

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

Lze zaměstnanci přidělovat práci v době sporu o platnost výpovědi, aniž by tím byl popřen výpovědní důvod?

Spory mezi zaměstnavateli a zaměstnanci o (ne)platnost výpovědi z pracovního poměru nejsou v praxi ničím výjimečným. Má-li zaměstnanci vzniknout nárok na náhradu mzdy v případě, že je výpověď či okamžité zrušení pracovního poměru neplatné, musí zaměstnanec sdělit zaměstnavateli, že trvá na dalším zaměstnávání. Ten se poté za stavu, kdy není zřejmé, zda pracovní poměr skutečně skončil, nebo zda bude pokračovat, musí rozhodnout, jestli zaměstnanci práci přidělí, nebo ne.

Zejména v případě výpovědi pro nadbytečnost dle § 52 písm. c) zákoníku práce se zaměstnavatelé často obávají začít ve sporném období přidělovat zaměstnanci práci s odůvodněním, že tím popřou deklarovanou nadbytečnost zaměstnance.

V jednom ze svých nejnovějších rozhodnutí, sp. zn. 21 Cdo 862/2018, ze dne 16. 1. 2019, však Nejvyšší soud uzavřel, že tato obava není důvodná, neboť dal-li zaměstnavatel zaměstnanci neplatnou výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. c) zákoníku práce, může zaměstnavatel zaměstnanci, který platnost rozvázání pracovního poměru neuznává a který trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, znovu začít přidělovat práci podle pracovní smlouvy, aniž by to bez dalšího znamenalo neopodstatněnost uplatněného výpovědního důvodu.



Skutkový stav

V posuzované věci zaměstnavatel doručil zaměstnankyni výpověď dle § 52 písm. c) zákoníku práce (pro nadbytečnost), kterou zaměstnankyně napadla žalobou a současně zaměstnavateli oznámila, že trvá na dalším zaměstnávání. Zaměstnavatel ji následně vyzval k nástupu do práce, zaměstnankyně však nenastoupila, a proto zaměstnavatel přistoupil k výpovědi podle § 52 písm. g) zákoníku práce pro „neomluvené absence“.

Z odůvodnění

Práva a povinnosti smluvních stran z neplatného rozvázání pracovního poměru se řídí ustanoveními § 69 až 72 zákoníku práce, které mají ve vztahu k ostatním ustanovením zákoníku práce a jiných pracovněprávních předpisů povahu *legis specialis*. Tato ustanovení upravují období, v němž jsou vztahy mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem sporné, a panuje tedy nejistota, zda pracovní poměr skončil, nebo zda bude pokračovat.

Z dikce ustanovení § 69 odst. 1 ZP vyplývá, že zaměstnavatel je povinen zaměstnanci, který mu oznámil, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, **umožnit pokračovat v práci, nebo**, jestliže tak

neučiní, **poskytnout mu náhradu mzdy** nebo platu ode dne, kterým uplynula výpovědní doba (popř. ode dne, kdy zaměstnanec oznámil, že trvá na dalším zaměstnávání, učinil-li oznámení po uplynutí výpovědní doby). **Ze znění citovaného ustanovení tak přímo vyplývá předpoklad, že zaměstnavatel (po oznámení zaměstnance, že trvá na dalším zaměstnávání) skutečně umožní zaměstnanci, aby nadále práci vykonával, aniž by musel přistoupit na stanovisko zaměstnance o neplatnosti rozvázání pracovního poměru. Tento závěr se přitom uplatní ke všem jednostranným právním jednáním směřujícím k ukončení pracovního poměru.**

Zaměstnanec (trvající na tom, aby ho zaměstnavatel nadále zaměstnával) má povinnost dostavit se na výzvu zaměstnavatele k výkonu práce a neučiní-li tak, aniž by existovala důležitá osobní překážka v práci, porušuje své povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci. Zaměstnanec přitom není oprávněn hodnotit, zda zaměstnavatel pro něj práci má či nikoliv, neboť zaměstnavatel je sice povinen mu přidělovat práci odpovídající sjednanému druhu práce, nemusí však vyčerpat celý sjednaný druh práce.

Neopodstatněnost výpovědi z důvodu výzvy zaměstnavatele k nastoupení do práce proto nelze dovodit ani u výpovědního důvodu dle § 52 písm. c) zákoníku práce (nadbytečnost zaměstnance). Jak zdůraznil Nejvyšší soud, nejedná se totiž o situaci totožnou s případy účelové výpovědi pro nadbytečnost, kdy zaměstnavatel přijme na místo uvolněné odchodem zaměstnance, kterému byla dána výpověď pro nadbytečnost, jiného zaměstnance. **I v průběhu sporu o neplatnost výpovědi odůvodněné nadbytečností zaměstnance je tak zaměstnavatel nadále oprávněn přidělovat zaměstnanci práci v rámci sjednaného druhu práce a zaměstnanec je povinen se k výkonu práce na výzvu zaměstnavatele dostavit.**

Mgr. David Dořák

JUDr. Bc. Matěj Řičánek

[LEGALITÉ advokátní kancelář s.r.o.](#)

Václavská 12
120 00 Praha 2

Tel.: +420 222 200 700
e-mail: office@legalite.cz

© EPRAVO.CZ – Sbírka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- [Okamžité zrušení pracovního poměru učiněné z „opatrnosti“ zaměstnavatele ve světle judikatury Nejvyššího soudu](#)
- [Výroční zpráva ÚOOÚ za rok 2025: nové regulační priority v oblasti ochrany osobních údajů](#)
- [Vadné nařízení vlády č. 493/2025 Sb. a dopady fixace limitů drobných oprav na pronajímatele](#)
- [Nařízení PPWR: cesta do pekla dlážděná dobrými úmysly](#)
- [AML - od zákona č. 253/2008 Sb. k AMLR: co konkrétně musí česká povinná osoba změnit do roku 2027](#)
- [Podmíněné propuštění ve světle zásady ústnosti a přímosti](#)
- [Byznys a paragrafy, díl 37.: Povinná forma jednání ve smlouvách](#)
- [Poučení z krizového vývoje v kauze bitcoiny](#)

- [EUDAMED: Jednotná databáze mění pravidla hry na trhu zdravotnických prostředků](#)
- [Nový zákon o veřejných dražbách, aukce a obálkové metody](#)
- [Pohled přes hranice - natáčení pornografických klipů jako důvod výpovědi z nájmu bytu](#)