15. 5. 2014

Vezměte, prosíme, na vědomí, že text článku odpovídá platné právní úpravě ke dni publikace.

Dovolená jako nárok z neplatného skončení pracovního poměru

Neplatné skončení pracovního poměru je upraveno v ustanovení § 69 a následující zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“). Neplatné skončení pracovního poměru vyúsťující v následný pracovněprávní spor před obecnými soudy není sporadickým jevem. Neplatnost může být v souladu s ustanovením § 72 zákoníku práce uplatněna u soudu nejpozději ve lhůtě dvou měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit tímto rozvázáním. Jedná se o lhůtu prekluzivní.

SPOLEČNÁ ADVOKÁTNÍ KANCELÁŘ
JUDr. Miloslav Petržela
JUDr. Ludvík Ševčík
JUDr. Vladimír Kristýn
JUDr. Kárim Titz
Mgr. Petr Kubica
JUDr. Daniel Ševčík, Ph.D.
Mgr. Václav Rožec
JUDr. Ludvík Ševčík, ml.
JUDr. Martin Machač

VZDĚLÁVACÍ AGENTURA

Samozřejmě, že neplatnosti skončení pracovního poměru se mohou u soudu domáhat obě strany pracovněprávního vztahu. S ohledem na téma článku se však nyní zaměříme na situaci, kdy se vyslovení neplatnosti skončení pracovněprávního vztahu domáhá zaměstnanec. V případě, že zaměstnanec oznámí v souladu s ustanovením § 69 odst. 1 zákoníku práce, že trvá na tom, aby ho zaměstnavatel i nadále zaměstnával, jeho pracovní poměr trvá i nadále a zaměstnavatel je povinen poskytnout mu náhradu mzdy či platu, a to 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. Pokud například zaměstnavatel se zaměstnancem skončí neplatně pracovní poměr výpovědí, pak není v praxi výjimkou, že během několika dnů zaměstnanec v souladu s výše uvedeným ustanovením zaměstnavateli oznámí, že trvá na dalším zaměstnávání. Zaměstnanci však v době tohoto oznámení může běžet výpovědní doba, proto náleží nárok na náhradu mzdy či platu až ode dne následujícího po dni, kdy výpovědní doba zaměstnance skončila. Pokud by totiž zaměstnanci náhrada mzdy náležela ode dne, kdy zaměstnavateli oznámil, že trvá na dalším zaměstnávání, pak by ad absurdum zaměstnanci náležela mzda po dobu běhu výpovědní doby a v případě vyslovení neplatnosti skončení pracovního poměru soudem, rovněž náhrada mzdy či platu ve výši průměrného výdělku.

V současné době není neobvyklé, že k rozhodnutí o neplatnosti skončení pracovního poměru došlo o několik let později, než byl tento neplatný právní úkon učiněn. Z toho důvodu tedy zaměstnanec následně požaduje nároky z neplatného skončení pracovního poměru, třeba i několik let zpětně. Pokud jde o nárok na dovolenou, je třeba zohlednit rozdílnou právní úpravu, neboť k 1. lednu 2012 vstoupil v účinnost zákon č. 365/2011 Sb., kterým se mění zákoník práce a další související zákony. Šlo o dlouho připravovanou „koncepční“ novelu zákoníku práce, která zavedla mnoho změn, a to i právě změny v čerpání dovolené.

Níže uvedené připomenutí dřívější právní úpravy považuji za nezbytné s ohledem na častokrát dlouhotrvající pracovněprávní spory. Dle ustanovení § 218 odst. 1 zákoníku práce ve znění účinném

do 31. 12. 2011 byl zaměstnavatel povinen určit zaměstnanci čerpání alespoň 4 týdnů dovolené v kalendářním roce, ve kterém mu právo na dovolenou vzniklo, pokud pracovní poměr k témuž zaměstnavateli trval po celý kalendářní rok a měl-li alespoň na 4 týdny dovolené právo. Až na zákonem stanovené výjimky musela být dovolená v případě, že nebyla vyčerpána v roce, ve kterém vzniknul zaměstnanci na dovolenou nárok, vyčerpána nejpozději do konce roku následujícího. Pokud zaměstnavatel zaměstnanci neurčil čerpání dovolené ani do 31. října následujícího kalendářního roku, byl dnem nástupu zaměstnance na nevyčerpanou dovolenou den následující. Pokud nebyla dovolená vyčerpána do konce tohoto roku, pak právo na dovolenou zaniklo.

