15. 12. 2017

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

Odvolání okamžitého zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem a limity zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance

Nejvyšší soud v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 1619/2017, ze dne 6. 9. 2017, připomenul, že doručené okamžité zrušení pracovního poměru nemůže být vzato zpět. Může být negováno jen dohodou o narovnání stran pracovního poměru nebo rozhodnutím soudu, kterým byla určena jeho neplatnost. NS odmítl, aby smlouvy a jiná právní jednání byla vykládána z důvodu (v současnosti jinak judikaturou NS silně akcentované) základní zásady zákoníku práce – zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance - příznivěji pro zaměstnance než pro zaměstnavatele.

Zaměstnankyně dostala výpověď z pracovního poměru a následně s ní byl okamžitě zrušen pracovní poměr. Zaměstnankyně sdělila zaměstnavateli, že trvá na dalším zaměstnávání, a podala žalobu, kterou se domáhala určení neplatnosti obou 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 domáhá určení, že její pracovní poměr u zaměstnavatele trvá.

Nejvyšší soud ČR ve svém rozsudku spis. zn. 21 Cdo 1619/2017, ze dne 6. 9. 2017, v uvedené věci, konstatoval, že v soudní praxi nejsou pochybnosti o tom, že okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, které bylo doručeno zaměstnanci, nemůže být zaměstnavatelem dodatečně odvoláno (zrušeno, vzato zpět). **Své účinky spočívající ve skončení pracovního poměru pozbývá 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**. Uvedený právní názor, jak NS připomněl, byl vyjádřen v rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 29. 10. 1997, spis. zn. 2 Cdon 1155/96. I když byl vysloven za účinnosti předešlé právní úpravy obsažené v zákoně č. 65/1965 Sb., zákoníku práce, ve znění účinném do 31. 12. 2006, NS ČR (jak vyplývá také z jeho současné rozhodovací praxe reprezentované např. rozsudkem ze dne 11. 3. 2016 spis. zn. 21 Cdo 4818/2014) jej považuje i za nové právní úpravy obsažené v zákoně č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění účinném od 1. 1. 2007, za nadále použitelný, neboť obě právní úpravy týkající se této problematiky lze v zásadě pokládat za obsahově totožné (shodné).[1] Nelze rovněž pochybovat o obecné platnosti tohoto názoru v tom smyslu, že nenastane-li v konkrétním případě některá z předvídaných situací (tj. buď že soud pravomocně rozhodne o neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru, nebo že účastníci pracovního poměru uzavřou v průběhu sporu dohodu o narovnání), nemůže okamžité zrušení pracovního poměru přesto ztratit své účinky s poukazem na

jiné, specifické okolnosti případu.

Kdy je zrušení pracovního poměru neplatné

Za neplatné (a tedy nemající žádné právní účinky) lze proto považovat okamžité zrušení pracovního poměru jen tehdy, jestliže soud žalobě na určení neplatnosti tohoto rozvázání pracovního poměru vyhověl. Skončilo-li řízení před soudem jinak (např. zamítnutím žaloby nebo – tak jako v projednávané věci – zastavením řízení po zpětvzetí žaloby), je okamžité zrušení pracovního poměru platným důvodem rozvázání pracovního poměru (pracovní poměr účastníků skončil podle tohoto zrušovacího projevu). V takovém případě odvolání (zrušení či „uznání" neplatnosti) okamžitého zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele v průběhu řízení nemůže na těchto zákonných důsledcích nic změnit. Je tedy nerozhodné, jaké bylo další chování či stanoviska účastníků pracovního poměru poté, co projev vůle (rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením) byl již učiněn a doručen druhé straně, nebyla-li neplatnost tohoto projevu vůle určena pravomocným rozhodnutím soudu. **Okamžité zrušení pracovního poměru může ztratit své účinky (tj. nemít za následek skončení pracovního poměru) jedině tehdy, kdyby se účastníci v průběhu soudního řízení o určení neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru (tj. v době od jeho zahájení do jeho pravomocného skončení) dohodli o narovnání mezi nimi sporného nároku (nároku z žalobou u soudu uplatněné neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru) tak, že jejich pracovní poměr po doručení okamžitého zrušení pracovního poměru trval a že bude trvat i nadále**.

