28. 3. 2011

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

Obnovení zaměstnávání (návrat do práce) po skončení pracovně-právního sporu o neplatnost jeho rozvázání

O neplatné rozvázání pracovního poměru se jedná v případech, kdy zaměstnavatel nebo zaměstnanec 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 skončení (rozvázání) pracovního poměru.

Nutno žalovat do dvou měsíců

Neplatnost rozvázání pracovního poměru výpovědí, okamžitým zrušením, zrušením ve zkušební době nebo dohodou může jak zaměstnavatel, tak i zaměstnanec uplatnit (napadnout) u soudu (žalobou) nejpozději ve lhůtě 2 měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit tímto rozvázáním (viz ust. § 72 zákoníku práce). Stanovená lhůta je hmotně-právní propadná (prekluzívní). [1]) A to znamená, že soud její dodržení zkoumá z úřední povinnosti i bez toho, že by druhá strana namítala, že lhůta nebyla dodržena. Zmeškání nelze prominout. Žaloba musí být do konce této lhůty soudu doručena (do podatelny soudu), nestačí jen odeslání - podání k přepravě (na poštu). (Nevyužijte-li účastník pracovního poměru svého práva žalovat na neplatnost u soudu, toto právo mu zaniká.)

Chce-li tedy zaměstnanec nebo zaměstnavatel zabránit tomu, aby nastaly právní účinky vyplývající z příslušného právního úkonu směřujícího k rozvázání pracovního poměru, který shledává neplatným, musí ve lhůtě dvou měsíců podat u soudu žalobu o určení, že příslušný právní úkon resp. rozvázání pracovního poměru na jeho základě je neplatné. Nebude-li (nebyla-li) taková žaloba podána, skončí (skončil) pracovní poměr mezi jeho účastníky podle tohoto právního úkonu, i kdyby šlo o neplatné rozvázání pracovního poměru.

Aby zaměstnancovo vítězství ve sporu nebylo prohrou...

Zaměstnanec, který se domáhá toho, aby soud určil, že rozvázání pracovního poměru s ním, ze strany zaměstnavatele, je neplatné, má možnost zapojit se během trvání soudního sporu do práce u jiného zaměstnavatele, a to jak v pracovním poměru, tak na základě některé z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.

V případu (pracovně-právním sporu), který řešil Nejvyšší soud ČR pod spis. zn. 21 Cdo 1218/2005 a uzavřel svým rozhodnutím ze dne 9. března 2006, dal zaměstnavatel zaměstnanci neplatnou výpověď z pracovního poměru.

Vzájemné poměry v době trvání sporu

Dal-li zaměstnavatel zaměstnanci výpověď z pracovního poměru, jejíž platnost zaměstnanec neuznává (a podal proto u soudu žalobu o určení její neplatnosti), řídí se pracovněprávní vztahy účastníků ode dne následujícího po uplynutí výpovědní doby ust. § 69 až 72 (aktuálního) zákoníku práce (dříve ust. § 61 až 64 zrušeného zákoníku práce, které byly aplikovány na daný případ). Smyslem těchto ustanovení, která mají ve vztahu k ostatním ustanovením zákoníku práce a jiných pracovněprávních předpisů povahu lex specialis, je úprava práv a povinností účastníků pracovního poměru v období, v němž v důsledku sporného rozvázání pracovního poměru panuje nejistota, zda pracovní poměr účastníků skutečně skončil (podle výpovědi z pracovního poměru) nebo zda bude (může) pokračovat (v případě určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru soudem).

Oznámil-li zaměstnanec po podání výpovědi z pracovního poměru zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, a neumožnil-li mu zaměstnavatel, aby konal (až do pravomocného skončení soudního řízení o neplatnost výpovědi nebo do doby, než dojde k platnému rozvázání pracovního poměru jinak) práce podle pracovní smlouvy, má zaměstnanec nejen nárok na náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku, ale i možnost zapojit se do práce u jiného zaměstnavatele.

