

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

Když motivem nejsou peníze aneb Neplatnost rozvázání pracovního poměru, které bylo provedeno někým jiným než účastníkem pracovního poměru

„O peníze jde vždy až v první řadě.“ Motivem zaměstnanců napadajících neplatnost rozvázání pracovního poměru s nimi právním jednáním ze strany zaměstnavatele je zásadně - v drtivé většině případů - možnost získat peněžité odškodnění v podobě náhrady mzdy nebo platu ve smyslu ust. § 69 odst. 1 zákoníku práce. Existují však výjimky potvrzující toto nepsané pravidlo, jakým je případ, který posuzoval Nejvyšší soud ČR pod spis. zn. 21 Cdo 2287/2017.

Rozsudek NS ze dne 9. 10. 2017 v této věci nepřináší nic judikaturně zásadního, převratného, ale dosavadní judikaturu hned v několika problematických otázkách, které činí v praxi účastníkům pracovně-právních vztahů obtíže (a též soudům jejich posouzení), ilustrativně shrnuje a dává návod na řešení zmatečných situací při rozvazování pracovního poměru - když je učiněno více právních jednání směřujících ukončení téhož pracovního poměru a k obraně proti neplatnosti rozvázání pracovního poměru, které bylo provedeno někým jiným než účastníkem pracovního poměru. Určitě si zaslouží pozornost zájemců o pracovní právo.

Skutkový základ sporného případu a rozhodnutí nižších soudů

Dne 11. 10. 2010 byla mezi zaměstnankyní a zaměstnavatelkou uzavřena dohoda o rozvázání pracovního poměru ke dni 31. 10. 2010; žaloba o určení neplatnosti této dohody nebyla podána. Následně dopisem ze dne 11. 11. 2010, který zaměstnankyně převzala dne 18. 11. 2010, zaměstnavatelka okamžitě zrušila se zaměstnankyní pracovní poměr podle ust. § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce z důvodu porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnankyní vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem. Tento právní úkon (právní jednání) zaměstnavatelky ovšem zaměstnankyně napadla žalobou pro neplatnost.

Soud prvního stupně žalobě vyhověl, když vyšel z toho, že pracovní poměr skončil dohodou, protože žaloba o neplatnost tohoto rozvázání pracovního poměru podle ust. § 72 zákoníku práce nebyla podána, i když žalovaná považovala dohodu za absolutně neplatnou, neboť podle jejího názoru byla uzavřena za stranu žalovanou osobou, která absolutně nebyla v té době oprávněnou za žalovanou podepisovat a žalovanou zavazovat. V případě, že žaloba podle ust. § 72 zákoníku práce nebyla podána, soud nemůže otázku platnosti této dohody přezkoumávat v jiném řízení ani jako otázku předběžnou a je povinen vycházet z toho, že rozvázání pracovního poměru účastníků ke dni 31. 10. 2010 je platným právním úkonem majícím za následek skončení pracovního poměru mezi účastníky. Za této situace žalovaná dne 18. 11. 2010 přistoupila k okamžitému zrušení pracovního poměru v době, kdy již žalobkyně nebyla její zaměstnankyní, a proto soud prvního stupně žalobě vyhověl.

Ovšem odvolací soud ve věci samé změnil rozsudek soudu prvního stupně tak, že žalobu zamítl. Odvolací soud přisvědčil soudu prvního stupně, že nepodání žaloby o neplatnost dohody o rozvázání

pracovního poměru ke dni 31. 10. 2010 mělo za následek, že na uvedenou dohodu je třeba nahlížet jako na platnou, když neplatnost této dohody nebyla určena soudem. Soud se již nemůže v dalších řízeních zabývat (ne)platností tohoto rozvázání dodatečně ani jako otázkou prejudiciální a je třeba vycházet z toho, že k ukončení pracovního poměru účastníků došlo dohodou ke dni 31. 10. 2010. Podle názoru odvolacího soudu však soud prvního stupně dospěl k nesprávnému závěru, že v případě dřívějšího skončení pracovního poměru dohodou k datu 31. 10. 2010 je automaticky neplatným jakýkoliv další tvrzený pracovněprávní úkon směřující k následnému rozvázání pracovního poměru v době, kdy již tento pracovní poměr neexistoval. Zdůraznil, že skončí-li pracovní poměr na základě dřívějšího právního úkonu, má to za následek, že pozdější právní úkon o rozvázání pracovního poměru se neuplatní (i kdyby byl jinak platný) jako právní důvod zániku tohoto pracovního poměru. Odvolací soud proto žalobu zamítl, když v uvedeném případě nelze ani předpokládat existenci naléhavého právního zájmu na požadovaném určení neplatnosti neúčinného právního úkonu, kterým právě mělo být okamžité zrušení pracovního poměru ze dne 11. 11. 2010.

