

7. 7. 2023

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

Neplatné rozvázání pracovního poměru a jak dál postupovat

Pracovní poměr může dle zákoníku práce skončit hned několika způsoby, my se však dnes zaměříme na situace, kdy zaměstnanec či zaměstnavatel obdrží od druhé té strany výpověď, okamžité zrušení pracovního poměru nebo zrušení pracovního poměru ve zkušební době, a to konkrétně na situaci, kdy se daná strana důvodně domnívá, že rozvázání pracovního poměru nebylo učiněno v souladu s právem a jsou tak neplatné. Vzhledem k tomu, že k obraně má dotčená smluvní strana omezený čas, je vždy dobré vědět, co v daném okamžiku dělat a jaké jsou možnosti obrany.

V situaci, kdy zaměstnanec či zaměstnavatel obdrží od druhé smluvní strany výpověď z pracovního poměru, okamžité zrušení pracovního poměru nebo zrušení ve zkušební době, a má za to, že takové rozvázání pracovního poměru je neplatné, je postup pro obě strany velmi obdobný.

Z pohledu zaměstnance

Pakliže má zaměstnanec za to, že rozvázání pracovního poměru je neplatné, je nezbytné, aby bez zbytečného odkladu oznámil zaměstnavateli, že trvá na dalším zaměstnávání. Co se týče formy, jakou tak má zaměstnanec učinit, je zákonem obligatorně stanovena písemná forma; nepostačuje tak ústní sdělení. Zaměstnanec může reagovat okamžitě poté, co skončení pracovního poměru obdrží, může tak ale učinit i později, dokonce i až v případné žalobě o určení neplatnosti takového rozvázání pracovního poměru. Zaměstnanec může dokonce svůj názor opakovaně měnit, může tak nejprve sdělit, že trvá na dalším zaměstnávání, následně si to rozmyslet (např. proto, že už má novou práci), a zaměstnavateli zase sdělit, že na dalším zaměstnávání netrvá. Takové oznámení má vůči zaměstnavateli účinky dnem, v němž mu bylo doručeno. Pakliže dojde k oznámení ještě za trvání výpovědní doby, pak účinky nastávají ode dne následujícího po uplynutí výpovědní doby.

Reakce zaměstnavatele

Zaměstnavatel může i nemusí na oznámení zaměstnance, že trvá na dalším zaměstnávání, reagovat a je na něm, aby se rozhodl, zda do vyřešení sporu o platnosti či neplatnosti rozvázání pracovního poměru bude nebo nebude zaměstnanci přidělovat práci. Je třeba zdůraznit, že i pokud zaměstnavatel vyhoví zaměstnanci, a práci mu bude i dále přidělovat, neznamená to automaticky to, že zaměstnavatel uznává, že rozvázání pracovního poměru je neplatné. Pokud zaměstnavatel žádosti zaměstnance vyhoví, musí ho vyzvat k nástupu do práce a následně mu práci jako takovou skutečně přidělovat, přičemž musí přidělovat práci odpovídající pracovní smlouvě. Pro případ, že by zaměstnavatel zaměstnance vyzval k nástupu do práce a zaměstnanec do práce nenastoupil, jedná se na jeho straně o porušení pracovních povinností vztahujících se k jím vykonávané práci a zaměstnanec by tímto mohl zaměstnavateli dát důvod k výpovědi z pracovního poměru či k okamžitému zrušení pracovního poměru.

