17. 3. 2014

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

Žaloba na neplatnost skončení pracovního poměru – po čtvrt století jinak?

Od 1. 1. 1989 byla novelou zákoníku práce č. 188/1988 Sb. zkrácena lhůta pro podání žaloby na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru ze tří na dva měsíce. Od tohoto okamžiku působila tato úprava jako pevný bod ve vesmíru a přestála veškeré turbulence v pracovním právu. Pokud byl pracovní poměr rozvázán sporně nebo nepřátelsky, běžela lhůta dvou měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr tímto rozvázáním skončit, během níž bylo třeba namítnout neplatnost rozvázání pracovního poměru u soudu. Nebyla-li žaloba podána, byly vady rozvazovacího úkonu zhojeny. Změnu s sebou přinesl až nový občanský zákoník.

dvořák || hager & partners
advokátní kancelář

Dohoda o mimosoudním jednání aneb kouzlo nechtěného

Nejedná se přitom o změnu patrnou na první pohled. Ustanovení § 72 zákoníku práce, upravující právě dvouměsíční prekluzivní lhůtu pro podání žaloby na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru, zůstalo nedotčeno. Novinku je však třeba hledat v ustanovení § 647 a 652 občanského zákoníku. Podle těchto ustanovení platí, že **uzavřou-li věřitel a dlužník dohodu o mimosoudním jednání o právu nebo o okolnosti, která právo zakládá, promlčecí lhůta po dobu jednání neběží. Promlčecí lhůta přitom neskončí dříve než za šest měsíců ode dne, kdy začala běžet po skončení mimosoudních jednání.** Aplikace těchto ustanovení na pracovněprávní vztahy není zákoníkem práce nijak vyloučena ani omezena.

Proti použití těchto ustanovení na pracovněprávní vztahy jsme se setkali s následujícími nesprávnými námitkami:

- *Ustanovení platí pro běh promlčecí lhůty, § 72 zákoníku práce však upravuje prekluzivní lhůtu.* Odpověď na tuto námitku plyne z **§ 654 odst. 2 občanského zákoníku, podle nějž ustanovení o běhu promlčecí lhůty platí obdobně i pro prekluzivní lhůtu**.
- *Spor o neplatnost skončení pracovního poměru není vztahem věřitele a dlužníka.* Odpověď na tuto námitku lze hledat v ustanovení § 2401 občanského zákoníku, které obsahuje obecnou klauzuli o pracovním poměru. Ze systematického zařazení je proto zjevné, že **pracovní poměr patří mezi závazky z právních jednání. Stranami závazku jsou podle § 1721 občanského zákoníku věřitel a dlužník**, a to bez ohledu na to, jak je zákon v konkrétním případě označuje.
- *Spor o neplatnost skončení pracovního poměru není jednáním o právu nebo o okolnosti, která právo zakládá.* Ani tato námitka neobstojí. Předmětem pracovního poměru jsou základní práva a povinnosti stran vyjádřená v § 38 odst. 1 zákoníku práce. **Neplatným rozvázáním pracovního poměru jedna ze stran dává najevo, že tato práva ani povinnosti již nemá, druhá strana naopak tvrdí, že práva a povinnosti obou stran nadále existují. Jedná se**

tedy o spor o právo.

Pro dohodu o mimosoudním jednání přitom zákon nestanoví žádnou formu. Může být uzavřena písemně, ústně, ale i konkludentním jednáním. Dokonce tedy postačí, pokud například zaměstnanec kontaktuje zaměstnavatele s tím, že s rozvázáním pracovního poměru nesouhlasí, ale souhlasil by s rozvázáním pracovního poměru dohodou s odstupným ve výši 100.000,- Kč, a zaměstnavatel mu na to odpoví, že s návrhem dohody souhlasí, ale odstupné navrhuje ve výši 75.000,- Kč. Již touto výměnou stanovisek započala mimosoudní jednání a došlo k zastavení běhu lhůty pro napadení rozvázání pracovního poměru u soudu až do chvíle, kdy jedna ze stran výslovně odmítne v dalším jednání pokračovat. Poté bude mít zaměstnanec nikoliv dva, ale ještě šest měsíců na to, aby podal u soudu žalobu na neplatnost rozvázání pracovního poměru.

