28. 2. 2020

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

Náležitá forma negace (zrušení) okamžitého zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem je v zájmu i zaměstnance

Advokát JUDr. Jan Hrnčář popsal ve svém příspěvku z 10. 1. 2020 [1] komplikace, které přináší zaměstnavateli nesprávně, chybně (v rozporu s právními předpisy a judikaturou) realizované okamžité zrušení pracovního poměru se zaměstnancem – především pak upozornil na náležitou formu právních jednání, kterých je třeba k negaci okamžitého zrušení pracovního poměru, jestliže chce zaměstnavatel uvedený způsob rozvázání pracovního poměru vzít zpět. Příspěvku nelze ničeho po odborné stránce vytknout. Následující text proto s příspěvkem nikterak nepolemizuje.

Snaží se jej jen doplnit, podívat se na problém i z jiného úhlu pohledu a zdůraznit, vysvětlit, že dodržení náležitého postupu a formy zrušení okamžitého zrušení pracovního poměru je v zájmu nejen zaměstnavatele, který právní jednání učinil, ale i druhé strany, vůči které směřovalo - zaměstnance.

Zaměstnavatel může na porušení pracovní kázně zaměstnance, což je nejčastější důvod okamžitého zrušení pracovního poměru, reagovat velmi rychle a bezprostředně. Dozví se o důvodu ke zrušení pracovního poměru, vyhotoví příslušný dokument a předá - doručí jej zaměstnanci na pracovišti. Ze strany zaměstnavatele jde totiž v případě tohoto pracovněprávního institutu opravdu o okamžité zrušení pracovního poměru, takříkajíc lidově na hodinu. – V podstatě z minuty na minutu. Zvláště ruší-li pracovní poměr ze zmíněného důvodu dle ust. § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce, tedy porušil-li zaměstnanec povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci (neboli pracovní kázeň) zvlášť hrubým způsobem. Zaměstnavatel se může rozhodovat v řádu dnů, hodin, ale i minut, ba i vteřin - **jakmile zaměstnanci doručí písemné vyhotovení okamžitého zrušení pracovního poměru, tak ten ihned v ten okamžik pracovní poměr končí.**

Doručení poštou lze předběhnout a zrušit odvoláním

Účinky rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením tedy nastávají dnem resp. okamžikem doručení zrušovacího projevu vůle druhému z účastníků pracovněprávního vztahu, tedy zaměstnanci. Jakýkoliv jiný časový údaj (např. pozdější datum) uvedený ve zrušovacím projevu nemůže změnit tyto zákonné účinky.[2] Okamžité zrušení pracovního poměru lze **bez dalšího odvolat (zrušit, vzít zpět), i když již bylo odevzdáno k doručení (např. prostřednictvím) provozovatele poštovních služeb, tedy k poštovní přepravě čili v situaci, když není doručováno přímo např. na pracovišti tak říkajíc z ruky do ruky, ale jen tehdy, pokud odvolání původního právního jednání dojde (je doručeno) dříve, než samotné okamžité zrušení pracovního poměru.** Takto lze tedy řešit situaci, jestliže např. zaměstnavatel odevzdá první den v poledne příslušnou písemnost k poštovní přepravě, uvědomí si ovšem zavčasu svou chybu a druhý den třeba hned ráno ještě, než pošta případně prvotní písemnost doručí, předá např. osobně zaměstnanci odvolání okamžitého zrušení pracovního poměru. Okamžité zrušení pracovního poměru, které již bylo doručeno zaměstnanci, však nemůže již být dodatečně jednostranně odvoláno (vzato zpět, zrušeno) resp. je právně neúčinné, nezpůsobuje negaci okamžitého zrušení pracovního poměru. K jeho negaci nepostačí ani pouhá součinnost zaměstnance. Své účinky spočívající ve skončení pracovního poměru

pozbývá (doručené okamžité zrušení pracovního poměru) jen na základě **pravomocného rozhodnutí soudu, kterým bylo určeno, že okamžité zrušení pracovního poměru je neplatné, nebo na základě dohody o sporných nárocích (dohody o narovnání) uzavřené v průběhu řízení u soudu (jehož předmětem bylo určení neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru), v níž se účastníci dohodli, že jejich pracovní poměr po doručení okamžitého zrušení pracovního poměru trval a že bude trvat i nadále**. [3]