Proti tomuto rozsudku odvolacího soudu podala žalobkyně dovolání. Namítala, m.j. že odvolací soud pochybil v tom, že shledal nedostatek naléhavého právního zájmu na určení neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru, aniž by ve vztahu k této skutečnosti poučil žalobkyni o její povinnosti tvrzení a povinnosti důkazní. Mezi účastníky přitom panoval od počátku spor o tom, zda okamžité zrušení je platné či nikoliv, žalovaná o žalobkyni šířila nepravdivé údaje o tom, že její pracovní poměr skončil právě okamžitým zrušením pro zvláště závažné porušení pracovní kázně, dokonce žalobkyni vystavila potvrzení o zaměstnání, kde tuto nepravdivou informaci rovněž uvedla, čímž značně poškozuje dobré jméno žalobkyně nejen na trhu práce. Odvolací soud sice v odůvodnění napadeného rozsudku uvedl, že okamžité zrušení je neúčinné, avšak autoritativně do výroku rozhodnutí tento závěr nepojal. Protože odůvodnění rozhodnutí není právně závazné, zůstalo právní postavení žalobkyně nadále nejistým.

Rozbor právní úpravy a připomenutí judikatury

Zákoník práce ani jiné právní předpisy nevylučují (nezakazují) rozvázání téhož pracovního poměru více právními úkony (učiněnými současně či postupně); jednotlivé právní úkony se pak posuzují samostatně a samostatně také nastávají jejich právní účinky (srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11. 9. 1997, spis. zn. 2 Cdon 195/97). [1] Jestliže v projednávané věci skončil pracovní poměr mezi účastníky na základě dřívějšího právního úkonu (dohody o rozvázání pracovního poměru ke dni 31. 10. 2010), protože žaloba na určení neplatnosti tohoto dřívějšího rozvazovacího úkonu nebyla podána (srov. právní názor vyjádřený v rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 19. 3. 1997, spis. zn. 2 Cdon 475/96), má to za následek, že pozdější právní úkon o rozvázání pracovního poměru (i kdyby byl jinak platný) se neuplatní jako právní důvod zániku tohoto pracovního poměru (srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29. 11. 2000, spis. zn. 21 Cdo 227/2000). Vzhledem k tomu bylo třeba se zabývat platností okamžitého zrušení pracovního poměru ze strany žalované, které bylo žalobkyni doručeno dne 18. 11. 2010, bez ohledu na to, že stejný pracovní poměr byl již předtím rozvázán dohodou účastníků ke dni 31. 10. 2010. V této souvislosti je však třeba mít na zřeteli, že v řízení zahájeném žalobou zaměstnance nebo zaměstnavatele podle ust. § 72 zákoníku práce je pasivně věcně legitimován druhý účastník pracovního poměru, který byl účasten na rozvázání pracovního poměru, jehož neplatnost je předmětem sporu. Žaloba zaměstnance (zaměstnavatele) na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru proto může být úspěšná jen tehdy, směřuje-li proti zaměstnavateli (zaměstnanci), který rozvázal existující pracovní poměr mezi účastníky pracovního poměru. **Neplatnost rozvázání pracovního poměru, které učinil (svým jménem) někdo jiný než účastník pracovněprávního vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, nemůže být předmětem sporu podle ust. § 72 zákoníku práce. To platí i v případě, kdy pracovní poměr rozvázal se zaměstnancem někdo, kdo již nebyl jeho zaměstnavatelem z důvodu, že pracovní poměr, který měl být tímto způsobem rozvázán, platně skončil již dříve na základě**

jiného rozvazovacího projevu vůle.

Obecná civilní určovací žaloba namísto speciální pracovněprávní žaloby na neplatnost rozvazovacího právního jednání

Skutečnost, že neplatnost rozvázání pracovního poměru, které bylo provedeno někým jiným než účastníkem pracovního poměru, nemůže zaměstnanec (zaměstnavatel) uplatnit u soudu žalobou podle ust. § 72 zákoníku 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. Ustálená judikatura soudů již v minulosti dovodila, že, rozvázal-li pracovní poměr se zaměstnancem někdo, kdo nebyl jeho zaměstnavatelem, jde o neplatný právní úkon a zaměstnanec se může žalobou podle ust. § 80 písm. c) občanského soudního řádu (o. s. ř.)[2] domáhat, aby bylo určeno, že rozvázání pracovního poměru je neplatné, má-li na takovém určení naléhavý právní zájem; nejde o žalobu podle ust. § 72 zákoníku práce[3] a otázkou platnosti rozvazovacího právního úkonu se soud může v jiném řízení zabývat též jako otázkou předběžnou (srov. např. právní názor vyjádřený v rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 14. 7. 2010, spis. zn. 21 Cdo 1951/2009, nebo rozsudky Nejvyššího soudu ze dne 14. 11. 2013, spis. zn. 21 Cdo 3250/2012 a ze dne 30. 6. 1999, spis. zn. 21 Cdo 487/99).

