

17. 1. 2012

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

Nároky z neplatného rozvázání pracovního poměru zaměstnavatelem

O neplatné rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele se jedná v případech, kdy zaměstnavatel učiní právní úkon směřující k rozvázání pracovního poměru, jenž nemá všechny náležitosti předepsané právními předpisy (zákoníkem práce a občanským zákoníkem) nebo při kterém nebyly splněny podmínky stanovené právními předpisy pro platnost tohoto úkonu. Takovým právním úkonem bude nejčastěji výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru, může jím být též zrušení pracovního poměru ve zkušební době, ale i dohoda o rozvázání pracovního poměru. Neplatné je však jen takové rozvázání pracovního poměru, jehož neplatnost je určena pravomocným rozhodnutím soudu na základě žaloby podané ve smyslu ust. § 72 zákoníku práce.

Neshodnou-li se případně oba účastníci pracovně-právního vztahu dodatečně na neplatnosti rozvázání pracovního poměru a nenarovnají-li své poměry vzájemnou dohodou, [1] neplatnost rozvázání pracovního poměru může právoplatně vyslovit jen soud, nikoliv třeba orgán inspekce práce. [2]

Nároky zaměstnance z neplatného rozvázání pracovního poměru zaměstnavatelem jsou závislé na tom, zda trvá na dalším zaměstnávání (pokračování pracovního poměru), anebo nikoliv. Z judikatury: „Ust. § 69 zákoníku práce upravuje práva a povinnosti účastníků pracovního poměru v období, v němž jsou jejich vztahy sporné v důsledku rozvázání pracovního poměru, které učinil zaměstnavatel a jeho platnost zaměstnanec neuznává (a podal proto u soudu žalobu o určení jeho neplatnosti), a v němž panuje (až do rozhodnutí soudu o žalobě o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru nebo do doby, než dojde k platnému rozvázání pracovního poměru jinak) nejistota, zda pracovní poměr skutečně skončil (podle zaměstnavatelem učiněného rozvázání pracovního poměru) nebo zda bude (může) pokračovat.“ [3]

Když zaměstnanec netrvá na dalším zaměstnávání

Rozvázal-li zaměstnavatel pracovní poměr (výpovědí, okamžitým zrušením nebo zrušením ve zkušební době) neplatně, avšak zaměstnanec neoznámí, že trvá na tom, aby ho zaměstnavatel dále zaměstnával, platí, pokud se se zaměstnavatelem nedohodne písemně na jiném dnu skončení, že jeho pracovní poměr skončil dohodou,

- a) byla-li dána neplatná výpověď, uplynutím výpovědní doby,
- b) byl-li pracovní poměr neplatně zrušen okamžitě nebo ve zkušební době, dnem, kdy měl pracovní poměr tímto zrušením skončit; v těchto případech má zaměstnanec právo na náhradu mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku za dobu výpovědní doby.

(Viz ust. § 69 odst. 3 písm. a) a b) zákoníku práce.)

Nastává tedy fikce rozvázání pracovního poměru dohodou.

Z judikatury:

„Náhrada mzdy poskytovaná zaměstnanci podle ust. § 69 odst. 3 zákoníku práce nemá - na rozdíl od náhrady mzdy podle ust. § 69 odst. 1 zákoníku práce - charakter ekvivalentu mzdy, kterou si zaměstnanec nemohl vydělat v důsledku toho, že mu zaměstnavatel neumožnil konat práci, k níž se zavázal podle pracovní smlouvy a kterou byl připraven, ochoten a schopen konat, ale satisfakce vůči zaměstnanci a současně sankce vůči zaměstnavateli, který bezdůvodně přistoupil k rozvázání pracovního poměru; pro její přiznání zaměstnanci proto ani není významné, zda zaměstnanec by jinak (nebýt neplatného rozvázání pracovního poměru) byl připraven, ochoten a schopen konat práci podle pracovní smlouvy.

