu, za kterou zaměstnanci náleží náhrada mzdy<sup>168</sup> a nebude tak s postupem času docházet k jejímu přepočítávání.<sup>169</sup> Kromě ustálené výše průměrného výdělku taktéž platí, že do výše náhrady mzdy se nebude nikterak promítat valorizace.<sup>170</sup>

### 7.3.1. Moderační právo soudu

Náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku nemusí být nutně zaměstnanci přiznána za celou dobu, kdy splňoval podmínky pro existenci nároku na ni. Důvodem je v takovém případě uplatnění moderačního práva soudu. Zákoník práce takovou možnost upravuje v rámci ustanovení § 69 odst. 2, kde stanovuje: *„Přesahuje-li celková doba, za kterou by měla zaměstnanci příslušet náhrada mzdy nebo platu, 6 měsíců, může soud na návrh zaměstnavatele jeho povinnost k náhradě mzdy nebo platu za další dobu přiměřeně snížit; soud při svém rozhodování přihlédně zejména k tomu, zda byl zaměstnanec mezitím jinde zaměstnán, jakou práci tam konal a jakého výdělku dosáhl nebo z jakého důvodu se do práce nezapojil.“*

Cílem této podkapitoly je nastínit základní pravidla přípustnosti a využití moderačního práva soudem. V případě neplatného rozvázání pracovního poměru náleží zaměstnanci náhrada mzdy po dobu, po kterou mu zaměstnavatel, přes jeho oznámení o trvání na dalším zaměstnávání, nepřiděluje práci. Takový stav však může trvat i několik let v závislosti na délce trvání soudního sporu. S ohledem na délku pak výsledná částka může dosáhnout řádově i několik set tisíc korun, což

<sup>167</sup>Dle ustanovení § 353 odst. 2 zákoníku práce se za odpracovanou dobu považuje doba, za kterou zaměstnanci přísluší mzda nebo plat.

<sup>168</sup>BĚLINA, Miroslav a kol., *Zákoník práce: komentář*. 1. vyd. Praha: C.H. Beck, 2012, s. 416-417.

<sup>169</sup>Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 31. 5. 2002, sp. zn. 21 Cdo 991/2001.

<sup>170</sup>Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 9. 12. 2010, sp. zn. 21 Cdo 4886/2009.

může pro mnohé zaměstnavatele představovat extrémní zátěž či být zcela likvidační. Naproti tomu za dobu trvání sporu řada zaměstnanců využije možnosti uzavření nové pracovní smlouvy, a počas trvání tohoto nového pracovního poměru pokrývají potřeby své a osob blízkých tímto způsobem. Požadovat v takovém případě po zaměstnavateli plnou výši náhrady mzdy se zdá jako nepřiměřeně přísné. Za účelem vyrovnání pomyslné mísky vah poskytl zákonodárce tímto způsobem, za předpokladu splnění zákonných podmínek, zaměstnavateli jistou možnost obrany. Konečné rozhodnutí však zůstává i za splnění podmínek výlučně v rukách příslušného soudu.

Výše zmíněná obrana zaměstnavatele spočívá v návrhu na snížení náhrady mzdy, tak jak ji umožňuje ustanovení § 69 odst. 2 ZP. Předmětný návrh však není možné uplatnit samostatně, ale v rámci průběhu soudního řízení procesní obrany zaměstnavatele proti žalobě, kterou se zaměstnanec náhrady mzdy domáhá. Návrh na snížení náhrady mzdy představuje jednostranné jednání žalovaného zaměstnavatele, adresované příslušnému soudu. Z hlediska obsahu by návrh měl být formulován určitě, ve smyslu stanovení konkrétní částky, o kterou zaměstnavatel navrhuje snížit náhradu mzdy. Kromě tohoto požadavku musí být dále vylíčeny rozhodné skutečnosti, na základě kterých zaměstnavatel o snížení žádá, a s ohledem na sporný charakter řízení musí být tyto skutečnosti důkazně podloženy. Soud je následně co do stanovení navrhované výše snížení náhrady mzdy vázán.

