

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

Opravdu je lhůta v ust. § 69 odst. 1 zákoníku práce pořádková?

Může zaměstnanec vznést požadavek na další zaměstnávání, aniž by ztratil nárok na náhradu mzdy z důvodu neplatného rozvázání pracovního poměru zaměstnavatelem, vskutku takřka kdykoliv?

Den, kdy zaměstnanec oznámí zaměstnavateli, že z důvodu s ním neplatně rozvázaného pracovního poměru, trvá na dalším zaměstnávání, je významný z hlediska nároku na náhradu mzdy, která přísluší zaměstnanci ve výši průměrného výdělku právě od tohoto dne až do doby, kdy mu zaměstnavatel umožnil pokračovat v práci nebo kdy došlo k platnému skončení pracovního poměru. Zákoník práce zaměstnanci v ust. § 69 odst. 1 zákoníku práce[1] ukládá, aby oznámil zaměstnavateli, že trvá na dalším zaměstnávání bez zbytečného odkladu, avšak podle převažujícího výkladu postačí, když tak učiní nejpozději do rozhodnutí soudu, kterým se řízení o žalobě na neplatnost rozvázání pracovního poměru končí a kterým bylo rozvázání pracovního poměru prohlášeno za neplatné, neboť lhůta bez zbytečného odkladu je považována za neurčitou, a tudíž takřka nezávaznou, lhůtu pořádkovou. Rozhodně však, i nadále, doporučuji příslušné oznámení učinit co nejdříve, jelikož se stále přikláním k menšinovému, ne-li zcela ojedinělému, názoru, [2] který však dosud nebyl autoritativně vyvrácen, že nárok na náhradu mzdy vznikne zaměstnanci jen tehdy, pokud takové oznámení učiní s přihlédnutím k okolnostem konkrétního případu co možná nejdříve poté, co mu bude doručeno právní jednání směřující k rozvázání pracovního poměru s ním, které považuje za neplatné - nejpozději však v dvouměsíční propadné lhůtě ve smyslu ust. § 72 zákoníku práce ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit (na základě neplatného právního jednání zaměstnavatele), ať již bude zaměstnavateli doručeno nebo, v rámci benevolence k zaměstnanci s přihlédnutím k zásadě zvláštní zákonné ochrany zaměstnance, alespoň odesláno nebo explicitně či implicitně obsaženo v žalobě na neplatnost rozvázání pracovního poměru, kterou posléze soud postoupí zaměstnavateli. Dosud totiž nebyl autoritativně potvrzen přístup prezentovaný odbornou literaturou (zejména Bělina, M: a kol.: Zákoník práce komentář, 2. vydání, C. H. Beck, Praha, 2010, str. 285, 286) a rozhodovací praxí soudů prvního stupně a odvolacích soudů (např. usnesení Městského soudu v Praze spis. zn. 62 Co 57/2012, ze dne 30. 5. 2012), tedy že lhůta je toliko pořádková a ve své podstatě vlastně nezávazná. [3]

Nejpozději do podání žaloby nebo spolu s žalobou na určení neplatnosti?

Jako pořádkovou lhůtu zákoníku práce bylo jistě možno vnímat kupř. někdejší pravidlo o tom, že oznámení o zrušení pracovního poměru ve zkušební době má být druhému účastníkovi doručeno zpravidla alespoň 3 dny předem. I přes svou neurčitost by, domnívám se, lhůta dle ust. § 69 odst. 1 zákoníku práce neměla být delší než lhůta v ust. § 72 zákoníku práce,[4] neboť obě lhůty spolu úzce souvisejí. Pokud tedy má být vůči zaměstnanci jistá benevolence, pak lze vycházet z ustálené judikatury odkazující na rozsudek býv. Nejvyššího soudu ČSR ze dne 18. 2. 1977 spis. zn. 5 Cz 10/77, uveřejněný pod č. 36 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, roč. 1979: Jestliže zaměstnanec svým jednostranným právním úkonem výslovně neoznámil zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho po neplatném rozvázání pracovního poměru výpovědí dále zaměstnával, ale podal proti němu žalobu o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru výpovědí a o náhradu mzdy, je tím podle ustálené judikatury soudů oznámení zaměstnance nahrazeno.