Netrvá-li zaměstnanec po neplatném rozvázání pracovního poměru na tom, aby ho zaměstnavatel dále zaměstnával, nastává fikce skončení pracovního poměru dohodou. Zatímco u neplatného rozvázání pracovního poměru výpovědí končí pracovní poměr účastníků až uplynutím výpovědní doby, která činí dva měsíce, při neplatném rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením nebo zrušením ve zkušební době nastává fikce skončení pracovního poměru dnem, kdy měl pracovní poměr podle těchto právních úkonů skončit, tj. dnem, kdy bylo zaměstnanci doručeno neplatné okamžité zrušení pracovního poměru, nebo dnem, kdy mu bylo doručeno (oznámeno) neplatné zrušení pracovního poměru ve zkušební době, ledaže by ve zrušení pracovního poměru byl označen den pozdější, nejpozději však uplynutím zkušební doby. Na rozdíl od neplatného rozvázání pracovního poměru výpovědí, které zaměstnanci zajišťuje práci a odměnu za práci až do uplynutí výpovědní doby, ocitá se zaměstnanec při neplatném okamžitým zrušení pracovního poměru vždy a při neplatném zrušení pracovního poměru ve zkušební době zpravidla bez práce a bez výdělku ze dne na den. Uvedený následek odůvodňuje, aby zaměstnavatel zaplatil zaměstnanci, s nímž byl pracovní poměr neplatně zrušen okamžitě nebo ve zkušební době, náhradu mzdy za dobu výpovědní doby (za dva měsíce). Zaměstnanci, s nímž byl pracovní poměr neplatně rozvázán výpovědí, náhrada mzdy nenáleží.“[4]

Když zaměstnanec trvá na dalším zaměstnávání

Dal-li zaměstnavatel zaměstnanci neplatnou výpověď nebo zrušil-li s ním zaměstnavatel neplatně pracovní poměr okamžitě nebo ve zkušební době, a oznámil-li zaměstnanec zaměstnavateli bez zbytečného odkladu písemně, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, jeho pracovní poměr trvá i nadále a zaměstnavatel je povinen poskytnout mu náhradu mzdy nebo platu. Náhrada přísluší zaměstnanci 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. (Viz ust. § 69 odst. 1 zákoníku práce.)

Při neplatné dohodě o rozvázání pracovního poměru se dle ust. § 71 zákoníku práce postupuje při posuzování práva zaměstnance na náhradu mzdy nebo platu jako při neplatné výpovědi dané zaměstnanci zaměstnavatelem.

Z judikatury:

„Náhrada mzdy, která zaměstnanci náleží podle ust. § 69 odst. 1 zákoníku práce, je vyvolána tím, že zaměstnavatel po neplatném rozvázání pracovního poměru výpovědí, okamžitým zrušením nebo zrušením ve zkušební době přestal přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy, ačkoliv zaměstnanec trval na tom, aby ho zaměstnavatel dále zaměstnával. Poskytnutí náhrady mzdy je tedy důsledkem nesplnění povinnosti ze strany zaměstnavatele přidělovat zaměstnanci trvajícím na tom, aby ho zaměstnavatel dále zaměstnával, práci podle pracovní smlouvy. Náhrada mzdy podle ust. § 69 odst. 1 zákoníku práce 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.“ [5]

Náhrada mzdy (platu) náleží zaměstnanci ve výši průměrného hrubého výdělku, který se zjišťuje jako průměrný hodinový výdělek (viz ust. § 352 a § 356 odst. 1 zákoníku práce). Průměrný výdělek se zjišťuje z rozhodného období, kterým je zpravidla kalendářní čtvrtletí předcházející dni, v němž zaměstnanci vzniklo právo na náhradu mzdy (platu), a zjištěný průměrný výdělek se zásadně použije pro celou dobu, za níž zaměstnanci náleží náhrada mzdy (platu). Splatnost náhrady mzdy (platu) se řídí ust. § 141 zákoníku práce.

Jestliže soud rozhodne, že příslušný právní úkon zaměstnavatele směřující k rozvázání pracovního poměru je neplatný, bude zaměstnavatel muset poskytnout (doplatit) zaměstnanci náhradu mzdy resp. platu za celou dobu, jak specifikována v ust. § 69 odst. 1 věty druhé zákoníku práce, kdy jeho pracovní poměr trval. (Leda by event. došlo např. z důvodu déletrvajícího soudního sporu případně k promlčení resp. částečnému promlčení nároku zaměstnance a zaměstnavatel uplatnil námitku promlčení.)