Při rozhodování o snížení náhrady mzdy soud zohledňuje existenci celé řady skutečností. V případě, že je snížení náhrady mzdy vázáno na existenci jiného pracovního poměru zaměstnance, jak je uvedeno výše, zkoumá se např. rovnocennost takto vykonávané práce k původní, výše mzdy, jaká je zaměstnanci za práci vyplácena apod. Na základě získaných poznatků pak soud může přistoupit ke snížení tehdy, pokud zaměstnanec vykonával práci u jiného zaměstnavatele za podmínek rovnocenných nebo dokonce výhodnějších, než měl při výkonu práce podle původní pracovní smlouvy.<sup>171</sup> Obdobně bude postupováno v případě, pokud zaměstnanec po neplatném rozvázání pracovního poměru začal vykonávat podnikatelskou činnost.<sup>172</sup>

---

<sup>171</sup>Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 17. 12. 2003, sp. zn. 21 Cdo 1103/2003.

<sup>172</sup>Stanovisko Nejvyššího soudu České republiky, sp. zn. Cpn 4/2004.

V případě, že se soud rozhodně uplatnit moderační právo a snížit náhradu mzdy, může tak být učiněno pouze v rámci zákonných mantinelů, tedy s přihlédnutím k zákonem vymezeným důvodům, dalším významným skutečnostem a za předpokladu, že se jedná o náhradu mzdy za období přesahující 6 měsíců.<sup>173</sup>

## 7.4. Nárok na jiná plnění

Jak již bylo v předchozích kapitolách opakovaně uvedeno, v případě neplatného rozvázání pracovního poměru náleží zaměstnanci za splnění dalších předpokladů právo na náhradu mzdy či platu. V rámci následující podkapitoly se stručně zaměříme na otázku, zda může zaměstnanci nad rámec náhrady mzdy vzniknout nárok i k jiným plněním. Takovým plněním pak může být cokoliv, čeho se zaměstnanci v důsledku neplatného rozvázání pracovního poměru nedostalo. Tyto případné nároky zaměstnanec jsou v takových případech označovány za tak zvané zaměstnanecké bonusy. Označení bonus pak odráží tu skutečnost, že tyto bonusy ze své podstaty nejsou nároky zákonnými, ale pouze představují pouze jakýsi projev „dobré vůle zaměstnavatele“, který je upravuje příkladmo v rámci vnitřních předpisů či ve statutu zaměstnavatele.

S ohledem na výše uvedené je zřejmé, že taxativní výčet těchto bonusů neexistuje a u jednotlivých zaměstnavatelů se mohou vyskytovat v různých formách, či také vůbec. Přesto je možné alespoň nastínit nejčastěji se obecně vyskytující bonusy. Těmi jsou např. nárok na příspěvek na stravné, příspěvky do fondu zaměstnanec, služební vozidlo či telefon, více dní dovolené a další.

Ve věci týkající se nároku zaměstnanec na stravné Nejvyšší soud v roce 2004 judikoval, že zaměstnanci náleží příspěvek na stravování, a to za dobu, v rámci které by zaměstnanec vykonával práci pro zaměstnavatele v případě, kdyby s ním zaměstnavatel nerozvázal neplatně pracovní poměr a řádně by mu nadále přiděloval práci v souladu se zněním pracovní smlouvy. Neposkytnutí tohoto příspěvku je pak v příčinné souvislosti s neplatným rozvázáním pracovního poměru. Rozhodnutí Nejvyššího soudu následně potvrzuje, že je to právě pochybení zaměstnavatele, na základě kterého byl zaměstnanec zkrácen na svých právech (v tomto případě na stravné), a které bylo poskytováno ostatním

---

<sup>173</sup>HŮRKA, Petr a kol., *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1.1.2014*. 3. aktualiz. a rozš. vyd. Olomouc: ANAG, 2014, s. 231.