Dle ustanovení § 222 zákoníku práce ve znění účinném do 31. 12. 2011 náhrada mzdy za nevyčerpanou dovolenou náležela pouze v případě skončení pracovního poměru. Zákon však připouštěl, že u dovolené, jež přesahuje 4 týdny, příslušela zaměstnanci náhrada mzdy nejen v případě skončení pracovního poměru, ale i v případě, že zaměstnanec nemohl tuto dovolenou vyčerpat do konce příštího kalendářního roku. Dle ustanovení § 330 zákoníku práce právní úpravy účinné do 31. 12. 2011 však dochází k prekluzi práva, přičemž soud přihlédne k zániku práva, i když to žádný z účastníků nenamítne.

Právní úprava účinná od 1. 1. 2012 stanoví, že zaměstnavatel je dle ustanovení § 218 zákoníku práce povinen určit dovolenou k čerpání rovněž tentýž rok, ve kterém zaměstnanci vzniklo na dovolenou právo. Výjimku tvoří případy, kdy toto není možné dodržet z důvodu překážek v práci na straně zaměstnance, anebo z naléhavých provozních důvodů. Domnívám se, že prokázat naléhavost provozních důvodů, například před inspektorátem práce, by neměl být závaznější problém. Pokud však zaměstnavatel neurčí zaměstnanci dovolenou ani do 30. 6. následujícího kalendářního roku, zaměstnanci vzniká právo, aby si dovolenou určil k čerpání sám a zaměstnavateli čerpání oznámil alespoň 14 dní předem. Setkala jsem se v praxi s otázkami, jak postupovat v případě, že zaměstnavatel s takovým postupem nesouhlasí, neboť má v daném období větší množství zakázek. Domnívám se, že v tomto případě zaměstnanec nemusí zohledňovat žádost zaměstnavatele, aby k vyčerpání převedené dovolené došlo v jiném období. Zákon zaměstnanci umožňuje, aby si od 30. 6. následujícího roku určil čerpání dovolené sám a nestanoví zaměstnanci povinnost zohlednění provozních důvodů zaměstnavatele. Je však otázkou, kolik zaměstnanců by takový postoj v praxi zaujalo.

Dle ustanovení § 222 odst. 2 zákoníku práce náleží zaměstnanci náhrada za nevyčerpanou dovolenou pouze v případě skončení pracovního poměru. Zákoník práce od 1. 1. 2012 již nerozlišuje dovolenou v rozsahu 4 týdnů a nad 4 týdny. Rovněž se dočkalo změny i ustanovení § 330 zákoníku práce, které již „vypustilo“ ustanovení § 218 odst. 3. Z toho tedy lze dovodit, že i pokud dovolená nebude vyčerpána do následujícího roku, právo na dovolenou již nezaniká. Bývá však často sporné, co se stane s dovolenou, která nebyla vyčerpána ani do konce následujícího kalendářního roku. V praxi se objevuje názor, že sice nedochází k zániku práva na dovolenou, nicméně v úvahu připadá pouze náhrada mzdy za takto nevyčerpanou dovolenou při skončení pracovního poměru. Přikláním se však ke stanovisku MPSV zveřejněném v tiskové zprávě ze dne 2. 11. 2012, které kumulaci dovolené za více let připouští, a dále k účelu samotného institutu dovolené, kterým je právě její čerpání.

Jak již bylo uvedeno výše, je v praxi zcela běžné, že pracovněprávní spory týkající se neplatnosti skončení pracovního poměru často trvají dlouhou dobu a proto se lze setkat s tím, že zaměstnanci se nejdříve domáhají u soudu v prekluzivní dvouměsíční lhůtě rozhodnutí o neplatnosti skončení pracovního poměru a až následně, v případě úspěchu ve věci, uplatňují nároky z neplatného skončení pracovního poměru. Jak již bylo mnohokrát judikováno, zaměstnanec nesmí být v důsledku neplatného skončení pracovního poměru krácen na svých právech. Nároky pak zaměstnanci po zaměstnavateli požadují i několik měsíců či let zpětně. Jedním z nároků by měl být právě i nárok na dovolenou. Zaměstnanec, se kterým byl neplatně skončen pracovní poměr, nemůže být krácen na svých právech a musí se mu dostat téhož, co by se mu dostalo, pokud by řádně vykovával práci.

