

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

Neplatné skončení pracovního poměru

I když je pro mnohé normy zákoníku práce typické, že neobsahují sankce za jejich nesplnění či porušení, ale plní funkce spíše pořádkového charakteru (jedná se např. o ustanovení § 164 odst. 2 zákoníku práce, které vyžaduje, aby zaměstnavatel informoval rodiče mladistvého zaměstnance, že hodlá s tímto zaměstnancem ukončit pracovní poměr aj.), zaměříme se v dnešním příspěvku na porušení těch zákonných povinností při ukončování pracovního poměru, které mají za následek jeho neplatnost a uvedeme přehled nároků, kterých se může jak zaměstnanec tak i zaměstnavatel domáhat z neplatného rozvázání pracovního poměru.

Vzhledem k tomu, že skončení pracovního poměru s sebou často nese nepříznivé důsledky pro zaměstnavatele, častěji však pro zaměstnance, spojuje zákon č. [65/1965](#) Sb., zákoník práce ve znění pozdějších předpisů („zákoník práce“) účinky skončení pracovního poměru pouze se splněním všech požadavků kladených zákonem pro ten který konkrétní způsob ukončení pracovního poměru.

I když je pro mnohé normy zákoníku práce typické, že neobsahují sankce za jejich nesplnění či porušení, ale plní funkce spíše pořádkového charakteru (jedná se např. o ustanovení § 164 odst. 2 zákoníku práce, které vyžaduje, aby zaměstnavatel informoval rodiče mladistvého zaměstnance, že hodlá s tímto zaměstnancem ukončit pracovní poměr aj.), zaměříme se v dnešním příspěvku na porušení těch zákonných povinností při ukončování pracovního poměru, které mají za následek jeho neplatnost a uvedeme přehled nároků, kterých se může jak zaměstnanec tak i zaměstnavatel domáhat z neplatného rozvázání pracovního poměru.

1. Neplatné skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele

V případech, kdy zaměstnavatel nedal zaměstnanci výpověď řádným způsobem, či skončí pracovní poměr neplatně okamžitým zrušením nebo během zkušební lhůty, a oznámí-li zaměstnanec zaměstnavateli, že trvá na další existenci pracovního poměru, trvá pracovní poměr i nadále. Zaměstnavatel je dále povinen poskytnout zaměstnanci náhradu mzdy. Tato náhrada se poskytuje ve výši průměrného výdělku za období ode dne, kdy zaměstnanec zaměstnavateli oznámil, že trvá na pokračování pracovního poměru až do okamžiku, kdy mu zaměstnavatel umožní pokračovat v práci nebo kdy dojde k platnému skončení pracovního poměru.

Zákoník práce dále stanoví, že na návrh zaměstnavatele může příslušný soud přiměřeně snížit nebo dokonce nepřiznat zaměstnanci platbu náhrady mzdy v případech, kdy celková doba nároku zaměstnance přesahuje šest měsíců. Předmětem takového soudního rozhodnutí je pouze doba přesahující počátečních šest měsíců. Při svém rozhodování bere soud v úvahu, mimo jiné, zda byl zaměstnanec mezitím jinde zaměstnán, druh zaměstnancem vykonávané práce, příjem zaměstnance tam dosažený, nebo z jakého důvodu se do práce nezapojil.

Rozvázal-li zaměstnavatel pracovní poměr neplatně a zaměstnanec netrvá na jeho pokračování, platí, pokud se strany písemně nedohodou jinak, že pracovní poměr skončil dohodou. V těchto případech je skončení účinné od následujících okamžiků:

i) byla-li dána neplatná výpověď, uplynutím výpovědní doby; nebo

ii) byl-li pracovní poměr neplatně zrušen okamžitě nebo ve zkušební době dnem, kdy měl pracovní poměr tímto zrušením skončit.

Zaměstnanci v těchto případech náleží náhrada mzdy ve výši jeho průměrného měsíčního výdělku za období v délce výpovědní doby.

2. Neplatné skončení pracovního poměru ze strany zaměstnance

Také v případě, kdy zaměstnanec dá zaměstnavateli neplatným způsobem výpověď, ukončí pracovní poměr okamžitým zrušením či zrušením ve zkušební době, a zaměstnavatel oznámí zaměstnanci, že trvá na pokračování pracovního poměru, má se za to, že pracovní poměr trvá i nadále bez ohledu na neplatný právní úkon zaměstnance směřující k ukončení pracovního poměru. Nevyhoví-li zaměstnanec výzvě zaměstnavatele a nezačne opět vykonávat svou práci, je zaměstnavatel oprávněn požadovat po zaměstnanci náhradu škody, která mu jeho jednáním (nekonáním) vznikla; zaměstnavatel má nárok na náhradu škody ode dne, kdy zaměstnanci oznámil, že trvá na dalším konání práce. Za dobu před uplatněním neplatnosti rozvázání pracovního poměru u soudu zaměstnavateli však tato náhrada přísluší nejdéle za jeden měsíc.

Rozvázal-li zaměstnanec pracovní poměr neplatně, avšak zaměstnavatel dále netrvá na pokračování pracovního poměru, má se za to, nedohodnou-li se strany jinak, že pracovní poměr skončil dohodou:

i) byla-li dána neplatná výpověď, uplynutím výpovědní doby; nebo

ii) byl-li pracovní poměr neplatně zrušen okamžitě nebo ve zkušební době, dnem, kdy měl pracovní poměr tímto zrušením skončit.

Ani v jednom z uvedených případů, není zaměstnavatel oprávněn požadovat po zaměstnanci náhradu škody.

3. Neplatné rozvázání pracovního poměru dohodou

Zákoník práce upravuje také situaci, kdy byla neplatně uzavřena dohoda o rozvázání pracovního poměru. V tomto případě se při posuzování nároků zaměstnance na náhradu ušlé mzdy postupuje jako při neplatné výpovědi dané zaměstnanci (viz výše), zaměstnavatel však nárok na náhradu škody pro neplatnost dohody uplatňovat nemůže.

4. Uplatnění nároků z neplatného skončení pracovního poměru u soudu

Jak zaměstnanec tak zaměstnavatel mohou uplatnit neplatnost skončení pracovního poměru některým z výše uvedených důvodů u soudu. Tento návrh však může být uplatněn pouze ve lhůtě dvou měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr tímto rozvázáním skončit.

Mgr. Marie Janšová, JUDr. Vít Horáček, PhD.

advokátní kancelář Glatzová & Co.

Další články:

- [Odpovědnost zaměstnavatele a zaměstnance v souvislosti s využitím umělé inteligence](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci - 2. díl: Redefinice závislé práce](#)
- [Home office v Česku, Německu a Rakousku: je česká právní úprava práce na dálku dostatečně flexibilní?](#)
- [Postoupení pohledávky na náhradu škody v pracovněprávních vztazích](#)
- [Návrh zákona o digitálních platformách přináší více, než se na první pohled zdá](#)
- [Odposlechy na pracovišti, policejní vyšetřování a skončení pracovního poměru](#)
- [Odpovědnost zaměstnance za schodek](#)
- [Konec improvizace v odměňování: zamyšlení nad návrhem transpozice směrnice o transparentním odměňování](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci - 1. díl](#)
- [Genderový audit jako strategický nástroj zaměstnavatele: Jak se připravit na implementaci směrnice 2023/970?](#)
- [Pokuta za švarcsystém kurýrů Rohlíku potvrzena Ústavním soudem](#)