

15. 8. 2013

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

K (ne)platnosti pracovněprávních úkonů z procesního hlediska

Účelem tohoto článku není zamyšlení nad neplatností právních úkonů dle zákona č. [262/2006](#) Sb., zákoníku práce (dále jen „zákoník práce“), z hmotněprávního hlediska, resp. nad situacemi, kdy se strany pracovněprávního vztahu mohou neplatnosti dovolávat, ale poukázání na rozdíly procesního charakteru, kdy se spor o platnost či neplatnost právního úkonu dostává před soud. Zákoník práce je postaven na principu relativní neplatnosti (viz § 18 zákoníku práce), přičemž absolutní neplatnost připouští pouze v některých, taxativně vymezených, případech. Nejčastějšími žalobami, prostřednictvím kterých se strany domáhají vyslovení neplatnosti právního úkonu dle zákoníku práce, jsou potom žaloby na neplatnost rozvázání pracovního poměru, které jsou řešeny speciálně v § 69 a násl. zákoníku práce.



TOMAN, DEVÁTÝ & PARTNEŘI
ADVOKÁTNÍ KANCELÁŘ

Ve smyslu § 72 zákoníku práce se mohou jak zaměstnanec, tak zaměstnavatel soudní cestou domáhat neplatnosti „*rozvázání pracovního poměru výpovědí, okamžitým zrušením, zrušením ve zkušební době nebo dohodou (...) nejpozději ve lhůtě 2 měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit tímto rozvázáním.*“ Zákoník práce v § 330 výslovně zakotvuje, že lhůta uvedená v § 72 je lhůtou prekluzivní, nadto je třeba upozornit, že uvedená lhůta je lhůtou hmotněprávní. Proto, aby se mohl účastník právního vztahu úspěšně domáhat neplatnosti rozvázání pracovního poměru, musí nejpozději poslední den lhůty žalobu doručit soudu. Pokud tak neučiní, právo domáhat se neplatnosti rozvázání pracovního poměru zanikne a rozvázání pracovního poměru je právně účinné, i kdyby (objektivně vzato) šlo o neplatné rozvázání pracovního poměru. Ustanovení § 72 zákoníku práce kromě výše zmiňované lhůty vymezuje i případy, ve kterých lze žalobu na neplatnost rozvázání pracovního poměru dle citovaného ustanovení podat. Nejvyšší soud v rozsudku ze dne 14. 7. 2010, sp. zn. 21 Cdo 1951/2009, např. posuzoval případ neplatnosti výpovědi dané zaměstnanci osobou rozdílnou od zaměstnavatele. V posuzovaném případě dala zaměstnanci výpověď společnost v době, kdy již nebyla jeho zaměstnavatelem, neboť část svého podniku, v níž zaměstnanec pracoval, prodala jiné společnosti, v důsledku čehož došlo ještě před podáním výpovědi k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů; cit.: „*Rozvázal-li pracovní poměr se zaměstnancem někdo, kdo nebyl jeho zaměstnavatelem, může se zaměstnanec žalobou podle ustanovení § 80 písm. c) o.s.ř. domáhat, aby bylo určeno, že rozvázání pracovního poměru je neplatné, má-li na takovém určení naléhavý právní zájem. Nejde o žalobu podle ustanovení § 64 zákona č. [65/1965](#) Sb., zák. práce, účinného do 31. prosince 2006 [pozn.: nyní podle ustanovení § 72 zákona č. [262/2006](#) Sb., zák. práce], otázkou platnosti rozvazovacího právního úkonu se soud může zabývat též jako otázkou předběžnou.*“[1] V odůvodnění zmiňovaného rozsudku Nejvyšší soud dále uvádí: „*V řízení zahájeném žalobou zaměstnance nebo zaměstnavatele o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru výpovědí,*

okamžitým zrušením, zrušením ve zkušební době nebo dohodou podle ustanovení § 64 zák. práce [pozn.: nyní podle ustanovení § 72 zákona č. 262/2006 Sb., zák. práce] je pasivně věcně legitimován druhý účastník pracovního poměru, který přistoupil k napadenému právnímu úkonu směřujícímu k rozvázání pracovního poměru. Žaloba proto může být úspěšná jen tehdy, směřuje-li proti zaměstnavateli (zaměstnanci), který rozvázal pracovní poměr mezi účastníky (...) Neplatnost rozvázání pracovního poměru, které učinil (svým jménem) někdo jiný než účastník pracovněprávního vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, nemůže být předmětem sporu ve smyslu ustanovení § 64 zák. práce [pozn.: nyní podle ustanovení § 72 zákona č. 262/2006 Sb., zák. práce]. Skutečnost, že neplatnost rozvázání pracovního poměru provedeného někým jiným než účastníkem pracovního poměru nemůže zaměstnanec (zaměstnavatel) uplatnit u soudu žalobou podle ustanovení § 64 zák. práce [pozn.: nyní podle ustanovení § 72 zákona č. 262/2006 Sb., zák. práce], ovšem neznamená, že by účastník pracovního poměru, kterému bylo takové rozvázání pracovního poměru adresováno, neměl ve vztahu k tomuto právnímu úkonu právo na soudní ochranu. Rozvázal-li pracovní poměr mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem někdo, kdo nebyl účastníkem tohoto právního vztahu, může se zaměstnanec (zaměstnavatel) žalobou podle ustanovení § 80 písm. c) o.s.ř. domáhat, aby bylo určeno, že toto rozvázání pracovního poměru je neplatné, má-li na takovém určení naléhavý právní zájem. Podání této žaloby není omezeno žádnou lhůtou.“