Sečteno a podtrženo, neplatnost rozvázání pracovního poměru lze sice nadále uplatnit ve dvouměsíční prekluzivní lhůtě, avšak pokud v jejím průběhu začnou strany jednat o mimosoudním vyřešení vzniklého sporu, lhůta přestává běžet a pokud jednání skončí neúspěchem, poběží ještě šest měsíců od skončení jednání. Z dosavadních názorů se zdá, že toto nebyl zamýšlený důsledek rekodifikace soukromého práva. V budoucnu lze proto očekávat novelizaci zákoníku práce a návrat ke stabilní úpravě, podle níž se běh prekluzivní lhůty dle § 72 zákoníku práce nestaví ani nepřerušuje. Do této novelizace je však třeba vycházet z výše uvedených pravidel.

Neplatnost a zdánlivost

Výše uvedený případ navíc není jedinou změnou ohledně následků vadného rozvázání pracovního poměru. **Nově totiž zákoník práce u některých rozvazovacích právních jednání uvádí, že se k nim nepřihlíží. Jde o výpověď, okamžité zrušení nebo zrušení ve zkušební době učiněné jinak než písemně.** Následkem takto provedeného rozvazovacího právního jednání tak není jeho neplatnost (které by bylo třeba se domáhat postupem podle § 72 zákoníku práce), ale ještě závažnější zdánlivost (nicotnost). Ohledně zdánlivého právního jednání platí, že nebylo nikdy učiněno, nemůže vyvolat jakékoliv následky, zkrátka jako by se vůbec nestalo. **Zdánlivosti tedy není třeba se domáhat podle § 72 zákoníku práce, ale může být namítnuta i kdykoliv později.**

Praktický dopad této změny je částečně omezen tím, že k obdobným závěrům došla v případě ústní výpovědi či okamžitého zrušení již i dosavadní judikatura. V této souvislosti lze koneckonců upozornit, že judikatura rovněž již dříve připouštěla v určitých případech podání žaloby na určení existence pracovního poměru i po uplynutí prekluzivní lhůty dle § 72 zákoníku práce. [1]

Závěrem

Aniž by tedy byla potřeba jakákoliv výraznější novelizace zákoníku práce, došlo od 1. 1. 2014 k významné změně v běhu lhůt pro podání žaloby na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru. **Strana, která se bude chtít negativním důsledkům těchto novinek vyhnout, tak musí postupovat obezřetně: Veškeré dokumenty ohledně rozvázání pracovního poměru předat druhé straně jako podepsané originály** (podle judikatury totiž kopie nesplňují požadavek písemné formy [2]) **a pokud bude druhá strana chtít začít mimosoudní jednání, pečlivě zvážit vyhlídky v případném sporu a podle toho se rozhodnout, zda na jednání přistoupit, nebo mlčet a vyčkat, zda bude podána žaloba.**

Mgr. Tomáš Procházka,
advokát

Mgr. Michal Vrajík,
advokát

Dvořák Hager & Partners, advokátní kancelář, s.r.o.

Oasis Florenc
Pobřežní 12
186 00 Praha 8

Tel.: +420 255 706 500
Fax: +420 255 706 550
e-mail: praha@dhplegal.com

---

[1] Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 28. 4. 2011, sp. zn. 23 Cdo 4692/2009, kde Nejvyšší soud uvedl: „Kdyby ovšem na žalovanou 2) nepřešla práva a povinnosti z pracovněprávního vztahu mezi žalobcem a žalovanou 1) a kdyby tedy okamžité zrušení pracovního poměru ze dne 18. 10. 2006 učinil ten, kdo (ve skutečnosti) nebyl zaměstnavatelem žalobce, může se zaměstnanec 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.“ Blíže viz NOVÁK, O. in HŮRKA, P., NOVÁK, O., VRAJÍK, M. Aktuální pracovněprávní judikatura s podrobným komentářem. ANAG, 2012, s. 197-201.
[2] Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 24. 11. 2011, sp. zn. 21 Cdo 3278/2010.

© 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?