Během trvání sporu proto vstoupil zaměstnanec do pracovního poměru u jiného (nového) zaměstnavatele, a to na dobu neurčitou. Když ho (původní) zaměstnavatel po pravomocném skončení soudního řízení (které skončilo vítězstvím žalujícího zaměstnance, protože výpověď byla soudem s konečnou platností uznána za neplatnou) vyzval, aby nastoupil dne 15. 7. 2002 do práce, odmítl zaměstnanec tento požadavek s odůvodněním, že může nastoupit nejdříve dne 1. 10. 2002, protože ve stávajícím zaměstnání dal dne 10. 7. 2002 výpověď a pracovní poměr mu skončí teprve uplynutím výpovědní doby k 30. 9. 2002. Protože k nástupu zaměstnance do práce nedošlo ani přes opakované výzvy zaměstnavatele, zaměstnavatel s ním ke dni 26. 7. 2002 okamžitě zrušil pracovní poměr.

Původní zaměstnání „obživne“ a s ním i zaměstnancovy povinnosti

Byla-li neplatnost rozvázání pracovního poměru určena pravomocným soudním rozhodnutím a trvá-li pracovní poměr účastníků i nadále, je tím stav nejistoty ve vztazích účastníků pracovního poměru (spor o neplatnost rozvázání pracovního poměru a o jeho další trvání) odstraněn. Vztahy mezi účastníky se proto počínaje dnem právní moci rozhodnutí řídí opět jen pracovní smlouvou a příslušnými pracovněprávními předpisy; zaměstnavatel je mimo jiné povinen přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy, platit mu za vykonanou práci mzdu a vytvářet podmínky pro úspěšné plnění jeho pracovních úkolů a zaměstnanec je povinen podle pokynů zaměstnavatele konat osobně práce podle pracovní smlouvy ve stanovené pracovní době a dodržovat pracovní kázeň.

Protože zaměstnanec nekonal po právní moci příslušného rozsudku ze dne 3. 5. 2002, kterým bylo určeno, že výpověď z pracovního poměru, je neplatná (rozsudek nabyl právní moci dnem 27. 6. 2002), pro zaměstnavatele práce podle pracovní smlouvy a protože do práce nenastoupil ani na jeho výzvu, porušil tím pracovní kázeň, neboť zaviněně nesplnil své pracovní povinnosti z pracovního poměru se zaměstnavatelem.

Zaměstnanec se znovu domáhal určení neplatnosti takového rozvázání pracovního poměru – jeho okamžitým zrušením. (Soud prvního stupně žalobu zaměstnance zamítl, naproti tomu odvolací soud žalobě vyhověl a označil okamžité zrušení pracovního poměru za „předčasné“, neboť zaměstnanec byl vázán „pracovní povinností“ k jinému zaměstnavateli, a v nevyhovění požadavku zaměstnavatele nelze proto spatřovat porušení pracovní kázně. Současně považoval jednání zaměstnavatele za zneužití výkonu práva, neboť využil situace, kdy zaměstnanec neměl jinou objektivní možnost jak pracovní poměr s jiným zaměstnavatelem ukončit a výzvě zaměstnavatele k nástupu do zaměstnání vyhovět. Nejvyšší soud se ovšem s těmito závěry neztotožnil.) Podle názoru Nejvyššího soudu si však zaměstnanec v případě, že svůj pracovní poměr nebo jiný pracovněprávní vztah k jinému zaměstnavateli nesjedná na dobu určitou (tj. na dobu trvání sporu o neplatnost výpovědi z

pracovního poměru u soudu), musí jinak (jiným ujednáním v pracovní smlouvě nebo jiné dohodě) zajistit včasné ukončení tohoto pracovněprávního vztahu tak, aby mohl počínaje dnem právní moci rozhodnutí o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru, kdy se jeho vztahy se zaměstnavatelem znovu budou řídit pracovní smlouvou a příslušnými pracovněprávními předpisy, podle pokynů zaměstnavatele konat osobně práce podle pracovní smlouvy ve stanovené pracovní době a plnit všechny ostatní povinnosti z pracovního poměru. Zákoník práce ani jiné pracovněprávní předpisy neukládají zaměstnavateli, aby s přidělováním práce zaměstnanci „vyčkal“ do doby, než pracovník rozváže pracovní poměr s jiným zaměstnavatelem.