Může však nastat situace, kdy zaměstnavatel dále přidělovat práci zaměstnanci nechce (např. je

přesvědčen o oprávněnosti rozvázání pracovního poměru), nebo ani nemůže (např. pracovní místo, jež zaměstnanec zastával, bylo zrušeno a práce, kterou vykonával, již není třeba). Jestliže zaměstnavatel zaměstnanci práci ani po oznámení, že trvá na dalším zaměstnávání, nepřiděluje, a děje se tak v praxi velmi často, zaměstnanci nezbyvá nic jiného než podat k soudu žalobu o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru. V návaznosti na oznámení zaměstnance, že trvá na dalším zaměstnávání, zaměstnancův pracovní poměr trvá i nadále a má nárok na náhradu mzdy od okamžiku, kdy bylo zaměstnavateli oznámeno, že zaměstnanec trvá na dalším zaměstnávání. To však jen v případě, že bude soudem určeno, že k rozvázání pracovního poměru došlo skutečně neplatně.

V praxi se lze setkat i se situací, kdy zaměstnanec, který má za to, že rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele nebylo platné, reaguje námitkou, že tak nebylo učiněno platně, ale zároveň nevznese požadavek na další zaměstnávání. Děje se tak z různých důvodů, ať již proto, že zaměstnanec již nemá zájem u zaměstnavatele dále pracovat, nebo třeba jen proto, že neví, že musí kromě namítnutí neplatnosti též oznámit, že trvá na dalším zaměstnávání. V takovém případě dle § 69 odst. 3 zákoníku práce platí, pokud se zaměstnanec se zaměstnavatelem nedohodne písemně na jiném dnu skončení, že jeho pracovní poměr skončil dohodou, a to uplynutím výpovědní doby, pokud jde o výpověď, nebo v případě okamžitého zrušení pracovního poměru nebo zrušení pracovního poměru ve zkušební době dnem, kdy měl pracovní poměr tímto způsobem skončit. V takovém případě má navíc zaměstnanec nárok na náhradu mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělků za dobu výpovědní doby. Toto však platí jen pro situace, kdy je pracovní poměr rozvázán neplatně.

V situaci, kdy naopak zaměstnanec dal zaměstnavateli neplatnou výpověď nebo zrušil-li neplatně zaměstnanec pracovní poměr okamžitě nebo ve zkušební době, je to zaměstnavatel, který bez zbytečného odkladu musí oznámit zaměstnanci písemně, že trvá na tom, aby dále konal svou práci. Pokud tak učiní, pracovní poměr trvá i nadále. V praxi nicméně ani tato oznámení nemají valného účinku a zaměstnanci v takové situaci výzvu zaměstnavatele nechávají často bez odezvy. Zaměstnavateli tak vzniká škoda, která mu byla způsobena chováním zaměstnance, této se samozřejmě může domáhat, bude se však muset nejdříve domáhat určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru u soudu a následně bude muset škodu, která mu vznikla prokázat. Zatímco u zaměstnance zákoník práce výslovně stanovuje, že tento má díky oznámení, že trvá na dalším zaměstnávání, nárok na náhradu mzdy ve výši průměrného výdělků (která může být po 6 měsících ze strany soudu moderována), a vedle toho má nárok i na případnou náhradu škody; zaměstnavatel má nárok jen na náhradu škody. I zde však platí, že zaměstnavatel se musí obrátit na soud i s žalobou o neplatnost rozvázání pracovního poměru.

Pokud zaměstnanec neplatně rozvázal pracovní poměr, nicméně zaměstnavatel neoznámí, že trvá na tom, aby u něho zaměstnanec i nadále pracoval, platí, že pracovní poměr skončil dohodou, a to uplynutím výpovědní doby v případě výpovědi, nebo v případě okamžitého zrušení pracovního poměru či zrušení pracovního poměru ve zkušební době dnem, kdy měl pracovní poměr tímto zrušením skončit. Nicméně v takovém případě zákoník práce výslovně stanovuje, že zaměstnavatel nemá nárok na náhradu škody vůči zaměstnanci.