Z hlediska formálních náležitostí vyžaduje dohoda o narovnání pod sankcí neplatnosti písemnou formu, přičemž podle právní úpravy účinné do 31. 12. 2006 se tato písemná forma vyžaduje vždy (ust. § 259 zákona č. 65/1965 Sb., zákoníku práce, ve znění účinném do 31. 12. 2006), podle právní úpravy účinné od 1. 1. 2007 pak v případě, že dosavadní závazek byl zřízen písemnou formou nebo narovnání se týká promlčeného závazku (ust. § 585 odst. 2 zákona č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění účinném do 31. 12. 2013, a ust. § 1906 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění účinném od 1. 1. 2014). Protože okamžité zrušení pracovního poměru, ze kterého v dané věci pramení sporná vzájemná práva a povinnosti účastníků, bylo učiněno písemnou formou, je zřejmé, že rovněž dohoda o narovnání odstraňující tuto spornost musí být uzavřena písemně, jinak je neplatná. Náležitosti písemné dohody zaměstnavatele a zaměstnance o narovnání spočívají - mimo jiné - v tom, že se obsah tohoto dvoustranného právního úkonu (právního jednání) uvede v příslušné listině. Významná je přitom jen vůle účastníků vyjádřená v písemném textu. V písemném textu musí být zachyceny všechny podstatné náležitosti příslušné dohody o narovnání; pouhé záměry účastníků nevyjádřené v písemném textu jsou právně bezvýznamné. Z hlediska obsahových náležitostí tak musí dohoda o narovnání v písemném textu obsahovat, kromě označení jejích účastníků, zejména označení nároku, který je mezi nimi sporný, a vymezení práv a povinností, která mají na místě dosavadního nároku mezi účastníky platit.[2]

Posouzení sporného případu

Aby bylo možno dovodit, že mezi žalobkyní (zaměstnankyní) a žalovaným (zaměstnavatelem) došlo k uzavření dohody o narovnání, na jejímž základě ztratilo okamžité zrušení pracovního poměru své účinky, musel by tento dvoustranný právní úkon (právní jednání) v písemném textu obsahovat nejen to, že účastníci (žalobkyně a žalovaný) považují za sporný nárok z žalobou u soudu uplatněné neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru, ale muselo by zde být rovněž uvedeno, že se účastníci dohodli, že jejich pracovní poměr po doručení okamžitého zrušení pracovního poměru trval a že bude trvat i nadále. Takový závěr však z obsahu spisu nevyplývá[3] a nelze k němu dospět ani s poukazem na zvláštní zákonnou ochranu postavení zaměstnance v pracovněprávních vztazích.
Zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance, jako jedna ze základních zásad

pracovního práva [ust. § 1a písm. a) zák. práce], je sice vyjádřením ochranné funkce pracovního práva, nelze ji však chápat odtrženě od jiných základních právních principů a ani ji absolutizovat. Vyjadřuje vyváženou úpravu pracovněprávního vztahu, která má za cíl nejen ochranu zaměstnance, ale respektuje též oprávněné zájmy zaměstnavatele. Žádná ze zásad, které se uplatňují v pracovněprávních vztazích, neospravedlňuje, aby smlouvy (dohody) a jiné právní úkony (právní jednání) byly posuzovány a vykládány 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 dvoustranný právní úkon (právní jednání), který je třeba učinit písemnou formou, obsahoval v písemném textu na příslušné listině všechny podstatné obsahové náležitosti, kterými je tento právní úkon (právní jednání) definován.

Závěr

Své účinky spočívající ve skončení pracovního poměru pozbývá 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.