Závěr

Z rozhodnutí (judikátu): Nejvyššího soudu ČR ze dne 9. března 2006, spis. zn. 21 Cdo 1218/2005 [2]) tedy plynou následující pravidla (právní věty):[3])

„Povinností zaměstnance, jestliže po podání neplatné výpovědi z pracovního poměru (nebo jiného právního úkonu směřujícího k rozvázání pracovního poměru) ze strany zaměstnavatele trvá na tom, aby ho zaměstnavatel dále zaměstnával, je sjednat své pracovní zapojení u jiného zaměstnavatele takovým způsobem, aby mu po (případném) určení neplatnosti výpovědi (nebo jiného právního úkonu) nebránilo v řádném pokračování ve výkonu práce u původního zaměstnavatele.

I když není doba trvání zaměstnání u jiného zaměstnavatele během soudního sporu o neplatnost rozvázání pracovního poměru omezena zákonem do pravomocného skončení tohoto sporu, musí tedy zaměstnanec při sjednání svého pracovněprávního vztahu u jiného zaměstnavatele náležitě vzít v úvahu, že po svém zaměstnavateli požadoval, aby ho dále zaměstnával, a proto musí být připraven znovu u něho nastoupit do práce, jakmile se stane pravomocným rozhodnutí soudu o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru.

V opačném případě poruší zaměstnanec povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci (dříve tzv. pracovní kázeň), neboť zaviněně nesplní své pracovní povinnosti (tedy povinnost konat po právní moci rozsudku o určení neplatnosti výpovědi pro původního zaměstnavatele práce podle pracovní smlouvy).“

Adolf Maulwurf

---

[1]) Z judikatury:„Dvouměsíční lhůta podle ust. § 72 zákoníku práce je lhůtou prekluzívní (propadnou) a současně jde o lhůtu hmotněprávní. To znamená, že účastník, který uplatňuje neplatnost rozvázání pracovního poměru, musí uplatnit svůj nárok žalobou u soudu tak, aby žaloba došla na soud nejpozději v poslední den lhůty; na rozdíl od lhůt procesních tedy nepostačuje, aby žaloba byla v poslední den lhůty odevzdána orgánu, který má povinnost ji soudu doručit (například držiteli poštovní licence). Není-li nárok uplatněn včas, tedy alespoň v poslední den lhůty podle ust. § 72 zákoníku práce, právo na určení neplatnosti právního úkonu směřujícího k rozvázání pracovního poměru zaniká a rozvázání pracovního poměru, i kdyby bylo neplatné, je účinné. Po marném uplynutí dvouměsíční lhůty se tedy soud již nemůže zabývat posouzením otázky platnosti tohoto právního úkonu, a to ani formou předběžné otázky; nebyla-li neplatnost právního úkonu o rozvázání pracovního poměru určena pravomocným rozhodnutím soudu, musí soud v případném jiném řízení mezi účastníky vycházet z toho, že pracovní poměr účastníků byl rozvázán platně.“ (Podle rozsudku Nejvyššího soudu ČR spis. zn. 21 Cdo 1436/2001, ze dne 14. května 2002.)
[2]) Ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek: Rc 32/2007.

[3]) Text pro použití v praxi podle aktuální právní úpravy upravil autor.

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

Další články:

- 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?
- Gamifikace práce z pohledu pracovního práva
- Nejvyšší soud vymezil hranice odpovědnosti za bezpečnost externistů na pracovišti
- Zkušební doba „po novu“ a její dopady do praxe
- Ujednání o místě výkonu práce v pracovní smlouvě a jeho výklad dle Nejvyššího soudu
- Dopady „oduznání“ nemoci z povolání na náhradu za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti