

15. 12. 2017

VeźmĚte, prosĚme, na vĚdomĚ, Źe text ělĚnku odpovĚdĚ platnĚ prĚvnĚ ťpravĚ ke dni publikace.

# OdvolĚnĚ okamŹitĚho zruŹenĚ pracovnĚho pomĚru zamĚstnavatelem a limity zvlĚŹnĚho zĚkonnĚho ochrany postavenĚ zamĚstnance

NejvyšĚĚ soud v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 1619/2017, ze dne 6. 9. 2017, pŹipomenul, Źe doruĚenĚ okamŹitĚ zruŹenĚ pracovnĚho pomĚru nemŹuŹe bĚt vzato zpĚt. MŹuŹe bĚt negovĚno jen dohodou o narovnĚnĚ stran pracovnĚho pomĚru nebo rozhodnutĚm soudu, kterŹm byla urĚena jeho neplatnost. NS odmĚtl, aby smlouvy a jinĚ prĚvnĚ jednĚnĚ byla vyklĚdĚna z dŹuvodu (v souĚasnosti jinak judikaturou NS silnĚ akcentovanĚ) zĚkladnĚ zásady zĚkonĚku pŹrĚce - zvlĚŹnĚho zĚkonnĚho ochrany postavenĚ zamĚstnance - pŹrĚznĚvĚji pro zamĚstnance neŹ pro zamĚstnavatele.

ZamĚstnankynĚ dostala vŹpovĚd' z pracovnĚho pomĚru a nĚslednĚ s nĚ byl okamŹitĚ zruŹen pracovnĚ pomĚr. ZamĚstnankynĚ sdĚlila zamĚstnavateli, Źe trvĚ na dalŹĚm zamĚstnĚvĚnĚm, a podala Źalobu, kterou se domĚhala urĚenĚ neplatnosti obou rozvĚzĚnĚ pracovnĚho pomĚru. ŹalovanŹ zamĚstnavatel ve svĚm vyjĚdŹenĚ k ŹalobĚ uvedl, Źe „okamŹitĚ zruŹenĚ pracovnĚho pomĚru povaŹuje za neplatnĚ a neťinnĚ“, a Źe vyplatil zamĚstnankynĚ mzdou za obdobĚ, kdy zamĚstnankynĚ po okamŹitĚm zruŹenĚ pracovnĚho pomĚru jĚ nedochĚzela do zamĚstnĚnĚ, do doby, kdy jĚ na zĚkladĚ (podle jeho nĚzoru platnĚ) vŹpovĚdi uplynula vŹpovĚdnĚ doba. Vzhledem k uvedenĚmu chovĚnĚ zamĚstnavatele zamĚstnankynĚ vzala Źalobu zpĚt v ěasti tŹykajĚcĚ se neplatnosti okamŹitĚho zruŹenĚ pracovnĚho pomĚru a soud prvĚnĚho stupnĚ pravomocnĚ rozhodl, Źe vŹpovĚd' je neplatnĚ. NicmĚnĚ zamĚstnavatel za danĚho stavu s poukazem na ustĚlenou soudnĚ judikaturu nadĚle povaŹoval okamŹitĚ zruŹenĚ pracovnĚho pomĚru za platnĚ, s ěmŹ ovŹem zamĚstnankynĚ nesouhlasila, a proto se dalŹĚ Źalobou domĚhĚ urĚenĚ, Źe jejĚ pracovnĚ pomĚr u zamĚstnavatele trvĚ.

