

16. 1. 2024

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

Okamžité zrušení pracovního poměru - splňuje fotokopie písemnou formu?

Nejvyšší soud se v rozhodnutí sp. zn. 21 Cdo 1126/2023 ze dne 31.10.2023 zabýval otázkou, jakým způsobem je třeba pohlížet na právní jednání okamžitého zrušení pracovního poměru vyhotoveného a doručeného zaměstnanci v prosté fotokopii, včetně podpisu jednatele zaměstnavatele. Odpověď na tuto otázku má zásadní dopad na posouzení, zda je daný právní akt neplatný či nicotný.

Skutkové okolnosti případu

Zaměstnankyně O. V. byla zaměstnána u zaměstnavatele od 1. 6. 2017 na pracovní pozici výkonného ředitele. Dne 1. 12. 2020 jí byl na její e-mailovou adresu zaslán dokument nazvaný „Okamžité zrušení pracovního poměru“, následně prostou kopii tohoto dokumentu obdržela začátkem prosince i poštou. Zaměstnankyně hned dne 1. 12. 2020 sdělila zaměstnavateli, že okamžité zrušení pracovního poměru považuje za neplatné a že trvá na dalším zaměstnávání. Následně se žalobou podanou u Obvodního soudu pro Prahu 1 dne 21. 12. 2020 domáhala, aby bylo určeno, že „*okamžité zrušení pracovního poměru ze dne 1. 12. 2020 je neplatné*“.

Soud prvního stupně žalobkyni vyhověl a rozhodl v souladu se změnou žaloby, že pracovní poměr nadále trvá, když dospěl k závěru, že nedošlo k doručení okamžitého zrušení pracovního poměru, neboť žalobkyně k doručování prostřednictvím elektronické komunikace nedala souhlas.[\[1\]](#)

K odvolání žalované Městský soud v Praze rozsudkem ze dne 18. 10. 2022 změnil rozhodnutí soudu prvního stupně tak, že žalobu zamítl. Dospěl k závěru, že listina obsahující okamžité zrušení pracovního poměru byla v kopii žalobkyni doručena poštou, čímž došlo k okamžitému zrušení pracovního poměru, neboť skutečnost, že listina nebyla opatřena originálním podpisem jednatele žalované, ale pouze kopií tohoto podpisu, způsobuje neplatnost úkonu pro nedostatek písemné formy. K tomu Městský soud v Praze doplnil, že je-li rozvazovací úkon postížen vadou, která způsobuje jeho neplatnost, jde o neplatné rozvázání pracovního poměru, jen jestliže byla neplatnost uplatněna u soudu nejpozději ve lhůtě dvou měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit, jinak právo na určení zanikne.[\[2\]](#) Pro úplnost závěrů je nutné dodat, že žalobkyně podala včasnou žalobu, ale na základě její změny žaloby (tak, že požadovala určení, že pracovní poměr trvá, neboť mělo být sporné doručení okamžitého zrušení pracovního poměru) došel soud k názoru, že původní řízení na určení neplatnosti skončilo, a tím ze strany žalobkyně nedošlo k uplatnění neplatnosti u soudu.

Proti rozhodnutí odvolacího soudu podala žalobkyně dovolání. Namítala, že se odvolací soud odchýlil od rozhodovací praxe Nejvyššího soudu v řešení otázky, zda doručení písemného právního úkonu s vadou způsobí neplatnost takového právního jednání nebo zda k němu nemá být vůbec přihlíženo, a zda došlo k porušení § 18 zákona č. [262/2006](#) Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů („**zákoník práce**“), když soud za situace dvou možných výkladů vykládá otázku doručení či nedoručení okamžitého zrušení pracovního poměru výkladem pro zaměstnance méně příznivým. Žalovaný navrhl, aby dovolací soud dovolání žalobkyně zamítl s tím, že rozhodnutí odvolacího soudu je správné.

Nejvyšší soud

Podle Nejvyššího soudu bylo dovolání přípustné a opodstatněné z hlediska řešení otázky právního posouzení okamžitého zrušení pracovního poměru formou prosté fotokopie, neboť při jejím řešení se odvolací soud odchýlil od ustálené rozhodovací praxe Nejvyššího soudu.