Okamžité, ale nikoliv bezprostřední, zrušení pracovního poměru zaměstnancem

I zaměstnanec může zrušit pracovní poměr okamžitě - jakkoliv se však toto opatření – právní jednání směřující k rozvázání pracovního poměru takto nazývá, okamžité rozhodně není, neboť zaměstnanec může pracovní poměr ve smyslu ust. § 56 odst. 1 zákoníku práce okamžitě zrušit jen, jestliže,

- podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, nemůže dále konat práci bez vážného ohrožení svého zdraví a zaměstnavatel mu neumožnil v době 15 dnů ode dne předložení tohoto posudku výkon jiné pro něho vhodné práce, nebo
- zaměstnavatel mu nevyplatil mzdu nebo plat nebo náhradu mzdy nebo platu anebo jakoukoli jejich část do 15 dnů po uplynutí období splatnosti (podle ust. § 141 odst. 1 zákoníku práce).

Na uplatnění prvního důvodu musí tedy zaměstnanec čekat nejméně 15 dnů, které má zaměstnavatel na řešení nastalé situace, a na využití druhého ještě déle, neboť mzda nebo plat jsou splatné po vykonání práce, a to nejpozději v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém vzniklo zaměstnanci právo na mzdu nebo plat nebo některou jejich složku. Zaměstnanec tedy případně musí čekat celý následující kalendářní měsíc na odměnu za vykonanou práci za předchozí měsíc a pak ještě dalších 15 dnů v dalším kalendářním měsíci. Teprve nejdříve 16. dne druhého kalendářního měsíce následujícího po měsíci, za něž mu zaměstnavatel dluží peněžité plnění mající charakter odměny za práci (nesmí jít třeba jen o nevyplacené cestovní náhrady), může přistoupit k okamžitému zrušení pracovního poměru.

I když většinou předpokládáme, že zaměstnavatel je tou v právu kvalifikovanější stranou, je to spíše on, kdo se zbrkle dopustí s ohledem na rychlost reakce, kterou mu zákoník práce, chyby při okamžitém zrušení pracovního poměru.

Rozhodující požadavek zaměstnance na další zaměstnávání a podání žaloby na určení neplatnosti

Neplatnost okamžitého zrušení pracovního poměru může relevantně, autoritativně určit jen soud. Zaměstnavatel proto musí ve svém zájmu (nezačne-li dříve, když třeba spoléhá na neznalost zaměstnance) usilovat o zhojení své chyby, které se dopustil při rozvazování pracovního poměru, jakmile mu zaměstnanec ve smyslu ust. § 69 odst. 1 zákoníku práce písemně oznámí, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, neboť pak se má za to, že pracovní poměr trvá i nadále a zaměstnavatel je povinen poskytnout mu náhradu mzdy nebo platu, a to ve výši průměrného výdělku ode dne, kdy zaměstnanec 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. Totéž platí, pakliže zaměstnanec sice požadavek na další zaměstnávání neoznámil, ale zaměstnavatel se dozví, že zaměstnanec uplatnil neplatnost rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením u soudu v 2 měsíční lhůtě podle ust. § 72 zákoníku práce. Požadavek na další zaměstnávání může být součástí žaloby nebo může být vznesen i později v průběhu soudního řízení,[4] neboť lhůtu zakotvenou v ust. § 69 odst. 1 zákoníku práce, podle níž musí zaměstnanec oznámit, že trvá na dalším zaměstnávání, bez zbytečného odkladu, označila komentářová literatura[5] i dosavadní výkladová soudní praxe za lhůtu jen pořádkovou.[6]

K formálním předpokladům řešení problému s neplatným okamžitým zrušením pracovního poměru a požadavkům, které na něj klade právní úprava a judikatura, se dostatečně vyjadřuje článek advokáta JUDr. Jana Hrnčáře.[7] Někdy je však řešení více otázkou taktiky. Nadto by se mohlo zdát, že formálně správné zrušení okamžitého zrušení pracovního poměru je v zájmu jen zaměstnavatele, nikoliv zaměstnance. Není tomu tak.

Chce zaměstnanec opravdu stále pracovat u zaměstnavatele, který s ním zrušil pracovní poměr, byť neplatně?