Ve světle výše uvedeného lze konstatovat, že rozdílem mezi žalobou dle § 72 zákoníku práce a žalobou dle § 80 písm. c) o. s. ř. je především jejich zákonem předvídaný předmět, když

- 1) účelem žaloby dle **§ 72 zákoníku práce je zjištění existence určité právní skutečnosti** (platnosti právního úkonu, jímž mělo dojít k rozvázání pracovního poměru některým ze způsobů vyjmenovaných v tomto ustanovení – tedy výpovědí, okamžitým zrušením, zrušením ve zkušební době nebo zrušením dohodou), kdežto
- 2) účelem žaloby dle **§ 80 písm. c) o. s. ř. je určení, zda tu právní vztah je či není**, přičemž u žalob podaných dle § 80 písm. c) o. s. ř. je třeba tvrdit a prokazovat naléhavý právní zájem.

Právě nezbytnost existence naléhavého právního zájmu a jeho prokázání jsou z hlediska úspěšnosti žalob dle § 80 písm. c) o. s. ř. klíčové. Nezbytnost prokázání naléhavého právního zájmu vyplývá z preventivního charakteru určovací žaloby dle § 80 písm. c) o. s. ř., když jejím prostřednictvím se lze ochrany domáhat pouze tam, kde k nápravě nelze dospět prostřednictvím jiných právních prostředků. Prokázání naléhavého právního zájmu však podmínkou úspěšnosti žalob dle § 72 zákoníku práce (či dle jeho dalších ustanovení[2]) není, resp. zájem na požadovaném určení vyplývá přímo ze zákoníku práce a žalobce jej tedy nemusí speciálně prokazovat[3]. V této skutečnosti lze spatřovat určité znevýhodnění osob, které se domáhají neplatnosti pracovněprávního úkonu, avšak jejich případ nelze opřít o žádné speciální ustanovení zákoníku práce. Takové osoby mohou být např. nuceny podat žalobu na plnění, v jejímž rámci bude platnost pracovněprávního úkonu řešena jako prejudiciální otázka, tato skutečnost se může samozřejmě odrazit i na výši soudního poplatku. Určitou výhodou se naopak jeví lhůta k podání žaloby na určení dle § 80 písm. c) o. s. ř. ve srovnání s relativně krátkými lhůtami zakotvenými v zákoníku práce.



Mgr. Jana Vlková

[TOMAN, DEVÁTÝ & PARTNEŘI advokátní kancelář, s. r. o.](#)

Trojanova 12
120 00 Praha 2

Tel.: +420 224 918 490
Fax: +420 224 920 468
e-mail: ak@iustitia.cz

[1] zdroj: ASPI; ASPI ID: JUD182348CZ

[2] Viz např. § 39 odst. 4 zákoníku práce, který zakotvuje v podstatě stejný princip.

[3] Srov. např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11. 8. 2009, sp. zn. 21 Cdo 2923/2008.

© EPRAVO.CZ - Sběrka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- [Odpovědnost zaměstnavatele a zaměstnance v souvislosti s využitím umělé inteligence](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci - 2. díl: Redefinice závislé práce](#)
- [Home office v Česku, Německu a Rakousku: je česká právní úprava práce na dálku dostatečně flexibilní?](#)
- [Postoupení pohledávky na náhradu škody v pracovněprávních vztazích](#)
- [Návrh zákona o digitálních platformách přináší více, než se na první pohled zdá](#)
- [Odposlechy na pracovišti, policejní vyšetřování a skončení pracovního poměru](#)
- [Odpovědnost zaměstnance za schodek](#)
- [Konec improvizace v odměňování: zamyšlení nad návrhem transpozice směrnice o transparentním odměňování](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci - 1. díl](#)
- [Genderový audit jako strategický nástroj zaměstnavatele: Jak se připravit na implementaci směrnice 2023/970?](#)
- [Pokuta za švarcsystém kurýrů Rohlíku potvrzena Ústavním soudem](#)