

12. 3. 2015

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

# **Žaloba při neplatném skončení pracovního poměru v kontextu přijetí zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník**

V souvislosti s přijetím zákona č. [89/2012](#) Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „občanský zákoník, NOZ“), byl nově do soukromého práva zaveden institut zdánlivého právního jednání. V souvislosti s touto změnou vyvstává otázka, zdali je i nadále použitelné ustanovení § 72 zákoník práce pojednávající o žalobě při neplatném rozvázání pracovního poměru.

Neplatné skončení pracovního poměru má jak pro zaměstnavatele, tak i pro zaměstnance dalekosáhlé důsledky, pokud jde o náhradu škody v případě neplatného rozvázání pracovního poměru zaměstnancem nebo poskytnutí náhrady mzdy či platu v případě neplatného rozvázání pracovního poměru zaměstnavatelem. Obecně se udává, že každé druhé rozvázání pracovního poměru je soudem shledáno jako neplatné.[1] V případě, pokud zaměstnanec nebo zaměstnavatel nesouhlasí s rozvázáním pracovního poměru, musí se vyslovení neplatnosti tohoto jednání domáhat u příslušného soudu. Právní podklad pro případnou žalobu lze nalézt v ustanovení § 72 zákoníku práce, podle kterého neplatnost rozvázání pracovního poměru výpovědí, okamžitým zrušením, zrušením ve zkušební době nebo dohodou může jak zaměstnavatel, tak i zaměstnanec uplatnit u soudu nejpozději ve lhůtě dvou měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit tímto rozvázáním. V tomto směru nečinilo potíže posouzení vadnosti či neplatnosti jednání zaměstnavatele nebo zaměstnance, neboť žaloba na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru měla téměř vždy podklad v ustanovení § 72 zákoníku práce.[2]

Změna nastala ke dni 1. 1. 2014, kdy vstoupil v účinnost občanský zákoník, který razantně změnil soukromoprávní úpravu v České republice a zasáhl tak do života všech. Tento zákon s sebou přinesl řadu novinek i dříve zažitých právních institutů, mající původ v rakouském Všeobecném zákoníku občanském z roku 1811. Pro účely pracovního práva, respektive neplatnosti jednání rozvazující pracovní poměr, jsou podstatná ustanovení upravující nedostatky a vady právního jednání, popřípadě ustanovení o tom, která jednání jsou považována za zdánlivá. Za tímto účelem jsou relevantní ustanovení NOZ o zdánlivém jednání, podle kterého se za jednání nepovažuje, pokud chybí vůle jednajících osoby, vůle nebyla zjevně projevena vážně nebo nelze-li pro neurčitost nebo nesrozumitelnost zjistit obsah právního jednání ani výkladem. K takovýmto zdánlivým právním jednáním se nepřihlíží. Nutnost rozlišovat mezi jednáním neplatným a jednáním zdánlivým je signifikantní pro případnou žalobu zaměstnavatele či zaměstnance. Při zdánlivém jednání nelze totiž postupovat podle ustanovení § 72 zákoníku práce o neplatnosti jednání, neboť zdánlivé jednání je jednáním neexistujícím, *non negotium*, a jako takové se řídí odlišnými právními ustanoveními.

Nepoužitelnost ustanovení § 72 zákoníku práce má za následek, že žaloba nemůže směřovat k určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru. Pokud tedy žaloba nemá být podána podle ustanovení § 72 zákoníku práce, je potřeba zodpovědět otázku, podle jakého ustanovení zákona by žaloba měla být podána, respektive jaký druh žaloby se použije v případě zdánlivého jednání, kterým pracovní poměr měl být rozvázán. Obecně se lze setkat s názorem, že lze žalovat toliko na plnění, kdy například zaměstnanec by žaloval na přidělování práce. Domnívám se ale, že lze žalovat i na určení podle ustanovení § 80 občanského soudního řádu (do 31. 12. 2013 podle ustanovení § 80 písm. c)