Oznámení o trvání na dalším zaměstnávání tedy může být podle judikatury nahrazeno žalobou resp.

obsaženo v žalobě, v níž je vedle neplatnosti rozvázání pracovního poměru uplatněn i požadavek na náhradu mzdy. Oznámení je však zaměstnavateli účinné a zaměstnanci vzniká nárok na náhradu mzdy až ode dne, kdy bylo zaměstnavateli doručeno, tedy kdy mu byla postoupena soudem žaloba.[5]

Oznámení zaměstnance, že trvá na tom, aby ho zaměstnavatel dále zaměstnával, ovšem nahrazuje podle judikatury jen taková žaloba, v níž zaměstnanec uplatnil nejen neplatnost rozvázání pracovního poměru, ale také požadavek na náhradu mzdy;[6] uplatnil-li totiž zaměstnanec v žalobě podané proti zaměstnavateli kromě požadavku na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru též nárok na náhradu mzdy, je v tom imanentně obsaženo oznámení zaměstnance, že trvá na dalším zaměstnání, neboť, požadoval-li zaměstnanec po zaměstnavateli náhradu mzdy, dal mu tím vždy alespoň konkludentně (způsobem nevzbuzujícím pochybnost) najevo, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával.[7] Uvedené samozřejmě platí obdobně tehdy, oznámil-li zaměstnanec původně, že netrvá na dalším zaměstnání, a poté podal proti zaměstnavateli žalobu o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru výpovědi spolu s požadavkem na náhradu mzdy.

Co když lhůta není pořádková?

Pokud je mi známo, tak Nejvyšší soud ČR nebo Ústavní soud zatím neurčil, že by lhůta zakotvená v ust. § 69 odst. 1 zákoníku práce byla lhůtou pořádkovou. Nejvyšší soud zřejmě nerezignoval na posuzování otázky, zda a kdy zaměstnanec učinil oznámení bez zbytečného odkladu (jen patrně tato otázka jako důvod k dovolání zatím nebyla zaměstnavatelem podávajícím dovolání nastolena), ba právě možná právě naopak (možná jen implicitně připustil, že nemusí být pořádková), takže otázka povahy lhůty v ust. § 69 odst. 1 zákoníku práce nemusí být definitivně vyřešena, neboť kupř. ani v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 3310/2012, ze dne 26. 11. 2013, ji za pořádkovou výslovně neoznačil, když uvedl: Je-li zaměstnanec v dočasné pracovní neschopnosti, a není tedy ze zdravotních důvodů schopen vykonávat sjednanou práci, nemůže mu zaměstnavatel sjednanou práci přidělovat. Skutečnost, že zaměstnanec nemůže dočasně konat sjednanou práci pro překážku na jeho straně, mu však nebrání, aby (je-li toho s ohledem na svůj zdravotní stav schopen) vyjádřil svůj základní postoj k jednostrannému rozvazovacímu úkonu zaměstnavatele. Tím totiž nejen dodrží zákonem stanovený požadavek, že toto oznámení má učinit „bez zbytečného odkladu“, ale zároveň je tím ve vztahu mezi účastníky pracovněprávního vztahu napevno postaveno, zda (v případě určení, že jednostranný rozvazovací úkon bude určen neplatným) budou podrobena režimu ust. § 69 odst. 1 nebo ust. § 69 odst. 2 zákoníku práce. [8] Tato právní věta mi přijde o to zajímavější, pokud by na ni NS ČR případně v budoucnosti navázal, když současně uvážíme problematiku prodloužení výpovědní doby, a tím i trvání pracovního poměru, z důvodu ochranné doby. Pokud by bylo shledáno, že lhůta dle ust. § 69 odst. 1 zákoníku práce není lhůtou pořádkovou, tak by jistě bylo zajímavé ad hoc posouzení otázky včasnosti oznámení trvání na dalším zaměstnání v případě, že se výpovědní doba prodlouží z titulu ochranné doby ne o několik dnů nebo týdnů, ale třeba o několik měsíců, např. z důvodu dlouhodobé pracovní neschopnosti, která započne v průběhu výpovědní doby, takže se výpovědní doba prodlouží o několik měsíců - mezi doručení (neplatné) výpovědi zaměstnanci a dnem, kdy měl pracovní poměr skončit, uplyne třeba půl nebo tři čtvrtě roku..., nebo se prodlouží z důvodu rodičovské dovolené o několik let...