zaměstnancům, kteří pro zaměstnavatele pracovní činnost vykonávali. Takovéto pochybení zaměstnavatele při neplatném rozvázání pracovního poměru tak nemůže jít k tíži zaměstnance.<sup>174</sup> Takto formulované rozhodnutí lze použít jako výchozí argumentaci pro účely dalších zaměstnaneckých bonusů. Významné je z tohoto hlediska zejména konstatování Nejvyššího soudu, dle kterého zaměstnanci náleží vše, čeho by se mu jinak dostalo, kdyby nedošlo k neplatnému rozvázání pracovního poměru. Přesto je nutné při jeho výkladu nadále přihlížet ke konkrétním okolnostem daného případu a k povaze zaměstnaneckých bonusů coby individuálních rozhodnutí zaměstnavatele, jehož zakotvení je možné najít „pouze“ v rámci vnitřních předpisů zaměstnavatele za předpokladu, že tento nárok je obsažen ve vnitřním předpise).<sup>175</sup> V úvahu při řešení dané situace přichází otázka rovnosti a zákazu diskriminace, kdy v případě neexistence neplatného rozvázání pracovního poměru by zaměstnanci nárok na takovéto plnění vznikl, stejně jako dalším zaměstnancům podílejícím se na výkonu práce pro tohoto zaměstnavatele. Opačný postup v případě konkrétního zaměstnance pak zakládá existenci nerovného zacházení, jenž je v rozporu se zásadami pracovního práva, stejně jako s obecným principem rovnosti a zákazu diskriminace.

## 7.5. Nárok na náhradu škody

V předchozích kapitolách této práce byla pozornost zaměřena na zaměstnance a jeho právo na náhradu mzdy či platu v případě neplatného rozvázání pracovního poměru. Závěrem se nyní podíváme na stejnou situaci vnímanou ze strany zaměstnavatele, a jeho případné nároky vzniklé v důsledku neplatného rozvázání pracovního poměru.

Z logiky věci je zřejmé, že vůči zaměstnavateli nepřichází jakkoliv v úvahu vznik nároku na náhradu mzdy či platu, jak je tomu u zaměstnance. Ustanovení § 70 odst. 1 ZP v tomto smyslu zaměstnavateli ale přiznává právo na náhradu škody. Ta může zahrnovat různé finanční náklady vzniklé v důsledku neplatného rozvázání pracovního poměru zaměstnancem, jako jsou náklady související s výběrovým řízením k obsazení uvolněné pozice, náklady na zaškolení nového zaměstnance, ale například také různé formy smluvních pokut vzniklých zaměstnavateli jako forma sankce za nesplnění smluvních ujednání, ke kterým

---

<sup>174</sup>Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 30. 3. 2004, sp. zn. 21 Cdo 2343/2003.

<sup>175</sup>VALÍČEK, Adam. *Neplatné rozvázání pracovního poměru a nároky z něj plynoucí*. Brno, 2014. Rigorózní práce. Masarykova univerzita, Právnická fakulta, s. 69.

došlo v důsledku výpadku pracovní síly. Právo na náhradu škody, tak jak je předvídáno zákoníkem práce, však nevzniká automaticky, ale podléhá splnění řady podmínek.

Základními předpoklady pro vznik práva na náhradu škody je pravomocné rozhodnutí soudu určující neplatnost rozvázání pracovního poměru, řádné doručení oznámení zaměstnavatele, o tom že trvá na dalším výkonu práce zaměstnance, a dále skutečnost, že zaměstnanec tomuto oznámení (a následné výzvě) nevyhověl a do zaměstnání nenastoupil.

Ve smyslu práva na náhradu škody stanoví zákoník práce v rámci ustanovení § 250 an. další náležitosti, jejichž splněním podmiňuje jeho nabytí. Dle tohoto ustanovení je důraz kladen na to, aby způsobená škoda byla výsledkem zaviněného porušení povinnosti zaměstnance vzniklého při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s nimi. Způsobená škoda se z hlediska jejího rozsahu dále řídí ustanovením § 257 ZP. Dle tohoto ustanovení je zaměstnanec povinen nahradit zaměstnavateli skutečnou škodu, a to v penězích, za předpokladu, že nebude možné škodu odčinit prostřednictvím uvedení do původního stavu.

Výše náhrady škody je pak mimo jiné závislá na typu zavinění, tedy konkrétně zda byla škoda způsobena v důsledku jednání nedbalostního či úmyslného. V případě nedbalostního zavinění zákon přiznává zaměstnavateli až čtyřapůlnásobek průměrného měsíčního výdělku zaměstnance, který způsobil škodu. Takto stanovené omezení však nutně neplatí, byla-li škoda zaměstnancem způsobena úmyslně, v opilosti, nebo v důsledku zneužití jiných návykových látek.