Je třeba si uvědomit, že požadavek na další zaměstnávání je ze strany zaměstnance mnohdy vznesen toliko formálně, aby vyhověl požadavkům ust. § 69 odst. 1 zákoníku práce, když chce získat příslušnou náhradu mzdy, ačkoliv fakticky vůbec nemá zájem, nemá v úmyslu zpět do zaměstnání nastoupit, protože jsou vztahy mezi oběma stranami narušeny.

Zaměstnavatel, který přestal zaměstnanci v důsledku okamžitého zrušení pracovního poměru s ním přidělovat práci podle pracovní smlouvy, může zaměstnanci, který platnost rozvázání pracovního poměru neuznává a který trvá na tom, aby ho dále zaměstnával (a to samozřejmě jak v situaci, že sám zaměstnavatel se domnívá, že okamžité zrušení pracovního poměru bylo platné, tak i když se domnívá, že je neplatné), ještě před skončením sporu o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru znovu začít přidělovat práci podle pracovní smlouvy, aniž by současně musel přistoupit na stanovisko zaměstnance o neplatnosti rozvázání pracovního poměru. Jestliže se zaměstnavatel rozhodne tímto způsobem postupovat, tedy jestliže zaměstnanci před zahájením nebo za trvání sporu o neplatnost rozvázání pracovního poměru oznámí (buď výslovně nebo jiným způsobem nevzbuzujícím pochybnost o projevené vůli), že mu znovu bude v souladu s pracovní smlouvou až do vyřešení otázky platnosti rozvázání pracovního poměru ve sporu u soudu přidělovat práci, kterou se zaměstnanec pro něj zavázal konat podle pracovní smlouvy, a jestliže tak v případě, že zaměstnanec poté nastoupí do práce, skutečně učiní, pak tím zanikla (dnem, ke kterému vyzval zaměstnance k opětovnému nástupu do práce) jeho povinnost poskytovat zaměstnanci náhradu mzdy nebo platu podle ust. § 69 odst. 1 zákoníku práce, neboť zaměstnanci v souladu s jeho oznámením, že trvá na dalším zaměstnávání, umožnil pokračovat v práci.[8] Za vykonanou práci pak náleží zaměstnanci mzda nebo plat. Kdežto poskytnutí náhrady mzdy nebo platu ve smyslu ust. § 69 odst. 1 zákoníku práce je důsledkem nesplnění povinnosti ze strany zaměstnavatele přidělovat zaměstnanci trvajícímu na tom, aby ho zaměstnavatel dále zaměstnával, práci podle pracovní smlouvy. Náhrada mzdy má charakter ekvivalentu mzdy, kterou si zaměstnanec nemohl vydělat v důsledku toho, že mu zaměstnavatel neumožnil konat práci, k níž se zavázal podle pracovní smlouvy; zákon tímto způsobem sleduje, aby zaměstnanci byla reparována újma, kterou utrpěl následkem protiprávního postupu zaměstnavatele.[9] Jestliže však zaměstnanec do práce k výzvě zaměstnavatele nenastoupil, nemá nárok ani na mzdu či plat za vykonanou práci, ani na její náhradu dle ust. § 69 odst. 1 zákoníku práce.

Po okamžitém zrušení pracovního poměru případně i výpověď

Pojistit si skončení pracovního poměru, minimalizovat finanční náklady na řešení problémové situace – tedy zkrátit dobu, za kterou bude případně zaměstnanci náležet náhrada mzdy nebo platu dle ust. § 69 odst. 1 zákoníku práce, lze – pakliže důvodem neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru je nebo (dle následných pochyb zaměstnavatele) může být nesprávné vyhodnocení míry porušení pracovní kázně - uplatněním následné výpovědi pro stejný důvod, z jakého rozvázal zaměstnavatel pracovní poměr okamžitě (přičemž není vyloučena ani výpověď uplatněná současně s okamžitým zrušením pracovního poměru). - V zákoníku práce ani v ostatních pracovněprávních předpisech nejsou pojmy závažné porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci a porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem

definovány, přičemž na jejich vymezení, jak už bylo uvedeno, závisí možnost a rozsah postihu zaměstnance za porušení takové povinnosti. Není-li si tedy zaměstnavatel jist, zda jeho hodnocení prohřešku zaměstnance, pokud jde o míru intenzity pracovní kázně je správné - zda jde o nejintenzivnější porušení pracovní kázně zvlášť hrubým způsobem (které ho opravňuje k okamžitému zrušení pracovního poměru) nebo méně intenzivní - závažné porušení pracovní kázně (které ho opravňuje k výpovědi) - a obstojí při případném soudním přezkumu, může rozvázat pracovní poměr se zaměstnancem i více právními jednáními, tedy jak okamžitým zrušením pracovního poměru, tak (posléze) výpovědí. Nejvyšší soud ČR vyložil ve svém rozsudku spis. zn. 2 Cdon 195/97, ze dne 11. 9. 1997: "*V zákoníku práce ani v jiném právním předpise není stanoveno, že by právní úkon směřující k rozvázání pracovního poměru byl neplatný jen proto, že již dříve byl za účelem rozvázání téhož pracovního poměru učiněn jiný právní úkon. Rozvázání téhož pracovního poměru více právními úkony (učiněnými současně či postupně) zákoník práce ani jiné předpisy nevylučují (nezakazují); jednotlivé právní úkony se pak posuzují samostatně a samostatně také nastávají jejich právní účinky.*" **–** Nevadí ani to, jestliže se nakonec ukáže, že i prvotní právní jednání – okamžité zrušení pracovního poměru bylo platné. - Např. v rozsudku Nejvyššího soudu ČR spis. zn. 21 Cdo 811/2005, ze dne 2. 3. 2006, bylo totiž určeno: "*Skončil-li pracovní poměr na základě dřívějšího právního úkonu, má to za následek to, že pozdější právní úkon o rozvázání pracovního poměru se neuplatní (i kdyby byl jinak platný) jako právní důvod zániku tohoto pracovního poměru, popřípadě to, že pozdější neplatný právní úkon o rozvázání pracovního poměru nemůže způsobit pokračování v pracovním poměru.*"

Zaměstnavatel ovšem nesmí žádné z právních jednání směřujících k rozvázání pracovního poměru učinit podmíněným, závislým na platnosti jiného, neboť pokud není známo, kdy nastanou účinky výpovědi, kdy začne běžet výpovědní doba a lhůta pro případné uplatnění neplatnosti rozvazovacího právního úkonu, je právní jednání neplatné. Zaměstnavatel proto musí následnou výpověď zformulovat jako zcela samostatnou, jako by předchozího okamžitého zrušení pracovního poměru nebylo, bez vztahu k předchozímu právnímu jednání, nikoliv uvést např., že *„výpověď dává pro případ, že by okamžité zrušení pracovního poměru bylo neplatné resp. bude soudem určeno za neplatné“.* – Obdobně postupoval zaměstnavatel v případu řešeném Nejvyšším soudem ČR pod spis. zn. 21 Cdo 1161/2013, když se chtěl pojistit pro případ, že by zaměstnanec inicioval spor o neplatnost okamžitého zrušení pracovního poměru, v němž by mohl být případně úspěšný, a tak současně v písemnosti obsahující okamžité zrušení pracovního poměru 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*". O několik dnů později zaměstnavatel dalším přípisem sdělil zaměstnanci, že mu dává výpověď podle ust. § 52 písm. g) zákoníku práce a zase ze stejných důvodů. Okamžité zrušení pracovního poměru bylo následně shledáno soudy skutečně neplatným, rovněž tak první - podmíněná - výpověď byla určena za neplatnou, druhá – nepodmíněná výpověď již byla platná. V posuzovaném případě byl totiž s okamžitým zrušením pracovního poměru další právní úkon, a to výpověď z pracovního poměru, učiněn podmíněně, teprve pro případ, pokud by soud rozhodl, že okamžité zrušení nesplňuje zákonem stanovené podmínky. Důsledkem je, 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. "*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,*" konstatoval Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 1161/2013, ze dne 2. 2. 2015.

