

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

Některá specifika (individuálních) pracovně-právních sporů

Neplatnost rozvázání pracovního poměru výpovědí, okamžitým zrušením, zrušením ve zkušební době nebo dohodou může jak zaměstnavatel, tak i zaměstnanec uplatnit žalobou u soudu nejpozději ve lhůtě dvou měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit tímto rozvázáním. Po marném uplynutí lhůty veškeré nároky propadají a již nelze neplatné skončení pracovního poměru napadnout.

Spory mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem o nároky z pracovního poměru projednávají a rozhodují soudy v občanském soudním řízení. Spory vyplývající z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr se projednávají stejně jako spory vyplývající z pracovního poměru. (Jde o tzv. individuální pracovní spory. - Na rozdíl od individuálních sporů se pod pojmem kolektivní spory rozumějí spory o uzavření kolektivní smlouvy a spory o plnění závazků z kolektivní smlouvy, z nichž nevznikají nároky přímo jednotlivým zaměstnancům. K řešení kolektivních sporů slouží řízení před zprostředkovatelem; v případě jeho neúspěšnosti může dojít k řízení před rozhodcem; jako krajní prostředek může být použita stávka ve sporu o uzavření kolektivní smlouvy nebo výluka podle zákona o kolektivním vyjednávání. I v případě rozhodnutí rozhodce o plnění závazků z kolektivní smlouvy může dojít k přezkoumání jeho verdiktu soudem. - Individuální pracovní spory jsou tedy vedeny mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem; kolektivní pracovní spory mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací event. institucemi je zastupujícími.)

Rozhodčí řízení nelze v individuálních pracovních sporech použít. Zaměstnanci se mnohdy obracejí se žádostí o zjednaní nápravy v případech svých, ať už skutečných, anebo domnělých, nároků, vyplývajících z pracovně-právních vztahů, také na úřady práce; ty však nejsou povolány k rozhodování v takových sporech mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Uspokojení nároku vyplývajícího z pracovně-právního vztahu se může zaměstnanec domoci stížností u příslušného úřadu práce toliko nepřímo, pokud je formulována jako podnět ke kontrole. Kontroly dodržování pracovně-právních předpisů úřady práce však nemohou nahrazovat rozhodování o individuálních nárocích ve sporech mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Kontrolní orgán může soudnímu sporu zabránit jen, pokud oba účastníci pracovně-právního vztahu akceptují závěry jeho kontrolního zjištění. Zaměstnavatelé jsou k dobrovolnému plnění nároků zaměstnanců motivováni i hrozbou sankce - uložení pokuty od úřadu práce.

Věcně příslušným k podání žaloby a dalšímu řízení je zásadně okresní (v Praze obvodní a v Brně městský) soud. (Krajské soudy rozhodují jako soudy prvního stupně ve sporech o neplatnost skončení pracovního nebo služebního poměru z důvodů podle zákona č. [451/1991](#) Sb. - tzv. lustračního zákona.) Místně příslušným soudem je obecný soud žalovaného odpůrce, tedy, podává-li žalobu zaměstnanec, soud, v jehož obvodu má sídlo zaměstnavatel, je-li právnickou osobou, nebo místo podnikání event. bydliště, je-li fyzickou osobou. Podává-li žalobu zaměstnavatel, pak je to soud určený dle bydliště zaměstnance. V některých případech je možno vedle obecného soudu žalovaného vybrat soud jiný, protože k řízení je příslušný též soud, v jehož obvodu má žalovaný své stálé pracoviště, či soud, v jehož obvodu došlo ke skutečnosti, která zakládá právo náhradu škody.

V první instanci projednávají a rozhodují pracovně-právní spory senáty okresních soudů složené z profesionálního soudce, který je předsedou, a dvou laiků - přísedících (jde o výjimku, neboť v ostatních věcech rozhoduje zásadně samosoudce).

Vydání platebního rozkazu ve zkráceném řízení, tedy bez slyšení účastníků řízení a jen na základě skutečností tvrzených žalobcem, je ve věcech pracovních nepřípustné; soud vždy nařídí jednání a účastníky k němu předvolá.

Zaměstnance může zastupovat odborová organizace, jejímž je členem.

Neplatnost rozvázání pracovního poměru výpovědí, okamžitým zrušením, zrušením ve zkušební době nebo dohodou může jak zaměstnavatel, tak i zaměstnanec uplatnit žalobou u soudu nejpozději ve lhůtě dvou měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit tímto rozvázáním. Po marném uplynutí lhůty veškeré nároky propadají a již nelze neplatné skončení pracovního poměru napadnout. Uvedená dvouměsíční lhůta se však nevztahuje na podání žaloby ve sporu o skončení pracovního poměru některým jiným způsobem, než je jeho rozvázání výpovědí, okamžitým zrušením, zrušením ve zkušební době nebo dohodou; v jiných případech lze podat soudu návrh na určení, zda došlo k platnému skončení pracovního poměru či nikoliv, i později – zpravidla půjde o určení, že pracovní poměr neskončil (např. uplynutím doby) a nadále trvá s důsledky z toho vyplývajícími.

Paušální náhrada nákladů za právní zastoupení advokátem, nejde-li ve sporu o zaplacení peněžité částky, kdy se postupuje při stanovení náhrady podle obecných pravidel stanovených vyhláškou č. [484/2000](#) Sb., činí, jde-li o určení existence právního vztahu nebo práva, 6.200 Kč, v ostatních případech 5.000 Kč.

Richard W. FETTER
(autor je právník)

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

Další články:

- [Možnosti a meze obhajoby v souvislosti se šetřením porušení pravidel podle zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti](#)
- [Platformová práce: Nenápadná revoluce v českém pracovním právu](#)
- [Švarcsystém a podnikání v IT – nelegální práce](#)
- [Aktuální úprava výpovědní doby dle zákoníku práce: komparace napříč Evropou](#)
- [Zaměstnanecké benefity dle ustanovení § 6 odst. 9 písm. d\) zákona o daních z příjmů v roce 2026](#)
- [Časté právní mýty o kamerách na pracovišti](#)
- [Implementace směrnice o transparentnosti odměňování v České republice](#)
- [Když zaměstnanec daruje krevní plazmu](#)
- [Plán kontrol inspekce práce pro rok 2026](#)
- [„Superdávka“ – proč dochází k posunu nároku a kdy bude vyplacena?](#)
- [Co jsou zaměstnanecké opce a jak funguje jejich zdanění v roce 2026](#)