Richard W. Fetter,

autor je právníkem specializujícím se na občanské a pracovní právo

[1] Ust. § 69 odst. 1 nynějšího zákoníku práce (zákon č. [262/2006](#) Sb., ve znění pozdějších předpisů) koresponduje se zněním někdejšího ust. § 61 odst. 1 zrušeného zákoníku práce (zákon č. [65/1965](#) Sb., ve znění pozdějších předpisů), a to až na drobné a zcela nevýznamné legislativně-technické nebo formulační odlišnosti a dvě podstatné změny. První změna: Příslušné oznámení o trvání na dalším zaměstnávání musí být od účinnosti nového zákoníku práce, tedy 1. ledna 2007 činěno písemně, což nepůsobí výkladové problémy. Druhá změna: Příslušné oznámení má být učiněno bez zbytečného odkladu. (Což kupodivu prozatím nezpůsobuje výkladové problémy.) Proto, pokud jde shodu předchozí a současné právní úpravy a odlišnost - uvedenou jako první změnu - jen v předepsané formě oznámení, a přes další odlišnost - druhou uvedenou změnu - se dovozuje použitelnost judikatury k předchozímu zákoníku práce i na současný zákoník práce.

[2] Dostupné na [www](#), k dispozici >>> [zde](#).

[3] Dostupné na [www](#), k dispozici >>> [zde](#). Uvedme, že pokud jde o posouzení lhůty „bez zbytečného odkladu“ a pokus o její konkretizaci, tak v odkazovaném příspěvku zmiňované usnesení Městského soudu v Praze spis. zn. 62 Co 57/2012, ze dne 30. 5. 2012, odkazuje na nález Ústavního soudu spis. zn. IV. ÚS 314/05, ze dne 15. 8. 2005, publikovaný ve Sbírce nálezů a usnesení Ústavního soudu, svazek 38, ročník 2005, nález 267, uveřejněno pod pořadovým číslem 159/2005, který se netýká pracovních právních věcí, a další jeho rozhodnutí, nicméně Nejvyšší soud přistoupil k věci poněkud odlišně, když kupř. v rozsudku spis. zn. 32 Cdo 2484/2012, ze dne 10. 12. 2013, jenž se rovněž netýká pracovních právních věcí, ji přiblížil resp. částečně definoval takto: „...je třeba dovodit, že jde o velmi krátkou lhůtu, již je míněno bezodkladné, neprodlené, bezprostřední či okamžité jednání směřující ke splnění povinnosti či k učinění právního úkonu či jiného projevu vůle, přičemž doba trvání lhůty bude záviset na okolnostech konkrétního případu.“

[4] Neplatnost rozvázání pracovního poměru výpovědí, okamžitým zrušením, zrušením ve zkušební době nebo dohodou může jak zaměstnavatel, tak i zaměstnanec uplatnit u soudu nejpozději ve lhůtě 2 měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit tímto rozvázáním.

[5] Srovnej např. rozsudek Nejvyššího soudu ČR spis. zn. 21 Cdo 2343/2003, ze dne 30. 3. 2004, nebo rozsudek Nejvyššího soudu ČR spis. zn. 21 Cdo 387/2003, ze dne 24. 6. 2003.

[6] Srovnej rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 18. 12. 1995 spis. zn. 6 Cdo 63/95, uveřejněný pod č. 24 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, roč. 1996.

[7] Trvání na tom, aby vedle uplatnění práva na náhradu mzdy muselo i tak bylo výslovně písemně uvedeno, že zaměstnanec trvá na dalším zaměstnávání, by patrně bylo přepjatým formalismem.

[8] Nyní ust. § 69 odst. 3. S účinností od 1. 1. 2012 totiž bylo totiž v tomto ustanovení vráceno do zákoníku práce modifikované moderační právo soudu na návrh zaměstnavatele snížit náhradu mzdy za dobu přesahující 6 měsíců

(<https://www.epravo.cz/top/clanky/moderacni-pravo-soudu-snizit-nahradu-mzdy-za-neplatne-rozvazani-pracovniho-pomeru-zamestnavatelem-79553.html?mail>) a dosavadní text ust. § 69 odst. 2 byl přesunut do ust. odst. 3 zákoníku práce. Ust. § 69 odst. 3 (původně ust. § 69 odst. 2) zákoníku práce zní: Rozvázal-li zaměstnavatel pracovní poměr neplatně, avšak zaměstnanec neoznámí, že trvá na tom, aby ho zaměstnavatel dále zaměstnával, platí, pokud se se zaměstnavatelem nedohodne písemně na jiném dnu skončení, že jeho pracovní poměr skončil dohodou,

a) byla-li dána neplatná výpověď, uplynutím výpovědní doby,

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

v těchto případech má zaměstnanec právo na náhradu mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku za dobu výpovědní doby.