Zaměstnanec nepožaduje návrat do práce

Může se stát, že zaměstnanec nepožaduje návrat do práce, ačkoliv uplatnil neplatnost okamžitého zrušení pracovního poměru žalobou u soudu ve smyslu ust. § 72 zákoníku práce, tedy neoznámí, že trvá na tom, aby ho zaměstnavatel dále zaměstnával, pak platí podle ust. § 69 odst. 3 zákoníku práce, pokud se se zaměstnavatelem nedohodne písemně na jiném dnu skončení, že jeho pracovní poměr skončil dohodou, dnem, kdy měl pracovní poměr skončit okamžitým zrušením skončit. Zaměstnanec má právo na náhradu mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku za dobu výpovědní doby, tedy má právo na vyplacení průměrného výdělku za 2 měsíce, případně na více, pokud by měl ujednánu podle ust. § 51 odst. 1 věty druhé zákoníku práce delší výpovědní dobu než tu minimální základní podle zákona.

Formality si musí hlídat i zaměstnanec

Naznačili jsme, že věcně i formálně správné vyřešení situace s neplatným okamžitým zrušením pracovního poměru ze strany zaměstnavatele zdaleka není v zájmu jen jeho, ale i zaměstnance, jak o tom svědčí případ projednávaný NS ČR pod spis. zn. 21 Cdo 1619/2017, ze dne 6. 9. 2017.

Přibližme si stručně podstatu sporného případu. Zaměstnankyně dostala výpověď z pracovního poměru a následně s ní byl i okamžitě zrušen pracovní poměr. Zaměstnankyně sdělila zaměstnavateli, že trvá na dalším zaměstnávání, a podala žalobu, kterou se domáhala určení neplatnosti obou uplatněných způsobů rozvázání pracovního poměru. Žalovaný zaměstnavatel ve svém vyjádření k žalobě uvedl, že „okamžité zrušení pracovního poměru považuje za neplatné a neúčinné“, a že vyplatil zaměstnankyni mzdu za období, kdy zaměstnankyně po okamžitém zrušení pracovního poměru již nedocházela do zaměstnání, do doby, kdy jí na základě (podle jeho názoru platné) výpovědi uplynula výpovědní doba. Vzhledem k uvedenému chování zaměstnavatele zaměstnankyně vzala žalobu zpět v části týkající se neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru a soud prvního stupně pravomocně rozhodl, že výpověď je neplatná. Nicméně zaměstnavatel za daného stavu s poukazem na ustálenou soudní judikaturu nadále považoval okamžité zrušení pracovního poměru za platné, s čímž ovšem zaměstnankyně nesouhlasila, a proto se další žalobou domáhala určení, že její pracovní poměr u zaměstnavatele trvá. Nejvyšší soud ČR odmítl ve svém rozsudku spis. zn. 21 Cdo 1619/2017, ze dne 6. 9. 2017, že za dané situace došlo v průběhu řízení, vedeného u soudu prvního stupně, mezi účastníky k uzavření dohody, na jejímž základě okamžité zrušení pracovního poměru dané žalovaným zaměstnavatelem žalobkyni ztratilo své účinky. Jelikož neplatnost okamžitého zrušení pracovního poměru nebyla určena ani soudem, je třeba považovat okamžité zrušení pracovního poměru za platné, pracovní poměr tedy skončil již na základě okamžitého zrušení pracovního poměru a následná výpověď, i když soud určil, že je neplatná, se neuplatní. Zaměstnankyně tedy nevznikl nárok na náhradu mzdy za neplatné rozvázání pracovního poměru ve smyslu ust. § 69 odst. 1 zákoníku práce. - Za určitých okolností by byla i povinna vrátit peněžité plnění, které již obdržela (náhradu mzdy za dobu od okamžitého zrušení pracovního poměru do doby, kdy měl pracovní poměr skončit uplynutím výpovědní doby), a to pokud se toho zaměstnavatel řádně a včas domáhal z titulu bezdůvodného obohacení.

