

NEBOJTE SE SOUDU

NĚKDY TO NEJDE JINAK A DOJDE NA SOUDNÍ SPOR O NEPLATNOST UKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU, AŽ UŽ ZE STRANY ZAMĚSTNAVATELE NEBO ZAMĚSTNANCE. PROČ A KDY STOJÍ ZA TO SE SOUDIT?



Jste zaměstnavatel nebo zaměstnanec a dostal jste od druhé strany výpověď, zrušení ve zkušební době nebo okamžité zrušení pracovního poměru, o kterém se domníváte, že je v rozporu se zákoníkem práce? Pak může zbývat jediný způsob, jak takové ukončení pracovního poměru zvrátit: podat žalobu.

ZÁKONÍK PRÁCE

První laický názor, zda ukončení pracovního poměru je v rozporu se zákoníkem práce, si může každý učinit sám. Stačí, když se pokusí posoudit, zda jsou naplněny základní předpoklady platného

rozvázání pracovního poměru. Všechny formy ukončení pracovního poměru (výpověď, okamžité zrušení pracovního poměru, dohoda o rozvázání pracovního poměru i zrušení pracovního poměru ve zkušební době) musejí být písemné. Zaměstnanec je oprávněn vypovědět pracovní smlouvu z jakéhokoli důvodu nebo i bez uvedení důvodu, zaměstnavatel je vázán důvody vyjmenovanými v zákoníku práce. Zaměstnavatel musí jasně a nezaměnitelně zvolit jeden ze zákoníkem práce stanovených důvodů. Také okamžité zrušení pracovní poměr mohou obě strany výhradně ze zákoníkem

Soud může být tím nejlepším řešením

práce stanovených důvodů. Dohoda o rozvázání pracovního poměru může být uzavřena i bez uvedení důvodu ukončení spolupráce. Uvedení důvodu v dohodě je rovněž důležité pro přiznání nároku na odstupné. Zaměstnavatel i zaměstnanec mohou zrušit pracovní poměr ve zkušební době z jakéhokoli důvodu nebo bez uvedení důvodu.

Pokud vaše podezření, že ukončení pracovního poměru bylo v rozporu se zákonem, i po takovém prvním zkoumání nadále trvá, je vhodné navštívit advokáta, který má s pracovněprávními spory zkušenosti, aby potvrdil nebo

vyvrátil vaše podezření a poradil s nevhodnějšími dalšími kroky.

ZÁKONNÁ LHŮTA A DORUČENÍ

První, na co se vás advokát při vaší návštěvě bude ptát, je, kdy skončil nebo kdy měl skončit váš pracovní poměr. Jak pro zaměstnavatele, tak i pro zaměstnance totiž platí, že žalobu na určení neplatnosti úkonu, kterým byl ukončen pracovní poměr, lze podat výhradně ve lhůtě 2 měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit. V praxi to znamená, že pro počátek lhůty není rozhodné předání výpovědi, ale den, kdy měl samotný pracovní poměr skončit. Dvouměsíční zákonná lhůta musí být bezpodmínečně dodržena. Její marné uplynutí nelze zhojit. To znamená, že pokud sice podáte žalobu na určení neplatnosti, ale až po uplynutí stanovené lhůty, svého práva se již nedomůžete, a to ani v případě, že by výpověď nebo jiné ukončení pracovního poměru obsahovaly zjevné nedostatky, a byly tak v rozporu se zákonem.

Zákoník práce má velmi striktní pravidla ohledně doručování písemností mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Propáslí jste zákonnou lhůtu, ale zjistíte, že výpověď, okamžitě zrušení pracovního poměru nebo zrušení pracovního poměru ve zkušební době vám nebylo řádně doručeno? Pak nemusí být vše ztraceno! Pokud nebylo doručeno v souladu se zákoníkem práce, nemá to za následek neplatnost ukončení pracovního poměru (jak tomu bylo dříve), ale platí, že nenastaly účinky takového rozvázání pracovního poměru. Příkladem typického chybného doručení výpovědi je situace, kdy je výpověď zaměstnanci odeslána poštou jako běžná listovní zásilka a pouze vhozena do poštovní schránky. Není garantováno doručení do vlastních rukou, poskytovatel poštovních služeb o doručení neseepisuje žádný záznam. Taková výpověď v žádném případě nebyla z pohledu zákoníku práce zaměstnanci řádně doručena. I v takovém případě je nutné domáhat se svých práv u soudu a podat žalobu. Zde se

však dodržení dvouměsíční lhůty nevyžaduje.