Ze stanoviska Občanskoprávního kolegia a Obchodního kolegia Nejvyššího soudu ČR Cpjn 4/2004, ze dne 9. 6. 2004 k některým otázkám rozhodování soudů ve věcech nároků z neplatného rozvázání pracovního poměru podle ust. § 61 zákoníku práce: Náhrada mzdy poskytovaná zaměstnanci podle

ust. § 61 odst. 3 zákoníku práce (nyní ust. § 69 odst. 3 zákoníku práce) nemá - na rozdíl od náhrady mzdy podle ust. § 61 odst. 1 zákoníku práce (nyní ust. § 69 odst. 1 zákoníku práce) - charakter ekvivalentu mzdy, kterou si zaměstnanec nemohl vydělat v důsledku toho, že mu zaměstnavatel... neumožnil konat práci, k níž se zavázal podle pracovní smlouvy a kterou byl připraven, ochoten a schopen konat, ale satisfakce vůči zaměstnanci a současně sankce vůči zaměstnavateli, který bezdůvodně přistoupil k rozvázání pracovního poměru; pro její přiznání zaměstnanci proto ani není významné, zda zaměstnanec by jinak (nebýt neplatného rozvázání pracovního poměru) byl připraven, ochoten a schopen konat práci podle pracovní smlouvy. Netrvá-li zaměstnanec po neplatném rozvázání pracovního poměru na tom, aby ho zaměstnavatel dále zaměstnával, nastává fikce skončení pracovního poměru dohodou. Zatímco u neplatného rozvázání pracovního poměru výpověď končí pracovní poměr účastníků až uplynutím výpovědní doby, která činí dva měsíce, při neplatném rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením nebo zrušením ve zkušební době nastává fikce skončení pracovního poměru dnem, kdy měl pracovní poměr podle těchto právních úkonů skončit, tj. dnem, kdy bylo zaměstnanci doručeno neplatné okamžité zrušení pracovního poměru, nebo dnem, kdy mu bylo doručeno (oznámeno) neplatné zrušení pracovního poměru ve zkušební době, ledaže by ve zrušení pracovního poměru byl označen den pozdější, nejpozději však uplynutím zkušební doby. Na rozdíl od neplatného rozvázání pracovního poměru výpovědí, které zaměstnanci zajišťuje práci a odměnu za práci až do uplynutí výpovědní doby, ocitá se zaměstnanec při neplatném okamžitým zrušení pracovního poměru vždy a při neplatném zrušení pracovního poměru ve zkušební době zpravidla bez práce a bez výdělku ze dne na den. Uvedený následek odůvodňuje, aby zaměstnavatel zaplatil zaměstnanci, s nímž byl pracovní poměr neplatně zrušen okamžitě nebo ve zkušební době, náhradu mzdy za dobu výpovědní doby (za dva měsíce). Zaměstnanci, s nímž byl pracovní poměr neplatně rozvázán výpovědí, náhrada mzdy nenáleží.

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

Další články:

- [Velké tápání okolo švarcsystému](#)
- [Dva problémy s pracovní pohotovostí](#)
- [Příkaz a příkaz na místě v přestupkovém řízení vedeném orgány inspekce práce](#)
- [Nová úprava kvalifikovaných zaměstnaneckých opcí](#)
- [Zákon o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele vstupuje v účinnost](#)
- [Souběh funkce statutárního orgánu a pracovněprávního vztahu - judikaturní vývoj](#)
- [Nejvyšší soud: Příspěvek na penzijní připojištění se řadí mezi pracovní a mzdové podmínky](#)
- [Změny nejen parametrů exekučních srážek pro rok 2026](#)
- [Transparentní odměňování](#)
- [K osobnímu příplatku v platové sféře](#)
- [Odvolání vedoucího zaměstnance z funkce a některé související otázky z HR praxe](#)