10. 1. 2020

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

Odvolání / zpětvzetí / zrušení okamžitého zrušení pracovního poměru zaměstnance

Nepochybně není ničím výjimečným, že vyhrocení vztahů na pracovišti či přesvědčení zaměstnavatele o fatálním pochybení zaměstnance vyústí v momentální rozhodnutí zaměstnavatele okamžitě ukončit pracovní poměr dotyčného zaměstnance, promptně stvrzené v písemné podobě, ušité však narychlo horkou jehlou.

Po vychladnutí horké hlavy mnohdy následuje racionálnější úvaha zaměstnavatele jít se pro jistotu poradit s právníkem, který po vyslechnutí příběhu zabaleného do formálního zrušujícího aktu připraví zaměstnavateli nepěkné vystřízlivění v podobě rezultátu o pravděpodobné neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru (dále taky jen „OZPP“) doručeného zaměstnanci, neboť zavrženíhodné jednání zaměstnancovo nedosáhlo zvlášť hrubé intenzity ve smyslu § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce. A nesouhlasí-li zaměstnanec s OZPP a zpravidla *formálně* vyzve zaměstnavatele k dalšímu pokračování (byť narušeného) vztahu postupem dle § 69 odst. 1 zákoníku práce, pak vidina neúspěchu horlivého zaměstnavatele v případném soudním sporu o neplatnosti OZPP, včas iniciovaném zaměstnancem dle § 72 zákoníku práce, nabývá jasných kontur. Zaměstnavatel – vědom si nepotěšujícího právního závěru – rekapituluje možné scénáře dalšího vývoje včetně kalkulace nákladů a hledá únikové cesty s cílem minimalizovat negativní dopady vlastní ukvapenosti poté, co bublina vlastní představy o důvodnosti OZPP splaskla.

TOMAN, DEVÁTÝ & PARTNEŘI
ADVOKÁTNÍ KANCELÁŘ

Jednou z cest by ***z jeho laického pohledu*** mohlo být *odvolání*, *zpětvzetí*, *zrušení* či snad jiná forma *odklizení* účinků OZPP, jako by ani nebyl pracovní poměr zaměstnance sporným OZPP dotčen, resp. ukončen. Následující teoretická úvaha zaměstnavatele o možnostech a smysluplnosti i nadále angažovat takového zaměstnance-potížistu zpravidla směřuje k praktičtějšímu řešení v podobě právně bezvadného ukončení pracovního poměru *po dobrém* dohodou nebo *po zlém* výpovědí např. pro *závažné* porušení povinností dle § 52 písm. g) zákoníku práce. Vybaven tímto scénářem, vydá se opět pro právní radu. **A co na to jeho právník?**

Lze tedy doručené okamžité zrušení pracovního poměru účinně odvolat, vzít zpět, zrušit či jinak odklidit jeho účinky? Pokud ano, kým a jakým způsobem?

Než si odpovíme, je žádoucí připomenout, kdy nastávají *účinky* tohoto mimořádného způsobu skončení pracovního poměru jednostranným právním jednáním. Dle judikatury právní účinky rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením nastávají ze zákona dnem **doručení** zrušovacího projevu vůle druhému z účastníků pracovněprávního vztahu.[1] Jakýkoliv jiný časový údaj uvedený ve zrušovacím projevu (např. pozdější datum) nemůže proto měnit tyto zákonné účinky.[2] Účastník

projeví vůli okamžitě zrušit pracovní poměr nikoliv tím, že příslušnou listinu obsahující OZPP písemně vyhotoví, ale až tím, že přistoupí k doručení této listiny druhému účastníku (adresátovi); jednostrannost tohoto právního úkonu totiž umožňuje účastníku až do odeslání zamýšlenou vůli neprojevit. OZPP může účastník bez dalšího odvolat (zrušit), i když již byl odevzdán k doručení (např. držiteli poštovní licence), ***jen jestliže*** tak učiní ***dříve***, než byla listina obsahující tento úkon druhému účastníku ***doručena***.[3]

V odpovědi na položenou otázku je konstantní judikatura zajedno v tom, že **OZPP** 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 OZPP 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 OZPP *trval* a že *bude trvat i nadále*.[4]

Z výše uvedeného je zřejmá právní neúčinnost **jednostranného** odvolání, zpětvzetí či zrušení OZPP. Ani kdyby zaměstnavatel *v průběhu řízení* uznal neplatnost OZPP danou zaměstnanci, nemůže to na těchto *zákonných důsledcích* doručené OZPP nic změnit. Obdobně nerozhodné je i chování či stanoviska účastníků pracovního poměru po doručení OZPP druhé straně.[5]

Pokud by chtěl sebezpytující zaměstnavatel v případě zaměstnancem vyvolaného soudního řízení dosáhnout *odklizení* účinků OZPP, jehož neplatnosti si je zaměstnavatel vědom, avšak zaměstnanec nechtěl uzavřít zmíněnou *dohodu o narovnání*, pak je v zájmu zaměstnavatele směřovat k co nejrychlejšímu ukončení soudního sporu[6], aby tak zkrátil časové období vymezené oznámením zaměstnance s požadavkem na další zaměstnávání a umožněním zaměstnanci pokračovat v práci (§ 69 odst. 1 zákoníku práce), neboť s tímto mezidobím, v němž zaměstnanec fakticky žádnou práci pro zaměstnavatele nevykonává, je spojena povinnost hradit *náhradu mzdy* zaměstnanci.[7]