Škoda způsobená úmyslně se hradí obdobným způsobem, jako v případě nedbalostního zavinění, nadto má však zaměstnavatel právo i na náhradu zisku ušlého v důsledku neplatného rozvazujícího jednání. Podmínkou výše uvedeného je prokázání existence příčinné souvislosti mezi způsobenou škodou a porušením povinnosti zaměstnancem spočívajícím v neplatném rozvázání pracovního poměru.<sup>176</sup>

---

<sup>176</sup>BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015. s. 459.

Z hlediska časového je způsobená škoda hrazena za období, jehož počátek je spojený s výzvou k nástupu do zaměstnání a koncem spojeným s okamžikem, kdy zaměstnanec skutečně pracovat začne, vydáním pravomocného rozhodnutí soudu, nebo případně jiného způsobu skončení pracovního poměru. Je však nutné zdůraznit, že uplatnění práva na náhradu škody je limitováno obecnou úpravou promlčení, a je tedy možné ho provést pouze ve lhůtě tří let od okamžiku, co se zaměstnavatel o vzniku škody dozvěděl a lhůtě deseti let, od samotného vzniku předmětné škody.<sup>177</sup>

---

<sup>177</sup>BĚLINA, Miroslav a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015. s. 459.



## Závěr

Tématem této diplomové práce bylo Následky neplatného rozvázání pracovního poměru. Jako cíl jsem si v úvodu této práce stanovila vytvoření jakéhosi průvodce cestou současné právní úpravy, způsobem srozumitelným i pro laickou veřejnost. Z hlediska takto vytyčeného cíle věřím, že ho i s ohledem na stanovený rozsah práce bylo rámcově dosaženo. Ke stanovené srozumitelnosti mělo mimo jiné napomoci i obsahové rozvržení kapitol tak, aby odpovídalo názvu práce a postupně rozvíjelo danou problematiku od základního pojetí pracovního práva, přes způsoby rozvázání pracovního poměru až k následkům, které vznikají v důsledku neplatného rozvázání pracovního poměru. Práce tedy není výlučně jednostranně zaměřena na samotnou oblast následků vzniklých z důvodu neplatného rozvazujícího jednání, byť je zřejmé, že některým kapitolám byla věnována větší míra pozornosti. Je důležité zmínit, že problematika související s daným tématem, tak jak je předestřena v této práci, není v žádném případě zpracována vyčerpávajícím způsobem. Ten nadto stanovený rozsah práce ani neumožňuje. Zpracovaný text v důsledku toho například nezahrnuje vůbec či jen v minimálním rozsahu otázku zdánlivosti (i s ohledem na název práce), stejně jako na to navazující žaloby na určení existence pracovního poměru podle ustanovení § 80 zákona č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů.

V minulosti nebylo výjimkou, že zaměstnanec zůstal po celý svůj „pracovní“ život u jednoho zaměstnavatele. Současnost však konzervativnosti nefandí, a tak není neobvyklé, že člověk za svůj život několikrát své zaměstnání změní. V ideálním případě tak učiní ze své vlastní vůle. V tom méně ideálním pak bude postaven před rozhodnutí zaměstnavatele. V takových situacích hovoříme o rozvázání pracovního poměru. V řadě případů bude takové jednání korektní a bezvadné, nastanou však ale i situace, kdy tomu tak nebude. Již v úvodu této práce jsem popsala, jakým způsobem se může takováto situace reálně projevovat, a jak také velmi často končí.

Neplatné rozvázání pracovního poměru a následky z takového jednání vyplývající si dovoluji označit za velmi aktuální téma, z tohoto hlediska však situace nebude nikdy jiná. Mohu říci, že se jedná o tematiku nelehkou, jejíž právní úprava je značně spletitá a poměrně komplikovaná i pro odborníky. Pokud se jedná o samotné neplatné případně nicotné rozvázání pracovního poměru, není možné