NEPLATNÉ UKONČENÍ

Podal-li zaměstnavatel žalobu, ve které se domáhá určení neplatnosti ukončení pracovního poměru, (mimo dohody) může zaměstnanci sdělit, že trvá na tom, aby dále konal svou práci a pracovní poměr i nadále trval. Nevyhoví-li mu zaměstnanec a zaměstnavatel bude mít v soudním sporu úspěch, má zaměstnavatel právo požadovat náhradu škody, která mu vznikla, a to ode dne, kdy zaměstnavatel zaměstnanci oznámil, že trvá na dalším konání práce.

Obdobné, pro mnohé zaměstnance velmi zajímavé finanční nároky může mít i zaměstnanec, podá-li žalobu na určení neplatnosti ukončení pracovního poměru (mimo dohody) a bez zbytečného odkladu zaměstnavateli písemně oznámí, že trvá na dalším zaměstnávání. Neumožní-li mu zaměstnavatel další výkon sjednaného druhu práce, má zaměstnanec v případě svého úspěchu ve sporu nárok na náhradu mzdy ve výši průměrného měsíčního výdělku za dobu od doručení oznámení o tom, že trvá na dalším zaměstnávání, do skončení soudního sporu nebo do doby, než mu zaměstnavatel umožnil výkon práce dle pracovní smlouvy.

Protože je běžným jevem, že pracovněprávní spory trvají i několik let, doplnil zákonodárce zákoník práce o ustanovení, které umožňuje soudu náhradu mzdy přiměřeně snížit. Přesahuje-li celková doba, za kterou by měla zaměstnanci příslušet náhrada mzdy, 6 měsíců, může soud na návrh zaměstnavatele jeho povinnost k náhradě mzdy za další dobu přiměřeně snížit. Soud při svém rozhodování přihlédne zejména k tomu, zda byl zaměstnanec mezitím jinde zaměstnán, jakou práci tam konal a jakého výdělku dosáhl nebo z jakého důvodu se do práce nezapojoval.

DALŠÍ FINANČNÍ NÁROKY

V případě jednoznačného úspěchu v soudním sporu se může jak



JUDr. Lucie Kalašová, LL.M., je advokátka trvale spolupracující s bpv Braun Partners

zaměstnavatel, tak i zaměstnanec domáhat, aby mu protistrana, která neměla ve sporu úspěch, uhradila náhradu nákladů řízení v souladu s platnými právními předpisy.

Samozřejmým důsledkem pravomocného určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru je fakt, že pracovní poměr nadále trvá (nebyl-li během soudního sporu jiným úkonem ukončen). Zaměstnanec je povinen vykonávat práci dle pracovní smlouvy a zaměstnavatel je povinen mu ji přidělovat. Má-li být pracovní poměr znovu rozvázán, musí se tak stát novým úkonem, např. výpovědí, která může být spojena s výplatou odstupného nebo odměny.

Jak zaměstnavatel, tak i zaměstnanec se samozřejmě mohou již během soudního sporu rozhodnout, že na dalším trvání pracovního poměru netrvají, a oznámit to druhé straně. V takovém případě platí, že pokud je původní úkon soudem shledán neplatným, skončil pracovní poměr fikcí dohody v den, kdy uplynula výpovědní doba (byl-li původně pracovní poměr rozvázán výpovědí), nebo fikcí dohody v den, kdy bylo předáno druhé straně neplatné okamžité zrušení pracovního poměru nebo zrušení pracovního poměru ve zkušební době. V takovém případě si však zaměstnavatel nemůže nárokovat náhradu škody ani zaměstnanec nemůže požadovat náhradu mzdy. &