Nenastane-li v konkrétním případě některá z předvídaných situací:

- rozhodnutí soudu, kterým bylo určeno, že okamžité zrušení pracovního poměru je neplatné, nabude právní moci nebo
- nedojde k uzavření dohody o sporných nárocích (dohody o narovnání) v průběhu řízení u soudu (jehož předmětem bylo určení neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru),

nemůže okamžité zrušení pracovního poměru ztratit své účinky s poukazem na jiné, specifické okolnosti případu, vyložil Nejvyšší soud ČR v rozsudku zn. 21 Cdo 1619/2017, ze dne 6. 9. 2017. K závěru o neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru, není-li určeno pravomocným rozhodnutím soudu nebo ujednáno v dohodě o narovnání, nelze dospět ani s poukazem na zvláštní

zákonnou ochranu postavení zaměstnance v pracovněprávních vztazích [ust. § 1a písm. a) zákoníku práce]. Žádná ze zásad, které se uplatňují v pracovněprávních vztazích, *(totiž)* neospravedlňuje, aby smlouvy (dohody) a jiná právní jednání byla posuzována a vykládána příznivěji pro zaměstnance než pro zaměstnavatele jen proto, že zaměstnanec – byť zastoupen advokátem – se nedostatečně orientuje v dané právní úpravě a z ní vycházející ustálené soudní praxe. Nelze tedy považovat za odporující zásadě zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance a za „přepjatý formalismus" požadavek, aby určitý dvoustranné právní jednání, které je třeba učinit písemnou formou, obsahoval v písemném textu na příslušné listině všechny podstatné obsahové náležitosti, kterými je toto právní jednání definováno, uzavřel NS ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 1619/2017, ze dne 6. 9. 2017.

Sjednání dohody o narovnání za judikovaných podmínek s náležitým obsahem a v náležité formě je tedy i v zájmu zaměstnance.[10]

Adolf Maulwurf

---

[1] Viz >>> zde.

[2] Rozsudek Nejvyššího soudu ČSR ze dne 19. 3. 1971, spis. zn. 3 Cz 4/71.

[3] Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 29. 10. 1997 spis. zn. 2 Cdon 1155/96, rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 6. 9. 2017, spis. zn. 21 Cdo 1619/2017.

[4] Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 11. 10. 2001, spis. zn. 21Cdo 2905/2000, rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 1. 8. 2002, spis. zn. 21 Cdo 2166/2001 aj.

[5] Např. Bělina, M. a kol.: Zákoník práce komentář, 2. vydání, C. H. Beck, Praha, 2010, str. 285, 286.

[6] Usnesení Městského soudu v Praze spis. zn. 62 Co 57/2012, ze dne 30. 5. 2012.

[7] K dispozici >>> zde.

[8] Srov. Stanovisko Občanskoprávního kolegia a Obchodního kolegia Nejvyššího soudu České republiky spis. zn. Cpjn 4/2004, ze dne 9. června 2004 k některým otázkám rozhodování soudů ve věcech nároků z neplatného rozvázání pracovního poměru…

[9] Viz poznámku č. 8.

[10] Nicméně, i když bude dohoda o narovnání ujednána v rozporu s judikaturními závěry, tedy mimo soudní řízení, a zaměstnanec nastoupí do práce, třeba proto, že vztahy mezi účastníky pracovního poměru nejsou narušeny *(představme si situaci, kdy zaměstnavatel např. zrušil pracovní poměr se zaměstnancem na základě nepravdivých informací třetí osoby, aniž by si je ověřil, třeba v důsledku*

konfliktu zaměstnance s obchodním partnerem zaměstnavatele, který je vylíčil přepjatě, ne-li přímo lživě po svém, aniž by zaměstnavatel vyslechl i druhou stranu – zaměstnance), tak by závažnější praktický problém, bude-li mezi okamžikem zrušení pracovního poměru a opětovným nástupem do práce minimální časový odstup, snad vzniknout neměl – zaměstnanec po návratu do zaměstnání bude pobírat mzdu za vykonanou práci. I když nebude možno nedostatečnou dohodu posoudit jako patřičnou dohodu o narovnání zrušující okamžité zrušení pracovního poměru, zajisté bude moci takovou event. dohodu kupř. „o zrušení okamžitého zrušení pracovního poměru a pokračování pracovního poměru“ vyložit s ohledem na ust. § 18 zákoníku práce (Je-li možné právní jednání vyložit různým způsobem, použije se výklad pro zaměstnance nejpříznivější.) a případně i ust. § 20 zákoníku práce (Nebylo-li právní jednání učiněno ve formě, kterou vyžaduje tento zákon, a bylo-li již započato s plněním, není možné se neplatnosti tohoto jednání dovolat u těch jednání, jimiž vzniká nebo se mění základní pracovněprávní vztah.) jako založení nového pracovního poměru novou pracovní smlouvou.

© 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?