Richard W. Fetter,
autor je právníkem specializujícím se na občanské a pracovní právo

---

[1] Právní názor vyjádřený ve zmíněném rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 29. 10. 1997, spis. zn. 2 Cdon 1155/96, z předešlé právní úpravy, podle které účastníci pracovněprávního vztahu mohli upravit nároky mezi nimi sporné dohodou, která musela být učiněna písemně, jinak byla neplatná (ust. § 259 zákona č. 65/1965 Sb., zákoníku práce, ve znění účinném do 31. 12. 2006). Tato dohoda se označovala jako „dohoda o sporných nárocích“ a upravovala pro oblast pracovněprávních vztahů tzv. narovnání. Podle nové právní úpravy účinné od 1. 1. 2007 již tento institut neupravují přímo pracovněprávní předpisy, nýbrž na základě principu subsidiarity (ust. § 4 zákona 262/2006 Sb., zákoníku práce) se pracovněprávní vztahy účastníků při narovnání řídí ust. §§ 585-587 zákona č. 40/1964 Sb., občanský zákoník (ve znění účinném do 31. 12. 2013), a od 1. 1. 2014 ust. §§ 1903-1906 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník. Podle obou právních úprav je podstatou narovnání dohoda účastníků pracovněprávního vztahu, kterou si upravují svá práva a povinnosti z jednoho nebo více nároků, které vznikly na základě zákona nebo jiných právních předpisů, kolektivní smlouvy nebo smlouvy (dohody) účastníků a které jsou dosud mezi nimi sporné či pochybné. Uzavření dohody o narovnání předpokládá, že mezi účastníky došlo k jednání, při němž si vyjasňovali svá rozdílná

stanoviska k otázkám vzniku nároku, jeho výše nebo k jiným sporným okolnostem, a které vyústilo v odstranění dosavadních pochybností a rozporů a projevilo se ve vzájemných ústupcích učiněných v zájmu dosažení dohody. Došlo-li k dohodě o narovnání, má to za následek, že dosavadní nárok zaniká, neboť je nahrazen novým vymezením práv a povinností účastníků obsažených v dohodě.
[2] V této souvislosti bude vhodné z nejnovější judikatury uvést i nález Ústavního soudu spis. zn. I.ÚS 1653/17, ze dne 17. 10. 2017, jakkoliv se rozhodnutí netýká pracovně-právní věci: Zákonem stanovený požadavek, aby smlouva – jako je i dohoda o narovnání – měla písemnou formu, je třeba chápat tak, že z písemných projevů stran musí být zjistitelné, že došlo ke shodě jejich vůle. Pokud by shodná vůle stran měla být projevena v jediném dokumentu či na jediné listině, musel by to zákon výslovně stanovit, jako to činil například u smluv o převodu nemovitosti (ust. § 46 odst. 2 zrušeného občanského zákoníku; obdobně ust. § 561 odst. 2 nového občanského zákoníku, ohledně právních jednání týkajících se věcných práv k nemovitým věcem).
[3] V projednávané věci se z obsahu spisu podává, že poté, co žalobkyně obdržela od žalovaného zaměstnavatele okamžité zrušení pracovního poměru, oznámila mu, že trvá na dalším zaměstnávání, a podala u soudu prvního stupně žalobu o neplatnost tohoto okamžitého zrušení pracovního poměru. Zaměstnavatel následně v písemném vyjádření k žalobě uvedl, že „okamžité zrušení pracovního poměru považuje za neplatné a neúčinné“, a potvrdil, že vyplatil žalobkyni mzdu za období, kdy žalobkyně po okamžitém zrušení pracovního poměru již nedocházela do zaměstnání, do doby, kdy jí na základě výpovědi, kterou zaměstnavatel považovala za platnou, uplynula výpovědní doba. Na uvedené chování zaměstnavatele žalobkyně reagovala tak, že podanou žalobu o neplatnost okamžitého zrušení pracovního poměru vzala zpět. S názorem odvolacího soudu, že za dané situace došlo v průběhu řízení, vedeného u soudu prvního stupně, mezi účastníky k uzavření mimosoudní dohody, na jejímž základě okamžité zrušení pracovního poměru dané žalovaným zaměstnavatelem žalobkyni ztratilo své účinky, NS ČR jako soud dovolací soud nesouhlasí.

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

Další články:

- Změny nejen parametrů exekučních srážek pro rok 2026
- 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