

3. 7. 2018

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

Úskalí mimosoudní dohody o narovnání ve věci sporného rozvázání pracovního poměru pro porušení pracovní kázně zvláště hrubým způsobem ve vztahu k nároku zaměstnance na podporu v nezaměstnanosti

S ohledem na zátěž, kterou přináší vedení soudního sporu jak straně žalující, tak straně žalované, a pracovně-právní spory o neplatnost rozvázání pracovního poměru mezi zaměstnanci a zaměstnavateli nevyjímaje, je jistě vhodné dosáhnout mimosoudního urovnání sporné věci. V případě, že dochází k narovnání v důsledku právně vadného rozvázání pracovního poměru se zaměstnancem z důvodu zvláště hrubého porušení pracovní kázně, když si je zaměstnavatel posléze vědom svých chyb a opomenutí, je vhodné na straně zaměstnance nezapomínat na to, aby nebyl ohrožen jeho případný nárok na podporu v nezaměstnanosti, pakliže zaměstnanec nemá nové zaměstnání a na základě dohody o narovnání nedochází k pokračování pracovního poměru, nýbrž je jen jedno – sporné - právní jednání zaměstnavatele směřující k rozvázání pracovního poměru nahrazeno jiným, obě stranami odsouhlaseným, právním jednáním směřujícím k rozvázání pracovního poměru, tedy dohodou.

Uchazeč o zaměstnání, se kterým byl v době posledních 6 měsíců před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání zaměstnavatelem skončen pracovněprávní vztah z důvodu porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci **zvláště hrubým způsobem** jeho okamžitým zrušením podle ust. § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce nebo výpovědi podle ust. § 52 písm. g) zákoníku práce[1] (a též se kterým byl v době posledních 6 měsíců před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání zaměstnavatelem skončen pracovněprávní vztah výpovědí z důvodu porušení jiné povinnosti zaměstnance podle ust. § 301a zákoníku práce **zvláště hrubým způsobem**, tedy ve smyslu ust. § 52 písm. g) zákoníku práce pro nedodržení stanoveného režimu dočasné práce neschopného pojištěnce, pokud jde o povinnost zdržovat se v době pracovní neschopnosti v místě pobytu a dodržovat dobu a rozsah povolených vycházek, v době prvních 14 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti),[2] nemá nárok na podporu v nezaměstnanosti. Jakmile úřad práce zjistí, že v době 6 měsíců před registrací uchazeče na úřadu práce došlo k rozvázání pracovního poměru z uvedených důvodů v uvedené formě, podpora v nezaměstnanosti nebude uchazeči přiznána. Roli přitom nebude hrát ani skutečnost, že případně nešlo o poslední zaměstnání před registrací do evidence uchazečů o zaměstnání, ale o zaměstnání předchozí, leč spadající do uvedené doby 6 měsíců. I z tohoto důvodu je na místě zaměstnance náležitá opatrnost, protože v novém zaměstnání s ním může být ukončen pracovní poměr velmi snadno zrušením ve zkušební době.

Aplikací uvedených pravidel právě na jejich žádost o přiznání podpory v nezaměstnanosti jsou v praxi nepříjemně překvapeni uchazeči o zaměstnání, s nimiž byl ze strany zaměstnavatele zprvu rozvázán pracovní poměr uvedenou formou z uvedených důvodů, avšak původní právní jednání zaměstnavatele směřující k rozvázání pracovního poměru zaniklo a bylo nahrazeno jiným právním jednáním, vyplývajícím z uzavřené dohody o narovnání mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, a to

vše v mimosoudní formě, aniž by došlo k podání žaloby na neplatnost rozvázání pracovního poměru ve smyslu ust. § 72 zákoníku práce, kterou je třeba podat ve lhůtě dvou měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit, a to na základě sporného právního jednání, které považuje žalující účastník pracovního poměru za neplatné.

Dále stručně připomínaný výkladový přístup soudní praxe mnohdy opomíjejí i právníci asistující zaměstnancům při řešení jejich sporu se zaměstnavatelem, úřady práce však nikoliv.

Neplatnou výpověď je třeba vyřešit do uplynutí výpovědní doby

Je třeba, aby dohoda o narovnání byla uzavřena ještě za trvání pracovního poměru, tedy ve výpovědní době. Jinak je nezbytné, aby byla podána žaloba na neplatnost rozvázání pracovního poměru. Podáním žaloby o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru se vztah mezi stranami pracovního poměru dostává do režimu spornosti, který je možno řešit narovnáním vzájemných práv a povinností. „Zatímco standardně se vychází z předpokladu, že uplynutím výpovědní doby pracovní poměr platně skončil, a sporné vztahy tudíž neexistují, podáním žaloby na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru se režim nejistoty a spornosti obnovuje. Spor o vzájemná práva a povinnosti je přitom stěžejním předpokladem přípustnosti narovnání.... V případě, kdy sporný vztah neexistuje, respektive se jeho neexistence presumuje, není taková dohoda možná,“ uvedl Nejvyšší správní soud v rozsudku spis. zn. 3 Ads 88/2014, ze dne 11. 12. 2014. Pokud tedy nedojde k podání žaloby, po uplynutí výpovědní doby již nemůže dohoda o narovnání zvrátit účinky výpovědi, neboť se rozvázání pracovního poměru nedostalo do režimu spornosti, v němž by bylo možné vzájemná práva a povinnosti narovnat. Úřad práce tak vychází z toho, že pracovní poměr skončil výpovědí podle ust. § 52 písm. g) zákoníku práce. V takovém případě není podle ust. § 39 odst. 2 písm. a) zákona o zaměstnanosti na přiznání podpory v nezaměstnanosti nárok.

Okamžité zrušení pracovního poměru vyžaduje podání žaloby na jeho neplatnost

U okamžitého zrušení pracovního poměru z povahy věci možnost narovnat poměry mezi stranami do skončení pracovního poměru z povahy věci dána není, neboť okamžité zrušení pracovního poměru je účinné doručením druhé straně, jeho účinky nastupují okamžitě. Nejvyšší správní soud určil v rozsudku ze dne 27. 5. 2015, spis. zn. 8 Ads 69/2014: „Uchazeč o zaměstnání, který v žádosti o podporu v nezaměstnanosti deklaruje, že s ním zaměstnavatel okamžitě zrušil pracovní poměr podle ust. § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce, nemá na podporu v nezaměstnanosti nárok. Na tom nic nemění, pokud následně předloží úřadu práce dohodu se zaměstnavatelem, podle které zaměstnavatel "uznal absolutní neplatnost okamžitého zrušení pracovního poměru", a ujednání o ukončení pracovního poměru dohodou. Spor o platnost okamžitého zrušení pracovního poměru musí být předmětem řízení o žalobě podle ust. § 72 zákoníku práce. Případná mimosoudní dohoda může mít relevanci teprve tehdy, pokud byla uzavřena v průběhu takového soudního řízení.“



Richard W. Fetter,

autor je právníkem specializujícím se na občanské a pracovní právo

[1] Ust. § 39 odst. 2 písm. a) zákona č. [435/2004](#) Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.
[2] Ust. § 39 odst. 2 písm. b) zákona č. [435/2004](#) Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

© EPRAVO.CZ - Sbíрка zákonů, judikatura, právo | 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](#)