NejvyšĚĚ soud ĚR ve svĚm rozsudku spis. zn. 21 Cdo 1619/2017, ze dne 6. 9. 2017, v uvedenĚ vĚci, konstatoval, Źe v soudnĚ praxi nejsou pochybnosti o tom, Źe okamŹitĚ zruŹenĚ pracovnĚho pomĚru ze strany zamĚstnavatele, kterĚ bylo doruĚeno zamĚstnanci, nemŹuŹe bĚt zamĚstnavatelem dodateĚnĚ odvolĚno (zruŹeno, vzato zpĚt). **SvĚ ťcĚinky spoĚvĚjĚcĚ ve skonĚenĚ pracovnĚho pomĚru pozbŹvĚvĚ jen na zĚkladĚ pravomocnĚho rozhodnutĚ soudu, kterŹm bylo urĚeno, Źe okamŹitĚ zruŹenĚ pracovnĚho pomĚru je neplatnĚ, nebo na zĚkladĚ dohody o spornŹch nĚrocĚch (dohody o narovnĚnĚ) uzavŹenĚ v pŹubĚhu řĚzenĚ u soudu (jehoŹ pŹedmĚtem bylo urĚenĚ neplatnosti okamŹitĚho zruŹenĚ pracovnĚho pomĚru), v nĚ se ťcĚastnĚcĚ dohodli, Źe jejich pracovnĚ pomĚr po doruĚenĚ okamŹitĚho zruŹenĚ pracovnĚho pomĚru trval a Źe bude trvat i nadĚle.** UvedenŹ prĚvnĚ nĚzor, jak NS pŹipomnĚl, byl vyjĚdŹen v rozsudku NejvyšĚĚho soudu ze dne 29. 10. 1997, spis. zn. 2 Cdon 1155/96. I kdŹyŹ byl vysloven za ťcĚinnosti pŹedeŹlĚ prĚvnĚ ťpravy obsaŹenĚ v zĚkonĚ ě. [65/1965](#) Sb., zĚkonĚku pŹrĚce, ve znĚnĚ ťcĚinnĚm do 31. 12. 2006, NS ĚR (jak vyplŹvĚ takĚ z jeho souĚasnĚ rozhodovacĚ praxe reprezentovanĚ napŹ. rozsudkem ze dne 11. 3. 2016 spis. zn. 21 Cdo 4818/2014) jej povaŹuje i za novĚ prĚvnĚ ťpravy obsaŹenĚ v zĚkonĚ ě. [262/2006](#) Sb., zĚkonĚku pŹrĚce, ve znĚnĚ ťcĚinnĚm od 1. 1. 2007, za nadĚle pouŹitelnŹ, neboŹ obĚ prĚvnĚ ťpravy tŹykajĚcĚ se tĚto problematiky lze v zásadĚ poklĚdat za obsahovĚ totoŹnĚ (shodnĚ).[1] Nelze rovnĚŹ pochybovat o obecnĚ platnosti tohoto nĚzoru v tom smyslu, Źe nenastane-li v konkrĚtnĚm pŹĚpadĚ nĚkterĚ z pŹedvĚdanŹch situacĚ (tj. buď Źe soud pravomocnĚ rozhodne o neplatnosti okamŹitĚho zruŹenĚ pracovnĚho pomĚru, nebo Źe ťcĚastnĚcĚ pracovnĚho pomĚru uzavŹou v pŹubĚhu sporu dohodu o narovnĚnĚ), nemŹuŹe okamŹitĚ zruŹenĚ pracovnĚho pomĚru pŹesto ztratit svĚ ťcĚinky 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 jejich 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 zjištělné, že došlo ke shodě jejich vůle. Pokud by shodná vůle stran měla být projevována 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 - Sbíрка zákonů, judikatura, právo | [www.epravo.cz](http://www.epravo.cz)

## Další články:

- [Velké tápání okolo švarcsystému](#)
- [Dva problémy s pracovní pohotovostí](#)
- [Příkaz a příkaz na místě v přestupkovém řízení vedeném orgány inspekce práce](#)
- [Nová úprava kvalifikovaných zaměstnaneckých opcí](#)
- [Zákon o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele vstupuje v účinnost](#)
- [Souběh funkce statutárního orgánu a pracovněprávního vztahu - judikaturní vývoj](#)
- [Nejvyšší soud: Příspěvek na penzijní připojištění se řadí mezi pracovní a mzdové podmínky](#)
- [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](#)