

5. 6. 2012

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

# **Převod práv a povinností mezi zaměstnavateli a nároky zaměstnance z titulu neplatného rozvázání pracovního poměru**

Ve věci projednávané Nejvyšším soudem ČR pod sp. zn. 21 Cdo 1951/2009 a uzavřené rozsudkem ze dne 14. 7. 2010 byly mimo jiné řešeny právní otázky, kdo je povinen uspokojit nárok zaměstnance na náhradu mzdy, poskytované při neplatném rozvázání pracovního poměru, měla-li práva a povinnosti z pracovněprávního vztahu zaměstnance přejít na jiného, než proti komu byla vyslovena neplatnost rozvázání pracovního poměru, a zda může být rozvázán pracovní poměr se zaměstnancem ze strany toho, kdo již není jeho zaměstnavatelem, neboť práva a povinnosti z pracovněprávního vztahu přešla na přejímajícího zaměstnavatele.

Uvedené právní otázky do té doby nebyly v rozhodování dovolacího soudu v plném rozsahu vyřešeny. Sporná věc byla posuzována podle zákoníku práce č. [65/1965](#) Sb., ve znění pozdějších předpisů, účinném do 30. 9. 2003, tedy podle k 1. 1. 2007 zrušeného zákoníku práce, následující text byl proto sestaven pro použití podle aktuální právní úpravy (zákona č. [262/2006](#) Sb., ve znění pozdějších předpisů), neboť závěry Nejvyššího soudu ČR jsou stále platné a použitelné a bude užitečné je i přes jistý odstup od vydání rozhodnutí NS ČR připomenout.

Na přejímajícího zaměstnavatele přecházejí, nestanoví-li zákon jinak, práva a povinnosti dosavadního zaměstnavatele jen vůči těm zaměstnancům, jejichž pracovněprávní vztah dosud (do dne převodu) nezanikl. Za dosud nezaniklý pracovněprávní vztah se přitom podle ustálené judikatury soudů považuje nejen pracovněprávní vztah nepochybně trvajícím, ale i takový, ve vztahu k němuž bylo v době přechodu sporné (pochybné), zda byl platně rozvázán, popř. zda skončil nebo zda bude dále pokračovat.

O sporný pracovněprávní vztah jde z tohoto pohledu jak tehdy, byla-li platnost rozvázání pracovního poměru zpochybněna (podáním žaloby podle ust. § 72 zákoníku práce) ještě před účinností přechodu nebo měl-li pracovněprávní vztah skončit (nebo dále pokračovat) na základě úkonů učiněných ještě před účinností přechodu, tak i v případě, že k postupu a úkonům podle ust. § 69 až 72 zákoníku práce došlo až po účinnosti přechodu práv a povinností na přejímajícího zaměstnavatele.

Došlo-li za řízení o sporu nebo jiné právní věci mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem k přechodu práv a povinností ze zaměstnancova pracovněprávního vztahu z dosavadního na přejímajícího zaměstnavatele, nemá to samo o sobě vliv na okruh účastníků tohoto řízení, jak byl vymezen podle ust. § 90 občanského soudního řádu (o.s.ř.). Jedná se o právní skutečnost, s níž právní předpisy spojují přechod práva nebo povinnosti, o něž v řízení jde, a proto je důvodem k tomu, aby žalobce ve smyslu ust. § 107a odst. 1 o.s.ř. navrhl vstup přejímajícího zaměstnavatele do řízení na místo dosavadního zaměstnavatele a aby soud tomuto návrhu podle ust. § 107a odst. 2 o.s.ř. usnesením vyhověl.

Jestliže však v řízení změna v pasivní věcné legitimaci, k níž došlo po zahájení řízení, nebyla uplatněna ani zaměstnancem (návrhem podle ust. § 107a o.s.ř., aby přejímající zaměstnavatel nastoupil do řízení na místo dosavadního zaměstnavatele), ani dosavadním zaměstnavatelem jako žalovanou stranou (v podobě obrany proti žalobě) a pravomocným rozsudkem byla určena neplatnost okamžitého zrušení pracovního poměru proti dosavadnímu zaměstnavateli, byla uvedeným rozhodnutím soudu ve smyslu ust. § 159 o.s.ř. nezměnitelně a ve smyslu ust. § 159a odst. 1 a 4 o.s.ř. závazně jednak určena (vyslovena) neplatnost okamžitého zrušení pracovního poměru, jednak bylo stanoveno to, že osobou legitimovanou k uspokojení nároků zaměstnance z neplatného rozvázání pracovního poměru je jako zaměstnavatel - navzdory tvrzenému přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů podle smlouvy o prodeji části podniku - dosavadní zaměstnavatel.

Skutečnost, že neplatnost rozvázání pracovního poměru provedeného někým jiným než účastníkem pracovního poměru nemůže zaměstnanec (zaměstnavatel) uplatnit u soudu žalobou podle ust. 72 zákoníku práce, neznamena, že by účastník pracovního poměru, kterému bylo takové rozvázání pracovního poměru adresováno, neměl ve vztahu k tomuto právnímu úkonu právo na soudní ochranu. Rozvázal-li pracovní poměr mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem někdo, kdo nebyl účastníkem tohoto právního vztahu, může se zaměstnanec (zaměstnavatel) žalobou podle ustanovení § 80 písm. c) o.s.ř. domáhat, aby bylo určeno, že toto rozvázání pracovního poměru je neplatné, má-li na takovém určení naléhavý právní zájem. Podání této žaloby není omezeno žádnou lhůtou. Není-li taková žaloba podána, lze se otázkou platnosti rozvazovacího úkonu - na rozdíl od případu, kdy ve lhůtě uvedené v ust. 72 zákoníku práce nebyla uplatněna u soudu neplatnost rozvázání pracovního poměru provedeného některým z jeho účastníků - zabývat jako otázkou předběžnou, např. ve sporu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem o určení trvání pracovního poměru, o náhradu mzdy nebo o odstupné.

V projednávané věci dal žalobci - zaměstnanci výpověď původní zaměstnavatel v době, kdy již nebyl jeho zaměstnavatelem, neboť část svého podniku, v níž žalobce pracoval, prodal. I když nebyla u soudu podána žaloba o určení neplatnosti této výpovědi, je zřejmé, že jde o neplatný právní úkon, že pro nárok na vyslovení neplatnosti této výpovědi se nepoužije resp. by se nepoužilo (dříve ust. § 64 zrušeného zákoníku práce nyní) ust. § 72 zákoníku práce a že otázka platnosti tohoto právního úkonu mohla být řešena v tomto řízení předběžně.

**Adolf Maulwurf**

© EPRAVO.CZ - Sbírnka 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](#)