najít komplexnější bibliografické zpracování této tematiky. Z literárního hlediska je k dispozici řada publikací, které se zaměřují na otázku skončení pracovního poměru, či přímo na jeho rozvázání, zahrnující krom jiného i kratší či delší pojednání o neplatnosti takového jednání. Samostatná publikace, týkající se přímo problematiky korespondující s tématem této práce, která by i s ohledem na četnost takovýchto případů našla jistě své místo na poli pracovního práva, však k dispozici není. Potřebné informace pak nutně vycházejí pouze z odborných článků, a rozsáhlé judikatury vyšších soudů. V rámci úvahy de lege ferenda bych navrhovala nejen hlubší a jednotné zpracování této problematiky v rámci samotného zákoníku práce, byť s nezbytným subsidiárním užitím občanského zákoníku, ale snad i pokrytí stávající „díry na právním trhu“ vydáním publikace zaměřené na existenci této problematiky spolu se zpracováním její nejvýznamnější judikatury.

V rámci otázky zhodnocení právní úpravy jsem došla k závěru, že úprava neplatného skončení pracovního poměru a následků z toho plynoucích, obsažená v zákoníku práce i s jejím přesahem do občanského zákoníku, je komplexní, byť nutno dodat, že poměrně roztržštěná. V některých případech ji však shledávám i s ohledem uvedenou ochrannou funkci pracovního práva vůči zaměstnanci za přehnaně přísnou. Je pochopitelné, že účelem zakotvení dvouměsíční prekluzivní lhůty k podání žaloby na určení neplatnosti je snaha zabránit přílišnému nápadu těchto žalob a následného zahlcování soudů. (Je otázkou, do jaké míry se to daří, vezmeme-li v potaz, že žaloba na určení neplatnosti je nejčastějším typem pracovněprávní žaloby napadající na civilní soudy.) Přesto považuji stanovenou lhůtu za příliš krátkou, a to zvláště s ohledem na její prekluzivní charakter, neboť následky marného uplynutí mohou v mnoha případech znamenat značné finanční ztráty, ale i zhoršenou pozici na pracovním trhu. Řešení by v tomto případě mohlo představovat např. zakotvení poučovací povinnosti zaměstnavatele v rámci písemného rozvazujícího právního jednání.

Právní úprava týkající se neplatného skončení pracovního poměru se vyznačuje poměrně vysokou stabilitou, což dokazuje i stále trvající platnost některých závěrů soudů vyšších instancí, pocházející dokonce i z období minulého režimu. Bude tedy zajímavé sledovat, zda a jakým způsobem se do ní promítne současná situace. Závěrem shledávám tuto problematiku velmi zajímavou, její zpracování

mě do značné míry bavilo a věřím, že pro budoucí praxi se s ní ne setkávám naposledy.

## **Abstrakt**

Tato diplomová práce se zabývá následky neplatného rozvázání pracovního poměru. Práce se zaměřuje na zhodnocení právní úpravy zákoníku práce a související judikatury, právního jednání vedoucího k rozvázání pracovního poměru a vymezení nástroje ochrany před neplatným rozvázáním pracovního poměru.

Diplomová práce se skládá ze sedmi kapitol Nejprve bude vymezena základní charakteristika pracovního práva jako samostatného právního odvětví a několik vybraných základních zásad spojených s pracovním právem. Další kapitola rozebírá způsoby neplatného rozvázání pracovního poměru. Poslední tři kapitoly analyzují příčiny neplatného rozvázání pracovního poměru v rozhodovací praxi soudů, právní rámec a judikaturu neplatného rozvázání pracovního poměru a souvisejících nároků zaměstnance a zaměstnavatele, stejně jako specifika žaloby o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru.

This diploma thesis concerns void termination of an employment relationship and its consequences. The thesis focus on evaluation of the legal regulation of the Czech Labour Code and the related case law, legal acts leading to termination of employment relationship and defining of legal instruments as a protective measures against void termination of employment relationship and consequences of void termination of employment relationship.

The diploma thesis consists of seven chapters. Firstly the thesis will define labour law as an independent part of the are of laws, and few selected basic principles connected to czech labour law. Next part of the thesis describes acts which leads to termination of employment relationship. The last three chapters analyse the causes of the void termination of employment in the Czech case law , the legal framework and the case law of the void termination of employment and of the related claims of the employee and the employer, just as the specifics of the legal action for annulment of the termination of employment

### **Klíčová slova**

Neplatnost rozvázání pracovního poměru, pracovní poměr,oznámení, náhrada mzdy, skončení pracovního poměru, žaloba o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru

**Key words**

Void termination of an employment relationship, employment relationship, notification, , wage compensation, termination of the employment relationship, legal action for annulment of the termination of employment

## Seznam použitých zdrojů

### Odborné publikace:

## Seznam použitých zdrojů

### Knižní a časopisecká literatura, monografie

BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 5., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2012. Beckovy právnické učebnice. ISBN 978-80-7400-405-6. s. 599.

BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8, s. 1613.

BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. V Praze: C.H. Beck, 2012. Velké komentáře. ISBN 978-807-1792-512, s. 1616.

BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8, s. 477

BAZGIER, Roman. *Následky neplatného rozvázání pracovního poměru*. Brno, 2017. DIPLOMOVÁ PRÁCE. Právnická fakulta Masarykovy univerzity. Vedoucí práce JUDr. Jaroslav Stránský, Ph.D.

BOUČKOVÁ, Pavla. *Antidiskriminační zákon: komentář*. Vydání druhé. V Praze: C.H. Beck, 2016. Beckovy komentáře. ISBN 978-80-7400-618-0.

DOLEŽÍLEK, Jiří. *Přehled judikatury ve věcech pracovněprávních: Vznik, změny a skončení pracovního poměru*. 3., aktualizované a rozšířené vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015. Judikatura (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7478-886-4, s. 391.

DVOŘÁK, Bohumil. *O žalobách na určení neplatnosti výpovědi*. Právní rozhledy 18/2012, s. 632.

GALVAS, Milan, GREGOROVÁ, Dana HRABCOVÁ, Jana KOMENDOVÁ a Jaroslav STRÁNSKÝ, *Pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita, 2012. ISBN 978-802-1058-521, s. 752.

GALVAS, Milan. *Pracovní právo*. 2., doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015. ISBN 978-80-210-8021-8, s. 521.

HOLUBOVÁ, Veronika. *Nároky z neplatného rozvázání pracovního poměru*. Kladno, 2018. Diplomová práce. UNIVERZITA KARLOVA. Vedoucí práce JUDr. Ljubomír Drápal.

KOTTNAUER, Antonín. *Pracovní právo v praxi: základní pracovněprávní vztahy a rekodifikace*. Praha: Leges, 2014. Praktik (Leges). ISBN 978-80-7502-038-3, s. 368.

KOCOUREK, Jiří a Tomáš DOBŘICHOVSKÝ. *Pracovní právo pro praxi*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2016. Právní praxe. ISBN 978-80-7400-616-6, s. 329.

*Listina základních práv a svobod: komentář*. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2012. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7357-750-6.

MLÝNKOVÁ, Alice. *Skončení pracovního poměru v souvislostech*. Praha: Wolters Kluwer, 2020. Právo prakticky. ISBN 978-80-7598-723-5, s. 244.

HURDÍK, Jan a Petr LAVICKÝ. *Systém zásad soukromého práva*. Brno: Masarykova univerzita, 2010. ISBN 978-802-1050-631.

HROMADA, Miroslav. *Pracovněprávní spory: chyby a problémy*. 2. vyd. Praha: Grada, 2001. Právo pro praxi. ISBN 978-80-7400-581-7, s. 214.

HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2., upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. Právní učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-540-1, s. 575.

HŮRKA, Petr. *Pracovní právo v bodech s příklady*. Praha: ASPI, 2008. ISBN 978-807-3573-522, s. 124.

HARVÁNEK, Jaromír. *Teorie práva*. 2., vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2008. ISBN 978-80-7380-104-5, s. 501. HARVÁNEK, Jaromír. *Teorie práva*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2008. ISBN 978-80-7380-104-5, s. 501.

PAVLÁTOVÁ, Jarmila a Tomáš DOBŘIHOVSKÝ. *Pracovněprávní vztahy z pohledu nového občanského zákoníku*. 2. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2014. Právní praxe. ISBN 978-80-7380-507-4, s. 159.

SCHMIED, Zdeněk. *Zákoník práce 2016: se stručným souhrnným komentářem k jednotlivým oblastem právní úpravy, ve znění zásadních změn provedených novelami k 1. 10. 2015 a 25. 11. 2015*. 12. aktualizované vydání. Olomouc: Anag, 2016. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-987-8, s. 167.

