

29. 2. 2012

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

# Fotokopie - nepřítel zaměstnavatele, aneb Nejvyšší soud ČR se vyjádřil k neplatnosti rozvázání pracovního poměru kvůli předání fotokopie

Nejvyšší soud vydal dne 24. listopadu 2011 rozsudek sp. zn. 21 Cdo 3278/2010, v němž vyslovil názor, že rozvázání pracovního poměru předáním fotokopie výpovědi do vlastních rukou zaměstnance nemůže být podkladem pro platné rozvázání pracovního poměru, jelikož pouze originální vyhotovení je způsobilé naplnit požadavky kladené na takový projev vůle - tzn. písemnost (včetně vlastnoručního podpisu) a řádné doručení takového dokumentu.



## Shrnutí situace

V posuzovaném případě odvolal zaměstnavatel zaměstnankyni z funkce tajemníka úřadu a zároveň s ní rozvázal pracovní poměr výpovědí pro závažné porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnankyní vykonávané práci podle § 52 písm. g) zákoníku práce[1].

Zaměstnankyni byl předložen dopis obsahující oba výše zmíněné projevy vůle zaměstnavatele v jednom originálním vyhotovení, které podepsala, a na kterém zároveň písemně vyjádřila svůj nesouhlas s důvody, pro které jí byla výpověď dána. Toto originální vyhotovení si zaměstnavatel ponechal, druhé straně předal pouze jeho fotokopii. Zaměstnankyně podala žalobu, v níž se domáhala určení neplatnosti odvolání z funkce a výpovědi.

## Soud prvního stupně a odvolací soud

Soud první instance žalobu zamítl, jelikož shledal, že výpověď byla důvodná, příslušný dokument byl vypracován písemně, obsahoval stanovené náležitosti a byl řádně doručen žalobkyni.

Proti tomuto rozhodnutí se však žalobkyně odvolala. Podle jejího názoru soud prvního stupně nedostatečně posoudil, zda došlo k platnému doručení dokumentu, když si zaměstnavatel jediný originál ponechal a žalobkyni předal pouze jeho fotokopii.

Odvolací soud rozsudek prvoinstančního soudu změnil tak, že určil rozvázání pracovního poměru za neplatné. Podle zákona o úřednících územních samosprávných celků[2] musí být odvolání z funkce písemné a doručené druhému účastníku, jinak je neplatné, stejné požadavky pak klade zákoník práce na výpověď[3]. Žalovaný tedy mohl platně rozvázat se žalobkyní pracovní poměr výpovědí tehdy, pokud by byla písemná, vlastnoručně podepsaná oprávněnou osobou a řádně doručená způsobem,

který upravuje zákoník práce[4]. Při osobním doručování je třeba zaměstnanci do vlastních rukou předat listinu s vlastnoručným podpisem jednatelky osoby; nepostačuje, jestliže zaměstnavatel umožní zaměstnanci seznámit se s obsahem této listiny (např. tím, že mu ji předloží k nahlédnutí) a poté mu předá pouze její fotokopii. Fotokopie listiny totiž neobsahuje vlastnoručný podpis jednatelky osoby, ale jen grafickou napodobeninu tohoto podpisu.

V předmětné situaci originální dokument, obsahující odvolání z funkce i výpověď, byl po vyznačení nesouhlasu žalobkyně ponechán v dispozici žalovaného a žalobkyni byla předána pouze fotokopie. Na základě těchto skutečností nemohl být se žalobkyní podle názoru odvolacího soudu platně skončen pracovní poměr.

## **Nejvyšší soud**

Žalovaný se s názorem odvolacího soudu neztotožnil a namítal, že podpisem žalobkyně stvrdila doručení dokumentu a žalovaný nemohl nijak ovlivnit, že svůj projev nesouhlasu s důvody výpovědi zaznamenala právě na originální dokument. Dále žalovaný poukazoval na fakt, že z jednání žalobkyně vyplývala její vůle, aby si dokument s vyznačeným nesouhlasem s postupem zaměstnavatele ponechal právě žalovaný. Taková skutečnost podle žalovaného nemůže být přičítána k jeho tíži, ale naopak k tíži žalobkyně.