Řešení sporného případu

V posuzovaném případě doručila žalovaná žalobkyni okamžité zrušení pracovního poměru dne 18. 11. 2010, tj. v době, kdy pracovní poměr účastníků již dříve platně skončil na základě dohody o rozvázání pracovního poměru ke dni 31. 10. 2010. Protože okamžitým zrušením tak rozvázal pracovní poměr se žalobkyní někdo, kdo již nebyl jejím zaměstnavatelem, bylo toto okamžité zrušení neplatným právním úkonem. **I když žalobkyně nemohla úspěšně uplatnit neplatnost tohoto rozvázání pracovního poměru u soudu žalobou podle ust. § 72 zákoníku práce, neboť takovou žalobu lze podat jen ve vztahu k rozvázání pracovního poměru učiněnému účastníkem tohoto pracovněprávního vztahu, kterým však žalovaná ke dni doručení okamžitého zrušení žalobkyni již nebyla, zůstala žalobkyni zachována možnost domáhat se určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením ke dni 18. 11. 2010 žalobou podle ust. § 80 písm. c) o. s. ř., ovšem za předpokladu, že s ohledem na okolnosti případu má na takovém určení naléhavý právní zájem.** Naléhavý právní zájem žalobkyně na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením ke dni 18. 11. 2010 přitom může být nepochybně dán tehdy, bude-li takové určení způsobilým právním prostředkem k odstranění nejistoty v právním postavení žalobkyně, popřípadě též žalované, a s jeho pomocí se vytvoří pevný právní základ pro právní vztahy účastníků sporu (k tomu srov. obdobně rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14. 11. 2013, spis. zn. 21 Cdo 3250/2012).

Tím, zda má žalobkyně naléhavý právní zájem na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením ke dni 18. 11. 2010, se však odvolací soud veden **nesprávným právním názorem, že nelze předpokládat existenci naléhavého právního zájmu na určení neplatnosti neúčinného právního úkonu** nezabýval. Nevyzval proto žalobkyni k tomu, aby uvedla, v čem spatřuje naléhavý právní zájem na určení neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru ke dni 18. 11. 2010, a aby ke svým tvrzením nabídla potřebné důkazy. Protože žalobkyni nebylo poskytnuto poučení ve smyslu ust. § 118a o. s. ř., ač se tak mělo stát, je řízení postiženo vadou, která mohla mít za následek nesprávné rozhodnutí ve věci (srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 28. 11. 2001, spis. zn. 20 Cdo 450/2000).



Richard W. Fetter,

autor je právníkem specializujícím se na občanské a pracovní právo

[1] K tomu je pro praxi vhodné připomenout judikatorní závěry rozsudku Nejvyššího soudu ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 1161/2013, ze dne 2. 2. 2015: *"Výpověď z pracovního poměru, která je podmíněna tím, že vznik právních účinků spojených s doručením výpovědi je činěn závislým na nejisté skutečnosti, která může teprve nastat v budoucnosti, ale o níž není známo, zda vůbec nastane, je neplatným právním úkonem."* V dané sporné věci zaměstnavatel rozvázal se zaměstnancem pracovní poměr jeho okamžitým zrušením podle ust. § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce, do něhož rovněž uvedl, že *"pro případ, jestliže by soud rozhodl, že ... uvedená porušení povinností nedosahují úrovně porušení povinností zvlášť hrubým způsobem, dává tímto výpověď podle ust. § 52 písm. g) zákoníku práce"*. V posuzovaném případě byl tedy s okamžitým zrušením pracovního poměru spojen další právní úkon, a to výpověď z pracovního poměru, přičemž byl učiněn podmíněně, teprve pro případ, pokud by soud rozhodl, že okamžité zrušení nesplňuje zákonem stanovené podmínky. Důsledkem je, vyhodnotil opatření Nejvyšší soud ČR, že se tím mají odložit účinky, které jsou s doručením výpovědi spojeny, jako je počátek běhu výpovědní doby, která začíná prvním dnem kalendářního měsíce po doručení výpovědi. Vzhledem k tomu zůstává nejisté, zda na základě takové výpovědi vůbec skončí pracovní poměr, i když výpověď již byla doručena, od čehož se jinak odvíjí lhůta k uplatnění neplatnosti výpovědi podle ust. § 72 zákoníku práce.

[2] Aktuálně ust. § 80 o. s. ř.

[3] Nicméně žaloba byla podána ve lhůtě předepsané ust. § 72 zákoníku práce. Rozhodnutí NS ČR datum podání žaloby neuvádí, v databázi InfoSoud je uvedeno, že řízení bylo zahájeno (podáním žaloby) dne 14. 1. 2011.

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

Další články:

- [Výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. f\) a g\) zákoníku práce a jejich aplikační rozdíly – 2. díl](#)
- [Okamžité zrušení pracovního poměru učiněné z „opatrnosti“ zaměstnavatele ve světle judikatury Nejvyššího soudu](#)
- [Právní důsledky aplikace českého sociálního zabezpečení při absenci výjimky dle čl. 16 nařízení \(ES\) č. 883/2004](#)
- [Výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. f\) a g\) zákoníku práce a jejich aplikační rozdíly – 1. díl](#)
- [Směrnice o transparentnosti odměňování a GDPR: Nové regulatorní paradigma ochrany osobních údajů v pracovněprávních vztazích](#)
- [Proměna definice závislé práce a konec postihování pracovníků: Analýza dopadů](#)

[připravovaného zákona o platformové práci](#)

- [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](#)