Pokud by po doručení OZPP zaměstnanci obě zúčastněné strany svorně uznaly[8], že jakákoliv dohoda je lepším řešením než se soudit, pak je k dosažení účinného odklizení OZPP – formálně vzato – nutné soudní řízení tak jako tak zahájit a poté se dohodou narovnat tak, že pracovní poměr zaměstnance po doručení OZPP trval a že bude trvat i nadále.[9] Nezbytnost podstoupit soudní řízení k *odklizení* účinků OZPP navzdory oboustranné shodě sice není kdovíjak praktické, ale požadavkům shora uvedené judikatury plně vyhovuje.

Pro úplnost doplňuji, že **na rozdíl od OZPP lze** i doručenou **výpověď se souhlasem druhé strany odvolat**, přičemž odvolání výpovědi i souhlas s jejím odvoláním musí být písemné (§ 50 odst. 5 zákoníku práce).

Hodlá-li zaměstnavatel přeci jen ukončit pracovní poměr zaměstnance okamžitým zrušením § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce, lze mu jen doporučit, aby tak učinil po zralé a chladnokrevné úvaze podložené prokazatelnými skutečnostmi, nevyvolávající v něm ani s odstupem času (a po právní konzultaci) pochybnosti o důvodnosti OZPP.

JUDr. Jan Hrnčář,
advokát

TOMAN, DEVÁTÝ & PARTNEŘI advokátní kancelář, s.r.o.

Trojanova 12
120 00 Praha 2

Tel.: +420 224 918 490
Fax: +420 224 920 468
e-mail: ak@iustitia.cz

---

[1] Rozhodnutí Krajského soudu v Hradci Králové ze dne 24. 3. 1998, sp. zn. 23 Co 269/96.

[2] Rozsudek Nejvyššího soudu ČSR ze dne 19. 3. 1971, sp. zn. 3 Cz 4/71, uveřejněný ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek pod poř. č. 14, ročník 1972.

[3] Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 14. 11. 2006, sp. zn. 21 Cdo 2815/2005.

[4] Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 29. 10. 1997 sp. zn. 2 Cdon 1155/96, který byl uveřejněn pod č. 114 v časopise Soudní judikatura, roč. 1997; rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 6. 9. 2017, sp. zn. 21 Cdo 1619/2017.

[5] Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 6. 9. 2017, sp. zn. 21 Cdo 1619/2017.

[6] Např. bezodkladně po zjištění informace o doručení žaloby sdělit příslušnému soudu záměr zaměstnavatele se nebránit žalobě na určení neplatnosti OZPP, vznesený nárok (neplatnost) uznat a požádat soud o urychlené vyřízení.

[7] Zde ponechávám stranou možnost soudu k návrhu zaměstnavatele rozhodnout o tom, zda přiměřeně sníží náhradu mzdy (platu) za dobu přesahující 6 měsíců (§ 69 odst. 2 zákoníku práce), nebo situace, kdy zaměstnanci náhrada mzdy dle § 69 odst. 1 zákoníku práce nenáleží, např. zaměstnanec není připraven, ochoten a schopen konat práci podle pracovní smlouvy či nemůže konat práci podle pracovní smlouvy v důsledku dočasné pracovní neschopnosti, mateřské nebo rodičovské dovolené nebo pro jinou překážku v práci (Viz BĚLINA, Miroslav. Zákoník práce: komentář. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře).

[8] Byť lze vycházet z toho, že se tak stane ve dvouměsíční prekluzivní lhůtě dle § 72 zákoníku práce, tato je prolomena rozsudkem NSČR ze dne 12. 6. 2018, sp. zn. 21 Cdo 343/2018.

[9] V praktické podobě např. uzavřením dohody o narovnání s účinností odloženou na zahájení soudního řízení vč. požadavku na zpětvzetí žaloby i vzdání se náhrady nákladů řízení, formálním podáním žaloby (a tím navození účinnosti dohody) a zpětvzetím žaloby spojeným s následným zastavením řízení ze strany soudu.

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

Další články:

- Užívání nemovitosti ve spoluvlastnictví aneb musí se spoluvlastníci na jejím užívání vždy dohodnout?
- Rozhodčí nálezy vydané ruskými rozhodčími soudy a jejich uznání a výkon na území EU
- Byznys a paragrafy, díl 27.: Import vybraných výrobků a spotřební daně
- Slovenské mimosoudní řešení sporů podle nařízení EU o digitálních službách
- Kontrola systémů vytápění – často přehlížená povinnost od firem po SVJ
- Předběžné opatření jako nástroj ochrany vlastníka nemovitosti
- Povolení kamerového systému s identifikací osob na letišti
- Environmentální tvrzení společností v hledáčku EU: Jak se vyhnout greenwashingu a obstát v nové regulaci?
- Jak fungují plánovací smlouvy v reálných situacích (1. díl)
- Rozvod? Už k němu nemusíte. Shrnutí podmínek, za jakých nebudete u soudu vyslýcháni, dokonce ani nebude nutná Vaše osobní účast
- Jaké klíčové změny přináší návrh novely stavebního zákona?