Žaloba o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru

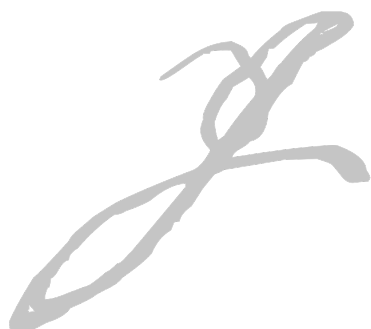
Ať už zaměstnanec, či zaměstnavatel, mají právo domáhat se u soudu žalobou toho, aby soud určil, že rozvázání pracovního poměru je neplatné. Zákoník práce k podání žaloby stanovuje lhůtu 2 měsíce ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit tímto rozvázáním. Tato lhůta je prekluzivní a jejím uplynutím zaměstnanec či zaměstnavatel definitivně ztrácí možnost domáhat se u soudu vyslovení neplatnosti rozvázání tohoto pracovního poměru. Uvedenou lhůtu není možné ani nijak prodloužit. V praxi se často stává, že mezi stranami je v mezičase jednáno o možném narovnání, uzavření dohody, je však třeba mít na mysli, že ani taková jednání lhůtu pro podání žaloby nijak neovlivňují, a i když je třeba mimosoudní jednání na dobré cestě, k vyslovení neplatnosti je nezbytné podat žalobu

k soudu. Je to totiž právě jen soud, který může neplatnost rozvázání pracovního poměru pravomocným rozhodnutím vyslovit. Jakákoliv mimosoudní dohoda deklarující, že rozvázání pracovního poměru je neplatné, tak není postačující k tomu, aby vyvolala kýžené právní účinky.

Pokud by se však jednalo o výpověď z pracovního poměru, který dosud neskončil, a tedy dosud běží výpovědní doba, pak je možné, aby došlo k odvolání výpovědi. K tomu je však zapotřebí souhlasu druhé strany. Pro případ, že byla podána žaloba o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru, je možné, se souhlasem druhé strany, učinit odvolání výpovědi, a to až do vyhlášení (vydání) rozhodnutí soudu prvního stupně, popřípadě odvolacího soudu, kterým bylo řízení o žalobě pravomocně skončeno.

Mgr. Hedvika Kulhánková,

právník



JELÍNEK & PARTNEŘI
ADVOKÁTNÍ KANCELÁŘ | ATTORNEYS AT LAW

Advokátní kancelář JELÍNEK & Partneři s.r.o.

Pardubice - Dražkovice 181
533 33 Pardubice - Dražkovice

Truhlářská 1108/3
110 00 Praha 1

Tel.: +420 466 310 691
e-mail: advokati@advokatijelinek.cz

Zdroje:

Bělina, M., Drápal, L. a kol.: Zákoník práce. Komentář. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019. 1508 s
zákon č. [262/2006](#) Sb., zákoník práce

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

Další články:

- [Hmotněprávní opatrovník obchodní korporace: mezi efektivní ochranou a zásahem do korporační autonomie](#)
- [Byznys a paragrafy, díl 32.: Konkurenční doložka](#)
- [Skryté ujednání v realitní smlouvě - zbytečná hra na schovávanou](#)
- [Odpovědnost člena voleného orgánu dle § 159 OZ a vymezení škody způsobené právnické osobě](#)
- [Vnosy do společného jmění manželů a jejich valorizace v aktuální judikatuře Nejvyššího soudu a Ústavního soudu](#)
- [Právo na přístup ke kamerovým záznamům: střet GDPR, informačního zákona a praxe veřejných institucí](#)
- [Postoupení pohledávky na výživné jako novinka právní úpravy účinné od 1. 1. 2026](#)
- [Jak zahájit provoz mezinárodní letecké linky do České republiky \(EU\): právní požadavky pro aerolinky ze třetích zemí](#)
- [Mimořádné vydržení a vývoj judikatury Nejvyššího soudu](#)
- [Preventivně-sankční funkce náhrady nemajetkové újmy za porušení osobnostních práv pohledem Ústavního soudu](#)
- [Odštěpný závod zahraniční společnosti optikou NIS2: Jak správně určit velikost podniku?](#)