Domnívám se tedy, že by tak měl být posuzován i nárok na dovolenou. *Poškozenému zaměstnanci musí být nahrazeno vše, co mu v důsledku porušení povinnosti zaměstnavatelem ušlo proto, že nemohl vykonávat práci v souladu s pracovní smlouvou*.[1]

Názory na to, zda zaměstnanci náleží dovolená za dobu od neplatného skončení pracovního poměru až do vyslovení neplatnosti soudem, se různí. *Ustanovení o neplatnosti pracovního poměru mají povahu lex specialis k obecným ustanovením zákoníku práce a jiným pracovněprávním předpisům o překážkách v práci. Specialita této právní úpravy vylučuje, aby při neplatném rozvázání pracovního poměru mohla být za dobu, po níž byly vztahy mezi účastníky v důsledku rozvázání pracovního poměru sporné a po níž zaměstnavatel neumožnil zaměstnanci vykonávat zaměstnanci práci, přiznána náhrada mzdy z jiného důvodu. Náhrada mzdy za nevyčerpanou dovolenou však zaměstnanci nenáleží rovněž proto, že z důvodu neplatného skončení pracovního poměru neodpracoval žádný den a nepřidělování práce nepředstavuje překážku v práci na straně zaměstnavatele, která by se jinak posuzovala za výkon práce. Není zde žádný důvod, aby za stejné období náležela zaměstnanci další náhrada mzdy, například z důvodu nevyčerpané dovolené*.[2] Domnívám se však, že zaměstnanci nárok na dovolenou náleží, a to z toho důvodu, že, jak již bylo zmíněno výše, zaměstnanec nesmí být v důsledku neplatného skončení pracovního poměru krácen na svých právech. Srovnejme si pro příklad situaci, kdy zaměstnanec má ze zákona nárok na čtyři týdny dovolené a situaci následnou, kdy s tímto zaměstnancem byl neplatně skončen pracovní poměr. V prvním případě tedy zaměstnanec, pokud čerpá dovolenou, má nárok na náhradu mzdy za dobu, kdy dovolenou čerpá. Zaměstnanci tedy náleží po dobu čerpání dovolené náhrada mzdy v souladu s ustanovením § 222 odst. 1 zákoníku práce ve výši průměrného výdělku určeného dle ustanovení § 351 a následující zákoníku práce. Rovněž je třeba zmínit, že doba čerpání dovolené se dle ustanovení § 348 odst. 1 písm. b) zákoníku práce považuje za výkon práce. Zaměstnanec tedy v jednom období, jednoduše řečeno, využívá dvou institutů pracovního práva, a sice čerpání dovolené a zároveň náhrady mzdy. Pokud však se zaměstnancem došlo k neplatnému skončení pracovního poměru a zaměstnanec potom po zaměstnavateli uplatňuje nároky z neplatného skončení pracovního poměru, náleží mu, jak již bylo mnohokrát judikováno, a jak to ostatně vyplývá i z ustanovení § 69 odst. 1 zákoníku práce, náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku. Názory, že zaměstnanci v případě neplatného skončení pracovního poměru nevzniká nárok na dovolenou, neboť neodpracoval žádný den, se mi jeví jako postup, jímž je zaměstnanec krácen na svých právech. Skutečnost, že zaměstnanec oznámil zaměstnavateli, že má zájem práci vykonávat a zaměstnavatel zaměstnanci výkon práce neumožnil, nemůže jít k tíži zaměstnance.