občanského soudního řádu), že pracovní poměr trvá nadále. Lze namítnout, že tuto žalobu nelze podat úspěšně, neboť nebylo učiněno žádné rozvazovací jednání a pracovní poměr trvá nadále, proto by měla být žaloba podána na plnění. Domnívám se, že i v případě zdánlivého rozvazovacího jednání lze podat žalobu na určení za předpokladu prokázání naléhavého právního zájmu. Podle ustálené judikatury soudů naléhavý právní zájem na určení, zda tu právní vztah či právo je nebo není, je dán zejména tam, kde by bez tohoto určení bylo ohroženo právo žalobce nebo kde by se bez tohoto určení jeho právní postavení stalo nejistým. Žaloba domáhající se určení podle ustanovení § 80 písm. c) občanského soudního řádu (nyní § 80 občanského soudního řádu) nemůže být zpravidla opodstatněna tam, kde lze žalovat na splnění povinnosti. Vyslovený předpoklad však nelze chápat všeobecně. Prokáže-li žalobce, že má právní zájem na tom, aby bylo určeno právo nebo právní poměr, přestože by mohl žalovat přímo na splnění povinnosti, nelze mu určovací žalobu odepřít. Za nedovolenou, při možnosti žaloby na plnění, lze považovat určovací žalobu jen tam, kde by nesloužila potřebám praktického života, nýbrž jen ke zbytečnému rozmnožování sporů. Jestliže se určením, že tu právní vztah nebo právo je či není, vytvoří pevný právní základ pro právní vztahy účastníků sporu, a předejde se tak žalobě o plnění, je určovací žaloba přípustná i přesto, že je možná také žaloba na splnění.[3] Pro žalobu na určení rovněž svědčí deklaratorní povaha rozsudku s účinky ex tunc.

Ačkoli se výše uvedená úvaha o nutnosti rozlišovat neplatné a zdánlivé jednání v pracovních vztazích může jevit jako teoretická koncepce bez praktického významu, domnívám se, že tomuto tak není. Jako příklad lze uvést ústní rozvázání pracovního poměru výpovědí, okamžitým zrušením nebo zrušením ve zkušební době, kdy zákoník práce konstatuje, že k takovýmto jednáním se nepřihlíží. Tento legislativní pojem „se nepřihlíží“ je právě typickým pro zdánlivá jednání. V těchto případech, tedy pokud došlo k ústnímu rozvázání pracovního poměru, by žaloba neměla být na určení neplatnosti pracovního poměru podle § 72 zákoníku práce, ale právě podle ustanovení § 80 občanského soudního řádu na určení, že pracovní poměr trvá i nadále, nebo žalobou na plnění.

Jelikož je koncepce zdánlivého jednání novým instrumentem v platném soukromém právu a dříve se vyskytovala toliko v teoretické koncepci, nezbyvá než vyčkávat na relevantní judikaturu soudů, která nám dá v konečném důsledku odpověď na otázku procesních aspektů žaloby při zdánlivém rozvázání pracovního poměru.



**JUDr. Adam Valíček,**  
advokátní koncipient

e-mail: [adam.valicek@email.cz](mailto:adam.valicek@email.cz)

Spolupráce



[TSM, spol. s r.o.](#)  
vzdělávací agentura

Dukelská 12  
602 00 Vyškov

Tel.: +420 517 333 699  
e-mail: [info@tsmvyskov.cz](mailto:info@tsmvyskov.cz)

-----  
[1] Neznamená to však, že by každé druhé rozvázání pracovního poměru bylo neplatné, respektive by bylo soudem shledáno jako neplatné, nýbrž pouze ta rozvázání pracovního poměru, která jsou přezkoumávána soudem.

[2] Vyskytovaly se však určité výjimky, podle kterých žaloba měla být podána podle ustanovení § 80 písm. c) občanského soudního řádu, ve znění účinném do 31. 12. 2013. Například podle usnesení Nejvyššího soudu ČR ze dne 06. 09. 2011, sp. zn. 21 Cdo 2494/2010, je nutno žalovat žalobou na určení v případě rozvázání pracovního poměru osobou, která k tomuto neměla oprávnění, jelikož neplatný je právní úkon, kterým rozvázal pracovní poměr se zaměstnancem někdo, kdo nebyl jeho zaměstnavatelem. Určení neplatnosti takového rozvázání pracovního poměru se zaměstnanec nemohl domáhat způsobem uvedeným v § 72 zákoníku práce, ale jen žalobou podle § 80 písm. c) občanského soudního řádu, ve znění účinném do 31. 12. 2013 o určení, zda tu právní vztah nebo právo je či není, pokud prokáže naléhavý právní zájem.

[3] Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 09. 08. 2001, sp. zn. 21 Cdo 1618/2000. Nejvyšší soud [online]. Nejvyšší soud, © 2000 [cit. 4. 5. 2014]. Dostupné na www, k dispozici >>> [zde](#).

© EPRAVO.CZ - Sběrka 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](#)