Do zákoníku práce se však s účinností od 1. 1. 2012 v novém ust. § 69 odst. 2 vrací částečné moderační právo soudu, tedy možnost, aby soud na návrh zaměstnavatele snížil jeho povinnost k náhradě mzdy nebo platu při neplatném rozvázání pracovního poměru, jestliže přesahuje celková doba, za kterou by měla být zaměstnanci poskytnuta náhrada, 6 měsíců, nikoliv však možnost, aby ji vůbec nepřiznal.[6]

Zaměstnanec může změnit názor

Zaměstnanci tedy náleží náhrada mzdy (platu) ode dne, kdy bylo zaměstnavateli doručeno nebo mu došlo oznámení zaměstnance, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával. Změnil-li zaměstnanec případně své rozhodnutí o tom, zda bude trvat na dalším zaměstnávání, ztrácí tím jeho dřívější oznámení své účinky a účinky každého nového (změněného) oznámení nastávají samostatně. Oznámil-li např. zaměstnanec nejprve, že trvá na dalším zaměstnávání, poté na něm přestal trvat a posléze znovu chtěl být zaměstnáván, má právo na náhradu mzdy, avšak nikoliv ode dne, kdy bylo zaměstnavateli doručeno (kdy mu došlo) původní (v pořadí první) oznámení, ale teprve ode dne, kdy znovu oznámil své rozhodnutí, že trvá na tom, aby ho zaměstnavatel dále zaměstnával.

Není samozřejmě vyloučeno, aby zaměstnavatel poskytoval zaměstnanci náhradu mzdy (platu) ve výši průměrného výdělku ještě před rozhodnutím soudu o neplatnosti rozvázání pracovního poměru. Bude-li však žalobní návrh zaměstnance pravomocně zamítnut (protože příslušný právní úkon bude shledán platným), musí zaměstnanec vyplacenou náhradu mzdy (platu) vrátit, neboť by se jednalo o bezdůvodné obohacení na jeho straně.

Uplatnění nároku na příslušnou náhradu mzdy nebo platu se zaměstnanci komplikuje u déletrvajících sporů o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru (a spory trvající déle, než je příslušná promlčecí doba, rozhodně nejsou výjimkou). Chce-li zaměstnanec případně zabránit jeho promlčení nebo částečnému promlčení, musí uplatnit nárok žalobou na peněžité plnění, i když spor o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru není dosud pravomocně skončen (k tomu na počátku sporu z důvodu procesní ekonomie zpravidla nedochází). Právo na náhradu mzdy (platu) nemá povahu opětuující se dávky; důvodně požadovaná náhrada mzdy (platu) proto může být zaměstnanci přiznána jen v takové výši, v jaké se stala splatnou v době vydání rozhodnutí soudu, a nemůže být zaměstnanci přisouzena do budoucna. Promlčení práva na náhrady mzdy (platu) se řídí ust. § 101 občanského zákoníku. Promlčecí doba běží od splatnosti každé jednotlivé měsíční náhrady mzdy (platu), aniž by bylo významné, zda v té době již bylo rozhodnuto o neplatnosti rozvázání pracovního poměru.

Z judikatury:

„Nárok zaměstnance na náhradu mzdy při neplatném rozvázání pracovního poměru vzniká nejdříve ode dne následujícího po dni, kdy měl podle neplatného rozvázání pracovního poměru pracovní poměr účastníků skončit, a to za předpokladu, že zaměstnanec oznámil zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, a že žalobou podle ust. § 72 zákoníku práce napadl platnost rozvázání pracovního poměru. Nárok na náhradu mzdy při neplatném rozvázání pracovního poměru lze úspěšně uplatnit, jakmile nastala jeho splatnost (ust. § 141 zákoníku práce) a zaměstnavatel se dostal do prodlení s jeho uspokojením (ust. § 517 a násl. občanského zákoníku). Z hlediska promlčení tohoto nároku je nerozhodné, zda v té době již bylo v řízení podle ust. § 72 zákoníku práce rozhodnuto o neplatnosti rozvázání pracovního poměru.“[7]