V praxi jsem se setkala i s tvrzeními, že zaměstnanec má v případě neplatného skončení pracovního poměru nárok na dovolenou za období od neplatného skončení pracovního poměru do vyslovení neplatnosti soudem, neboť se jedná o překážku v práci na straně zaměstnavatele a v souladu s ustanovením § 348 odst. 1 písm. a) zákoníku práce se za výkon práce považuje doba, kdy zaměstnanec nepracuje pro překážky v práci. Já se však domnívám, že i tento názor není správný. Podle mého názoru zaměstnanci vzniká nárok na dovolenou nikoli z důvodu překážky v práci, která se považuje za výkon práce, ale z důvodu, že zaměstnanci má náležet vše, čeho by se mu dostalo, kdyby práci vykonával.

Jako příklad uveďme zaměstnance, se kterým byl neplatně skončen pracovní poměr v roce 2011 a kterému náležela dovolená v rozsahu pěti týdnů. K vyslovení neplatnosti soudem došlo v roce 2014. Zaměstnanec tedy následně požaduje po zaměstnavateli nároky plynoucí z neplatného skončení pracovního poměru, a tedy i dovolenou. Lze uvažovat, že zaměstnanec měl ještě nevyčerpanou dovolenou z roku 2010. Dovolená dle tehdy účinné právní úpravy měla zaniknout následující kalendářní rok, tedy 31. 12. 2011. Nicméně se domnívám, že zaměstnanci vznikl nárok na proplacení pátého týdne dovolené. Dovolená za rok 2011 musela být rovněž vyčerpána do konce následujícího kalendářního roku, tedy do 31. 12. 2012. Opět zůstává nárok na proplacení pátého týdne dovolené.

Zlom nastává v právní úpravě účinné od 1. 1. 2012. S ohledem na výše uvedené se nerozlišuje dovolená v rozsahu čtyř týdnů a nad čtyři týdny, rovněž právo na dovolenou neprekluduje, a dle výše uvedeného názoru se domnívám, že může dojít ke kumulaci dovolené i za více let. Proto se tedy domnívám, že zaměstnanci vznikl nárok na pět týdnů dovolené z roku 2012, z roku 2013 a poměrná část dovolené z roku 2014. Zaměstnanec má právo určit si k čerpání dovolenou z roku 2012 v celém rozsahu, neboť právo na určení čerpání dovolené mu vzniklo 30. 6. 2013. K určení čerpání dovolené z roku 2013 zaměstnancem může dojít až 30. 6. 2014. Zaměstnanci náleží dále nárok na poměrnou část dovolené za rok 2014 do vyslovení neplatnosti soudem. Poté se již zaměstnanec zřejmě dohodne na skončení pracovního poměru, nebo nastoupí k výkonu práce a zaměstnavatel s ním již zachází jako se zaměstnancem, tedy i co se nároku na dovolenou týká. Pokud však zaměstnavatel zaměstnanci i po vyslovení neplatnosti skončení pracovního poměru práci nepřiděluje, jedná se o překážku v práci na straně zaměstnavatele dle ustanovení § 208 zákoníku práce a s ohledem na skutečnost, že § 348 odst. 1 písm. b) stanoví, že za výkon práce se považuje doba, kdy zaměstnanec nepracuje pro překážky v práci, vzniká tedy zaměstnanci nárok na dovolenou stejně tak, nicméně tentokrát již z důvodu překážky v práci na straně zaměstnavatele a nikoli z důvodu zachování stejných práv zaměstnance v případě neplatného skončení pracovního poměru.