STRÁNSKÝ, Jaroslav. *Zákoník práce: s podrobným praktickým výkladem pro širokou veřejnost : nové úplné znění*. Praha: Sondy, 2012. Paragrafy do kapsy. ISBN 978-80-86846-45-3, s. 584.

STRÁNSKÝ, Jaroslav. *Vývoj a postavení pracovního práva jako soukromoprávního odvětví*. Brno: Masarykova univerzita, 2014. ISBN 978-80-210-7500-9, s. 234.

ŠUBRT, Bořivoj a Michal VRAJÍK. *Skončení pracovního poměru a dalších základních pracovněprávních vztahů v souvislostech: podrobný výklad všech způsobů skončení a rozvázání pracovního poměru : navazující problematika odstupného, podpory v nezaměstnanosti, doručování písemností a dalších otázek : soudní judikatura, praktické návody a příklady z praxe*. Olomouc: ANAG, [2019]. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-218-2. s. 244.

UHŘÍK, Jan. *Následky neplatného rozvázání pracovního poměru*. Brno, 2017. Diplomová práce. MASARYKOVA UNIVERZITA PRÁVNICKÁ FAKULTA. Vedoucí práce JUDr. Jaroslav Stránský, Ph.D.

VALÍČEK, Adam. *NEPLATNÉ ROZVÁZÁNÍ PRACOVNÍHO POMĚRU A NÁROKY Z NĚJ PLYNOUCÍ*. Brno, 2014. RIGORÓZNÍ PRÁCE. Právnícká fakulta Masarykovy univerzity.

## **Online zdroje**

*Co je diskriminace?*[online] 29. února 2020 [cit. 26. 03 2021]. ochrance.cz. Dostupné z: <<http://www.ochrance.cz/diskriminace/pomoc-obetem-diskriminace/co-je-co-neni-diskriminace/>>.

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

Fetter, Richard W, *Neplatnost rozvázání pracovního poměru a nároky z toho vyplývající – jeden z nejčastějších pracovně-právních sporů*. Bulletin advokacie, 2018, Dostupné z: <http://www.bulletin-advokacie.cz/neplatnost-roz vazani-pracovniho-pomeru-a-naroky-z-toho-vyplvaji-jeden-z-nejcastejsich-pracovne-pravnich-sporu?browser=mobi>. (online)

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

Fetter, Richard. *Nároky z neplatného rozvázání pracovního poměru zaměstnavatelem*. *Epravo* [online]. © EPRAVO.CZ, 2012 [cit. 2021-03-31]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/naroky-z-neplatneho-rozvazani-pracovniho-pomeru-zamestnavatelem-79926.html?fbclid=IwAR2YBMqehq8F8x-4xUjFz-uHOHFv1CCbwT1t7Lm-81MRlixXrSlh-7bwaVU>

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

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

MATZNER, Jiří. *Neplatné rozvázání pracovního poměru a jeho důsledky*. *Právní prostor* [online]. 21.10.2019 [cit. 2021-03-31]. Dostupné z: <https://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/neplatne-rozvazani-pracovniho-pomeru-a-jeho-dusledky?fbclid=IwAR3m2x4ATUupLGwOrLLvHzKNDHB7aGcclB1ilwlmIOJ8qdJi86NtXibtVU>

NÁHLÍKOVÁ KALETOVÁ, Romana. *Do kdy lze napadnout neplatné rozvázání pracovního poměru?* *Právní prostor* [online]. 17.06.2019 [cit. 2021-03-31]. Dostupné z: [https://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/do-kdy-lze-napadnout-neplatne-rozvazani-pracovniho-pomeru?fbclid=IwAR0R3WCNC5Q2Qy\\_D0vzDRgWj4Mcz1d3fWHhGw-hXyRXOY0T\\_uXXduXLIIm\\_E](https://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/do-kdy-lze-napadnout-neplatne-rozvazani-pracovniho-pomeru?fbclid=IwAR0R3WCNC5Q2Qy_D0vzDRgWj4Mcz1d3fWHhGw-hXyRXOY0T_uXXduXLIIm_E)

RANDLOVÁ, Nataša. *Zákoník práce ve světle nálezu ÚS* In: *epravo.cz*[online]. [cit. 27.03.2021]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/zakonik-prace-ve-svetle-nalezu-us-53837.html>

STRÁNSKÝ, Jaroslav. *Nicotnost právního jednání a rozvázání pracovního poměru*. *Bulletin advokacie*, 2016, Dostupné z: <http://www.bulletin-advokacie.cz/nicotnost-pravniho-jednani-a-rozvazani-pracovniho-pomeru> (online).