Nejvyšší soud zopakoval své již dříve formulované závěry[3], že **okamžité zrušení pracovního poměru musí být učiněno písemně a nedodržení písemné formy má za následek, že okamžité zrušení pracovního poměru je zdánlivým (nicotným) právním jednáním**. Dovolací soud dále konstatoval, že **náležitostí písemné formy okamžitého zrušení pracovního poměru je podpis jednající osoby umístěný na konci textu okamžitého zrušení pracovního poměru, jímž jednající osoba potvrzuje, že se ztotožňuje s písemným projevem vůle obsaženým v jeho textu**. Pro doplnění ještě odkázal na své usnesení[4], kde konstatoval, že v případě právních jednání směřujících k rozvázání pracovního poměru se zaměstnancem je nutno akcentovat zejména závažnost těchto právních jednání a jejich schopnost způsobit újmu adresátu tohoto jednání. Dovolací soud zakončil svoje úvahy tím, že je nadmíru žádoucí zaručit, aby právní jednání směřující k rozvázání pracovního poměru učinila (a podepsala) skutečně ta osoba, která je k němu oprávněna, což lze zajistit pouze tehdy, je-li písemný projev vůle završen vlastnoručním podpisem zaměstnavatele.

S ohledem na výše uvedené zhodnotil Nejvyšší soud závěry odvolacího soudu o neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru jako nesprávné, rozsudek odvolacího soudu zrušil a věc mu vrátil k dalšímu řízení.

Závěr

Okamžité zrušení pracovního poměru je nejzávažnějším právním jednáním způsobujícím zánik pracovního poměru, proto pro takové jednání stanovuje § 60 zákoníku práce přísné podmínky. Kromě nutnosti uvedení důvodu pro zrušení je zde povinnost písemné formy, jejíž nedodržení je sankcionováno nicotností právního aktu.

Písemný projev vůle přitom nemusí být učiněn vlastnoručně, je běžné, že se písemné jednostranné právní jednání zhotovuje mechanickými prostředky. Nicméně, **v požadavku písemné formy je dle výše zmíněného rozsudku Nejvyššího soudu obsažena povinnost vlastnoručního podpisu jednající osoby, který prokazuje zjevný úmysl zaměstnavatele zrušit pracovní poměr**.

Pakliže tedy písemnost, pro kterou zákon stanovuje písemnou formu pod sankcí nicotnosti, obsahuje napodobeninu podpisu jednající osoby, tak taková vada představuje porušení formy právního aktu a jeho nicotnost. K právním důsledkům takového okamžitého zrušení pracovního poměru se tedy nepřihlíží.



Mgr. Peter Perniš
Advokát



Ondřej Kabelka
Paralegal



Aegis Law, advokátní kancelář, s.r.o.

Jungmannova 26/15
110 00 Praha 1

Tel: +420 777 577 562
Email: office@aegislaw.cz

[1] Srov. s novelou č. [281/2023](#) Sb., kterou se mění § 334 zákona č. [262/2006](#) Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů („zákoník práce“), která elektronické doručování výrazně usnadňuje a zmodernizuje.

[2] Srov. §72 zákoníku práce

[3] Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14. 10. 2021, sp. zn. 21 Cdo 2114/2019

[4] Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 18. 12. 2018, sp. zn. 21 Cdo 682/2018

© EPRAVO.CZ - Sběrka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- [Právo na přístup ke kamerovým záznamům: střet GDPR, informačního zákona a praxe veřejných institucí](#)
- [Postoupení pohledávky na výživné jako novinka právní úpravy účinné od 1. 1. 2026](#)
- [Jak zahájit provoz mezinárodní letecké linky do České republiky \(EU\): právní požadavky pro aerolinky ze třetích zemí](#)
- [Mimořádné vydržení a vývoj judikatury Nejvyššího soudu](#)
- [Preventivně-sankční funkce náhrady nemajetkové újmy za porušení osobnostních práv pohledem Ústavního soudu](#)
- [Odštěpný závod zahraniční společnosti optikou NIS2: Jak správně určit velikost podniku?](#)
- [Zápis ochranné známky bez komplikací. Klíčem k úspěchu je kvalitní předběžná rešerše](#)
- [Zneužití práva na přístup podle GDPR](#)

- [Byznys a paragrafy, díl 31. - létající pořizovatel ve světle nového stavebního zákona](#)
- [Právní povaha sítě elektronických komunikací - režim náhrady škody](#)
- [Náhrada ušlého nájemného při předčasném ukončení nájemní smlouvy na nebytové prostory](#)