„Dal-li zaměstnavatel zaměstnanci výpověď z pracovního poměru, jejíž platnost zaměstnanec neuznává, řídí se pracovněprávní vztahy účastníků až do uplynutí výpovědní doby podle této výpovědi pracovní smlouvou a příslušnými pracovněprávními předpisy. Až do uplynutí výpovědní doby totiž pracovní poměr účastníků nepochybně trval a zaměstnanec má nárok na mzdu za vykonanou práci, popřípadě nárok na náhradu mzdy podle ust. § 208 zákoníku práce, kdyby mu zaměstnavatel ve výkonu práce bezdůvodně bránil nebo kdyby nemohl práci konat pro jiné překážky na straně zaměstnavatele. Nejistota, zda pracovní poměr účastníků podle výpovědi z pracovního poměru skutečně skončil nebo zda bude (může) pokračovat, tu nastává až po uplynutí výpovědní doby; teprve až v tomto období se nároky účastníků mohou řídit ustanoveními upravujícími nároky z neplatného rozvázání pracovního poměru.

Dal-li tedy zaměstnavatel zaměstnanci neplatnou výpověď z pracovního poměru a oznámil-li zaměstnanec zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, před uplynutím výpovědní doby, má zaměstnanec nárok na náhradu mzdy podle ust. § 69 odst. 1 zákoníku práce až ode dne následujícího po uplynutí výpovědní doby.“[8]

„Dal-li zaměstnavatel zaměstnanci výpověď z pracovního poměru, jejíž platnost zaměstnanec neuznává, řídí se pracovněprávní vztahy účastníků až do uplynutí výpovědní doby podle této výpovědi pracovní smlouvou a příslušnými pracovněprávními předpisy. Nejistota, zda pracovní poměr účastníků podle výpovědi z pracovního poměru skutečně skončil nebo zda bude (může) pokračovat, tu nastává až po uplynutí výpovědní doby; teprve až v tomto období se nároky účastníků mohou řídit ustanoveními upravujícími nároky z neplatného rozvázání pracovního poměru. Jestliže však zaměstnanec oznámil zaměstnavateli, že trvá na dalším zaměstnávání, dříve, než uplynula výpovědní doba, je pro pracovněprávní vztahy účastníků rozhodující, že až do uplynutí výpovědní doby je trvání pracovněprávního vztahu nepochybné, že po tuto dobu má zaměstnanec nárok na mzdu za vykonanou práci, popřípadě nárok na náhradu mzdy podle ust. § 208 zákoníku práce, a že úprava uvedená v ust. § 69 až 72 zákoníku práce se v tomto období nemůže uplatnit; nárok na náhradu mzdy při neplatném rozvázání pracovního poměru mu v tomto případě vzniká až dnem následujícím po uplynutí výpovědní doby.“[9]

Pokračování v práci nebo náhrada mzdy

Z judikatury:

„Zaměstnavatel umožní zaměstnanci pokračovat v práci ve smyslu ust. § 69 odst. 1 věty druhé zákoníku práce, jestliže mu ještě před zahájením nebo za trvání sporu o neplatnost rozvázání pracovního poměru oznámí (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 v řízení před soudem přidělovat práci (práci, kterou má zaměstnanec pro něj konat podle pracovní smlouvy), a jestliže tak v případě, že zaměstnanec poté nastoupí do práce,

skutečně učiní.“[10]

„Zaměstnavatel, který přestal zaměstnanci přidělovat práci podle pracovní smlouvy v přesvědčení, že jím učiněné rozvázání pracovního poměru výpovědí je platným právním úkonem, může zaměstnanci, který platnost rozvázání pracovního poměru neuznává a který trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, ještě před skončením sporu o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru znovu začít přidělovat práci podle pracovní smlouvy; rozhodne-li se tímto způsobem postupovat a oznámí-li tedy (buď výslovně nebo jiným způsobem nevzbuzujícím pochybnost o projevené vůli) zaměstnanci před zahájením nebo za trvání sporu o neplatnost rozvázání pracovního poměru, 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 učiní-li tak v případě, že zaměstnanec poté nastoupí do práce, zanikla tím (dnem, ke kterému vyzval zaměstnance k opětovnému nástupu do práce) jeho povinnost poskytovat zaměstnanci náhradu mzdy podle ust. 69 odst. 1 zákoníku práce.“[11]