## **Právní předpisy**

ČESKÁ REPUBLIKA. *Zákoník práce: ve znění pozdějších předpisů*. In: 262. 2006, ročník 2006, 262/2006. Dostupné také z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262>

ČESKÁ REPUBLIKA. *Občanský zákoník: ve znění pozdějších předpisů*. In: 89. 2012, ročník 2012, 89/2012. Dostupné také z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2012-89>

ČESKÁ REPUBLIKA. *Zákon o zaměstnanosti: ve znění pozdějších předpisů*. In: 435. 2004, ročník 2004, 435/2004. Dostupné také z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-435>

ČESKÁ REPUBLIKA. *Občanský soudní řád: ve znění pozdějších předpisů*. In: 99. 1963, ročník 1963, 99/1963. Dostupné také z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1963-99>

ČESKÁ REPUBLIKA. *Zákon, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce: ve znění pozdějších předpisů, a některé další související zákony*. In: 285. 2020, ročník 2020, 285/2020. Dostupné také z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2020-285>

ČESKÁ REPUBLIKA. *Ústava České republiky*. In: 1. 1992, ročník 1993, 1/1993. Dostupné také z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1993-1>

ČESKÁ REPUBLIKA. *LISTINY ZÁKLADNÍCH PRÁV A SVOBOD: součást ústavního pořádku České republiky*. In: 2. 1992, ročník 1993, 2/1993. Dostupné také z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1993-2>

## **Judikatura**



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

Stanovisko Nejvyššího soudu České republiky, sp. zn. Cpjn 4/2004.

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

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

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

Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 24. 2. 2010, sp. zn. 21 Cdo 4780/2008.

Rozsudek Nejvyššího soudu ČSSR ze dne 22. 2. 1968, sp. zn. 6 Cz 215/1967.

Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 15. 5. 2012, sp. zn. 21 Cdo 1511/2011.

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

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

Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 18. 11. 2013, sp. zn. 21 Cdo 2636/2012.

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

Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 14. 7. 2010, sp. zn. 21 Cdo 1951/2009.

Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 14. 5. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1436/2001.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14. 05. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1436/2001.

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 27. 06. 2001, sp. zn. 21 Cdo 2369/2000.

Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 29. 11. 2000, sp. zn. 21 Cdo 227/2000.

Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 19. 2. 1997, sp. zn. 2 Cdon 1733/1996.

Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 19. 3. 1997, sp. zn. 2 Cdon 475/1996.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 06.09.2017, sp.zn. 21 Cdo 1619/2017.

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 22. 9. 2009, sp. zn. 21 Cdo 4066/2008.

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 23. 2. 2010, sp. zn. 21 Cdo 191/2009.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 19. ledna 2016, sp. Zn. 21 Cdo 3316/2014.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14.07.2011, sp.zn. 21 Cdo 1779/2010.

Rozsudek Nejvyššího soudu SSR ze dne 27. 2. 1973, sp. zn. 3 Cz 25/72.

Rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 28. 4. 1995, sp. zn. 6 Cdo 11/94.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26.04.2002, sp. zn. 21 Cdo 1151/2001.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21.05.2008, sp.zn. 21 Cdo 2542/2007.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 22.04.2015, sp.zn. 21 Cdo 1132/2014.

Rozhodnutí Nejvyššího soudu České republiky ze dne 21.03.2006, sp.zn. 21 Cdo 1165/2005

Nález Ústavního soudu ČR ze dne 4. 2. 1997, sp. zn.Pl. ÚS 21/96.

Nález Ústavního soudu ČR ze dne 17. 12. 1997, sp. zn. Pl. ÚS 33/97.

Nález Ústavního soudu České republiky ze dne 01.06.2006, sp. zn. Pl. ÚS. 83/06.