Někteří zaměstnanci v případě soudního vymáhání nároku z neplatného skončení pracovního poměru uplatňují i nárok na náhradu mzdy za nevyčerpanou dovolenou. Nicméně se domnívám, že mohou požadovat pouze náhradu za dovolenou převyšující čtyři týdny dle právní úpravy účinné do 31. 12. 2011, u které zákon proplacení připouštěl. Finanční proplacení dovolené, na kterou vznikl zaměstnanci nárok po 1. 1. 2012, však dle mého názoru soudně uplatňovat nelze. V případě, že zaměstnavatel neurčil zaměstnanci dovolenou k čerpání, není důvod, proč by měl zaměstnanec nárok na dovolenou uplatňovat soudně. Pokud ji zaměstnavatel zaměstnanci neurčí k čerpání, zaměstnanec si 30. 6. následujícího roku určí dovolenou k čerpání sám. Proplacení připadá v úvahu až v případě skončení pracovního poměru. Zastávám tedy názor, že zaměstnanci nárok na dovolenou skutečně vzniká, nicméně nebude ji uplatňovat soudně, ale určí si ji sám k čerpání. Soudní uplatnění nároku by přicházelo v úvahu až teprve tehdy, pokud by mezi stranami skončil pracovní poměr, zaměstnanec měl stále nevyčerpanou dovolenou a zaměstnavatel by odmítl zaměstnanci poskytnout finanční náhradu za nevyčerpanou dovolenou. Pak by soudní vymáhání přicházelo v úvahu. V praxi se objevují v souvislosti s problematikou dovolené rovněž otázky jejího promlčení. S ohledem na výše uvedené se domnívám, že dle současné právní úpravy se nárok na dovolenou z povahy věci nepromlčuje. Pokud je dovolená nevyčerpaná, převádí se do dalších let. Domnívám se, že v úvahu přichází teprve až promlčení nároku na náhradu mzdy či platu, a to v případě skončení pracovní poměru. V tomto případě pokud zaměstnavatel nevyplatí zaměstnanci náhradu v určeném termínu, jedná se o právo vymahatelné u soudu a v souladu s ustanovením § 619 odst. 1 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, počne dle ustanovení § 629 odst. 1 výše uvedeného zákona obecná tříletá promlčecí lhůta běžet ode dne, kdy právo mohlo být u soudu uplatněno poprvé. Tedy den následující po dni, kdy mělo dojít k výplatě náhrady mzdy za nevyčerpanou dovolenou.

Na závěr bych ráda zmínila, že dle mého názoru by bylo možno polemizovat nad prekluzí práva na dovolenou dle staré právní úpravy v případě neplatného skončení pracovního poměru. Ačkoli, jak bylo výše uvedeno, dochází, až na zákonem stanovené výjimky, k zániku práva na dovolenou v rozsahu čtyř týdnů v případě, že nebyla tato dovolená do konce následujícího roku vyčerpána, domnívám se, že by měla být zohledněna právě zásada, že zaměstnanec nesmí být na svých právech krácen. Výjimky stanovil zákon pro případ, kdy zaměstnanec čerpá rodičovskou dovolenou. Domnívám se, že s ohledem na zásadu dobrých mravů a zvýšenou ochranu zaměstnance v pracovněprávních vztazích by nemělo docházet k sankcionování zaměstnance v té podobě, že zaměstnanci ze zákona zaniklo právo na dovolenou a to jen z toho důvodu, že zaměstnavatel s ním nezacházel jako se zaměstnancem, neboť se domníval, že pracovní poměr skončil.

Mgr. Irena Spirová,
advokátní koncipientka

Společná advokátní kancelář

Kobližná 19
602 00 Brno

Tel.: +420 542 134 273
Fax: +420 542 134 273
e-mail: sekretariat@sakbrno.cz, info@sakbrno.cz

Spolupráce

TSM, spol. s r.o.
vzdělávací agentura

Dukelská 12
602 00 Vyškov

Tel.: +420 517 333 699
e-mail: info@tsmvyskov.cz

---
[1] Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 30. 3. 2004, sp. zn. 21 Cdo 2343/2003
[2] Tamtéž

© EPRAVO.CZ – Sbírka zákonů , judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- Transparentní odměňování
- K osobnímu příplatku v platové sféře
- Odvolání vedoucího zaměstnance z funkce a některé související otázky z HR praxe
- Dvojí zvýšení podpory v nezaměstnanosti k 1. 1. 2026
- Odpovědnost zaměstnance za schodek a moderace náhrady škody
- Čeká Vás návrat z rodičovské dovolené? Jaká práva Vám v této souvislosti náleží a jaký je rozsah oprávnění zaměstnavatele se dozvíte v následujícím článku

- Sporná část zákoníku práce před Ústavním soudem obstála, o nucenou práci se nejedná
- Bossing v pracovním právu
- Podpora v nezaměstnanosti a její změny od 1. ledna 2026
- Pracovněprávní dopady doprovodného zákona k zákonu o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele
- Přetahování zaměstnanců – kde končí férová nabídka a začíná nekalá soutěž?