Nejvyšší soud souhlasil s názorem odvolacího soudu a dovolání zamítl. Na podkladě skutkového stavu zjistil, že mezi stranami je nesporné, že příslušný dokument obsahující výpověď a odvolání z funkce byl vyhotoven pouze jako jediný originál. Za této situace ve spojení s faktem, že žalovaný coby zaměstnavatel požadoval po zaměstnankyni potvrzení převzetí listiny na této originální listině, vyplývá, že zmíněný dokument měl sloužit pouze jako potvrzení, které si od počátku zaměstnavatel zamýšlel ponechat. Žalovaný tedy neměl vůbec v úmyslu originál listiny s vlastnoručným podpisem jednatelky osoby ponechat v dispozici žalobkyně tak, jak to požaduje zákon. Potřebné podmínky pro platnost výpovědi a odvolání z funkce tak nebyly naplněny a pracovní poměr nebyl platně rozvázn.

## **Závěr**

Zaměstnavatelé musí vždy věnovat dostatek pozornosti každému dokumentu, prostřednictvím kterého ukončují pracovní poměr svých zaměstnanců. Ten musí být vyhotoven písemně, obsahovat stanovené náležitosti a musí být také zaměstnanci řádně doručen[5]. Lze proto jedinečně doporučit, aby nejen dohody o rozvázání pracovního poměru, ale i výpovědi, okamžitá zrušení a další dokumenty směřující k jednostrannému ukončení pracovního poměru, zaměstnavatelé (resp. jejich oprávněné osoby) vždy vlastnoručně podepisovali ve dvou originálních vyhotoveních. Na jednom vyhotovení dokumentu tak zaměstnanec může zaměstnavateli potvrdit převzetí a druhý originál si zaměstnanec ponechá. Pokud je např. výpověď vyhotovena jen v jednom originále, je nutné nechat zaměstnance potvrdit její převzetí na kopii listiny a originál zaměstnanci vždy předat.

Jak vyplývá z tohoto rozhodnutí Nejvyššího soudu, předání pouhé fotokopie výpovědi zaměstnanci nemůže vést k platnému rozvázání pracovního poměru a zaměstnavatel se tak vystavuje nebezpečí soudního řízení o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru a tím i povinnosti vyplatit zaměstnanci náhradu mzdy až do platného skončení pracovního poměru. V této souvislosti upozorňujeme na novelu zákoníku práce[6] účinnou od 1. 1. 2012, která opět zavádí do zákoníku práce tzv. moderační právo[7], díky kterému bude moci soud na základě návrhu zaměstnavatele náhradu mzdy za dobu přesahující šest měsíců poměrně snížit (ne však vůbec nepřiznat). Soud by měl přihlížet k tomu, zda byl zaměstnanec mezitím jinde zaměstnán, jakou práci konal a jakého výdělku dosáhl, popřípadě z jakého důvodu se do práce znovu nezapojil. Moderační právo bude soud moci aplikovat na pracovní poměr, který byl neplatně rozvázn až po 1. 1. 2012.

Text rozsudku Nejvyššího soudu České republiky naleznete >>> [zde](#).



**Nataša Randlová**



**Kateřina Beňasová**

[Randl Partners](#)

advokátní kancelář, člen ius laboris

City Tower  
Hvězdova 1716/2b  
140 78 Praha 4

Tel: + 420 222 755 311  
Fax: + 420 239 017 574  
e-mail: [office@randls.com](mailto:office@randls.com)



---

[1] Zákon č. [262/2006](#) Sb., zákoník práce (dále jen „zákoník práce“)

[2] § 12 odst. 3 zákona č. [312/2002](#) Sb., o úřednících územních samosprávných celků a o změně některých zákonů

[3] § 50 odst. 1 zákoníku práce

[4] § 334 - 336 zákoníku práce

[5] § 334 - 336 zákoníku práce

[6] zákon č. [365/2011](#) Sb., kterým se mění zákon č. [262/2006](#) Sb., zákoník práce a další související zákony

[7] § 69 odst. 2 zákoníku práce

## Další články:

- [Velké tápání okolo švarcsystému](#)
- [Dva problémy s pracovní pohotovostí](#)
- [Příkaz a příkaz na místě v přestupkovém řízení vedeném orgány inspekce práce](#)
- [Nová úprava kvalifikovaných zaměstnaneckých opcí](#)
- [Zákon o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele vstupuje v účinnost](#)
- [Souběh funkce statutárního orgánu a pracovněprávního vztahu - judikaturní vývoj](#)
- [Nejvyšší soud: Příspěvek na penzijní připojištění se řadí mezi pracovní a mzdové podmínky](#)
- [Změny nejen parametrů exekučních srážek pro rok 2026](#)
- [Transparentní odměňování](#)
- [K osobnímu příplatku v platové sféře](#)
- [Odvolání vedoucího zaměstnance z funkce a některé související otázky z HR praxe](#)