Zákonné prodloužení pracovního poměru z důvodu jeho sporného rozvázání

Jen tím, že umožní zaměstnanci pokračovat v práci, zaměstnavatel samozřejmě nepřístupuje na stanovisko (neodsouhlasuje stanovisko) zaměstnance o neplatnosti rozvázání pracovního poměru. Rozhodne-li se tedy zaměstnavatel, že do vyřešení spornosti rozvázání pracovního poměru bude zaměstnanci přidělovat práci, musí ho jednak vyzvat k nástupu do práce, jednak mu práci musí, nastoupí-li zaměstnanec do práce, opravdu přidělovat. Zaměstnavatel může přidělovat zaměstnanci jen práci podle pracovní smlouvy, popř. práci, na kterou ho může převést (za podmínek ust. § 41 zákoníku práce) nebo na níž se se zaměstnancem dohodl. O tom, že bude i po rozvázání pracovního poměru zaměstnanci přidělovat práci podle pracovní smlouvy, zaměstnavatel neuzavírá se zaměstnancem zvláštní smlouvu (dohodu). Zaměstnanci nepřísluší ode dne, v němž měl podle výzvy zaměstnavatele znovu nastoupit do práce, náhrada mzdy (platu), ale mzda (plat) za vykonanou práci. [12]

„Umožnění zaměstnanci pokračovat v práci“ představuje v podstatě jen prodloužení pracovního poměru i na dobu po jeho rozvázání, a to až do doby, než bude odstraněna spornost tohoto rozvázání pracovního poměru. Začne-li zaměstnavatel přidělovat zaměstnanci práci a zaměstnanec ji začne vykonávat, obnovují se až do rozhodnutí soudu o žalobě o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru nebo do doby, než dojde jinak k platnému rozvázání pracovního poměru, právní vztahy mezi účastníky v takové podobě, jako kdyby k rozvázání pracovního poměru nedošlo.

Z judikatury:

„Jestliže zaměstnavatel se souhlasem zaměstnance odvolal výpověď z pracovního poměru, nenáleží zaměstnanci za dobu následující poté, co měl pracovní poměr na základě odvolané výpovědi z pracovního poměru skončit, a po kterou nepřiděloval zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy, náhrada mzdy podle ust. § 69 zákoníku práce z důvodu neplatného rozvázání pracovního poměru, ale náhrada mzdy z důvodu překážky na straně zaměstnavatele podle § 208 zákoníku práce.“[13]

V případě, že soud žalobu zamítne nebo odmítne anebo že o ní řízení zastaví, má to z hlediska určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru stejné právní následky, jako kdyby žaloba vůbec nebyla podána. Napadené rozvázání pracovního poměru je proto platným pracovněprávním úkonem a pracovní poměr účastníků na jeho základě skončil stejně (ve stejné době), jako kdyby nikdy nedošlo ke sporu o jeho platnost.

Richard W. Fetter

[1] Jestliže v průběhu soudního řízení o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru dojde mezi účastníky k dohodě o narovnání sporného rozvázání pracovního poměru, soud žalobu zamítne, neboť narovnáním původní rozvázání pracovního poměru zanikne a bude nahrazeno ujednáním, které vyplývá z narovnání. (Srovnej Bělina, M. a kol.: Zákoník práce, Komentář, 2. vydání, Praha, C. H. Beck, 2010, str. 305.) Účastníci řízení si mohou sporné nároky upravit rovněž dohodou ve formě smíru a tento smír předložit soudu, který rozhoduje o žalobě na neplatnost rozvázání pracovního poměru, ke schválení. Schválený soudní smír má účinky pravomocného rozsudku, čímž dojde i k naplnění skutečnosti, že je to právě soud, který posuzuje otázku neplatnosti rozvázání pracovního poměru, když je to právě soud, který předložený soudní smír schválí. (Srovnej Šimek, M.: Žaloba o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru a možnost narovnání v průběhu soudního řízení, e-law.cz, 2. 6. 2011.)

[2] Zaměstnanci se mnohdy obracejí se žádostí o zjednání nápravy v případech svých, ať už skutečných, anebo domnělých, nároků, vyplývajících z pracovněprávních vztahů, včetně nároků z neplatného rozvázání pracovního poměru také na úřady práce a na inspektoráty práce; ty však nejsou povolány k rozhodování v takových sporech mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Uspokojení nároku vyplývajícího z pracovněprávního vztahu se může zaměstnanec domoci stížností toliko nepřímo, pokud je formulována jako podnět ke kontrole dodržování pracovněprávních předpisů zaměstnavatelem, a to jako podnět úřadu práce (pokud jde o předpisy na úseku zaměstnanosti a ochrany zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele), anebo jako podnět inspektorátu práce (v ostatních případech, tedy i v případě neplatného rozvázání pracovního poměru). Kontroly dodržování pracovněprávních předpisů příslušnými orgány však nemohou nahrazovat rozhodování o individuálních nárocích ve sporech mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Kontrolní orgán může soudnímu sporu zabránit jen, jestliže oba účastníci pracovněprávního vztahu akceptují závěry jeho kontrolního zjištění. (Pokud však jde o nároky vyplývající z neplatného rozvázání pracovního poměru, inspekční orgán zpravidla nerozhodne pravomocně v takové lhůtě, tedy v dvouměsíční lhůtě dle ust. § 72 zákoníku práce, předepsané pro možnost uplatnění neplatnosti rozvázání pracovního poměru žalobou u soudu, tedy tak rychle, aby se zaměstnanec svých nároků pod vahou argumentů a výsledků správního rozhodnutí domohl účinným a právně vymahatelným způsobem mimosoudně.)

Zaměstnavatelé jsou k dobrovolnému plnění nároků zaměstnanců motivováni i hrozbou sankce - uložení pokuty od příslušného státního orgánu. Porušením stanovených povinností při rozvázání pracovního poměru se zaměstnavatel - fyzická osoba může dopustit přestupku a zaměstnavatel - právnická osoba se může dopustit správního deliktu na úseku pracovního poměru nebo dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr tím, že poruší stanovené povinnosti při vzniku, změnách, skončení pracovního poměru, dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti. Za takový přestupek nebo správní delikt lze ze strany kontrolních (inspekčních) orgánů uložit pokutu. K tomu viz ust. § 12 a 25 zákona č. [251/2005](#) Sb., o inspekci práce, v platném znění.

[3] Přiměřeně podle bodu III. Stanoviska občanskoprávního kolegia a obchodního kolegia Nejvyššího soudu ČR ze dne 9. června 2004 k některým otázkám rozhodování soudu ve věcech nároků z neplatného rozvázání pracovního poměru podle ust. § 61 zákoníku práce spis. zn. Cpjn 4/2004, jehož text pro použití podle platné a účinné právní úpravy upravil autor příspěvku (dále jen „stanovisko“).

[4] Přiměřeně podle bodu VII. stanoviska.

[5] Přiměřeně podle bodu I. stanoviska.

[6] Moderačnímu právu soudu ve smyslu ust. § 69 odst. 2 zákoníku práce, ve znění od 1. 1. 2012, je věnován samostatný příspěvek autora.

[7] Podle rozsudku Nejvyššího soudu ČR spis.zn. 21 Cdo 2166/2001, ze dne 1. srpna 2002.

[8] Podle rozsudku Nejvyššího soudu ČR spis. zn. 21 Cdo 1586/2005 ze dne 11. dubna 2006.

[9] Podle rozsudku Nejvyššího soudu ČR spis. zn. 21 Cdo 3241/2006 ze dne 17. května 2007.

[10] Přiměřeně podle bodu III. stanoviska.

[11] Přiměřeně podle bodu III. stanoviska.

[12] Srovnej též Maulwurf, A.: 70978. Obnovení zaměstnávání (návrat do práce) po skončení pracovně-právního sporu o neplatnost jeho rozvázání, www.epravo.cz, 28. 3. 2011, >>> [zde](#).

[13] Podle rozsudku Nejvyššího soudu ČR spis zn. 21 Cdo 2584/2006, ze dne 2. října 2007.

© EPRAVO.CZ - Sbírka 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](#)