

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

## **Pořádková povaha lhůty pro oznámení zaměstnance o trvání na dalším zaměstnávání neohrožuje nárok zaměstnance na náhradu mzdy za neplatné rozvázání pracovního poměru zaměstnavatelem**

Pokud zaměstnanec, který se domnívá, že s ním byl neplatně rozvázán pracovní poměr, neoznámí zaměstnavateli, že trvá na dalším zaměstnávání, a to bez zbytečného odkladu - tak, jak předpokládá ust. § 69 odst. 1 zákoníku práce, pak tato skutečnost nemá za následek zánik nároku na náhradu mzdy.

Formulace ust. § 69 odst. 1 zákoníku práce, zákona č. [262/2006](#) Sb., upravující nárok zaměstnance, s nímž byl neplatně rozvázán pracovní poměr, na náhradu mzdy nebo platu,<sup>[1]</sup> je obdobná formulaci ust. § 61 odst. 1 předchozího zákoníku práce (zákona č. [65/1965](#) Sb., ve znění pozdějších předpisů), až na to, že ust. § 61 odst. 1 předchozího zákoníku práce nepožadovalo na rozdíl od současného zákoníku práce, aby zaměstnanec oznámil zaměstnavateli, že trvá na dalším zaměstnávání bez zbytečného odkladu. Z toho někteří právníci dovodili, že pokud zaměstnanec v určité lhůtě, kterou se pokoušeli demonstrativně určit a jejíž bližší specifikaci očekávali od judikatury, neučiní oznámení o trvání na dalším zaměstnávání, avšak pouze podá žalobu na neplatnost rozvázání pracovního poměru ve smyslu ust. § 72 zákoníku práce, nebude, i kdyby soud rozhodl o neplatnosti rozvázání pracovního poměru, zaměstnavatel povinen k náhradě mzdy nebo platu - že tedy soud rozhodne toliko o neplatnosti příslušného právního úkonu resp. nyní jednání, avšak případnou žalobu na náhradu mzdy nebo platu zamítne, neboť se bude postupovat podle ust. § 69 odst. 3 zákoníku práce. (Do 31. 12. 2011 šlo o ust. § 69 odst. 2 zákoníku práce, jelikož modifikované moderační právo soudu k výši náhrady mzdy nebo platu bylo do zákoníku práce vráceno v ust. § 69 odst. 2 až od 1. 1. 2012.) Rozvázal-li tedy zaměstnavatel pracovní poměr neplatně, avšak zaměstnanec neoznámil bez zbytečného odkladu, že trvá na tom, aby ho zaměstnavatel dále zaměstnával, mělo by platit, pokud se se zaměstnavatelem nedohodl písemně na jiném dnu skončení, že jeho pracovní poměr skončil dohodou, a to: byla-li dána neplatná výpověď, uplynutím výpovědní doby (ust. § 69 odst. 3 písm. a) zákoníku práce); 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 (ust. § 69 odst. 3 písm. b) zákoníku práce). Z čehož by vyplývalo, že v případě neplatné výpovědi nebo dohody o skončení pracovního poměru, jestliže zaměstnanec neučinil oznámení o trvání na dalším zaměstnávání, a to bez zbytečného odkladu, by neměl zaměstnanec vůbec nárok na náhradu mzdy nebo v platu a v případě neplatného zrušení pracovního poměru okamžitě nebo ve zkušební době toliko za 2 měsíce a nikoliv za delší dobu, tedy nikoliv za dobu ode dne, kdy zaměstnanec oznámil zaměstnavateli, že trvá na dalším zaměstnávání, až do doby, kdy mu zaměstnavatel umožní pokračovat v práci nebo kdy dojde k platnému skončení pracovního poměru, s případným snížením jeho nároku na základě uplatnění moderačního práva dle aktuálního ust. § 69 odst. 2 zákoníku práce k návrhu zaměstnavatele, které lze uplatnit na případy rozvázání pracovního poměru právním úkonem (jednáním) doručeným zaměstnanci od 1. 1. 2012 a později (samozřejmě i na případy rozvázání

pracovního poměru s účinky doručení do 31. 12. 2006, tedy podle předchozího zákoníku práce, pokud stále nejsou dořešeny).

### **Jen potvrzující rozhodnutí nižšího soudu?**

Podobné názory však ustoupily do pozadí pod vlivem komentářové literatury k zákoníku práce, která označila lhůtu v ust. § 69 odst. 1 zákoníku práce za lhůtu pořádkovou. Dosud však patrně neexistuje příslušný judikát Nejvyššího soudu ČR jako soudu dovolacího, který by tento majoritní výklad potvrzoval. Odkázat však lze např. na rozhodnutí odvolacího soudu, a to usnesení Městského soudu v Praze (jako soudu odvolacího) spis. zn. 62 Co 57/2012, ze dne 30. 5. 2012, které zřejmě pro obtížnější dostupnost rozhodnutí soudů nižšího stupně nebylo reflektováno v někdejších příspěvcích na [www.epravo.cz](http://www.epravo.cz) vyjadřujících opačný názor. V uvedeném rozhodnutí je vyjádřen názor, že nesplnění povinnosti zaměstnance oznámit zaměstnavateli, že trvá na dalším zaměstnávání bez zbytečného odkladu, nemá za následek zánik nároku na náhradu mzdy, jak dovodil v dané věci soud I. stupně, jehož rozsudek byl odvolacím soudem zrušen. Odvolací soud vyšel z toho, že pojem bez zbytečného odkladu není v našem právním řádu definován, nicméně z povahy věci je zřejmé, že se jím rozumí období několika dní nebo několika týdnů, nikoliv však období příliš dlouhé; v každém případě je však nepochybné, že tento pojem nevyjadřuje lhůtu, která by byla přesně stanovena konkrétní délkou trvání tak, jak je pojem lhůta definován v našem právním řádu. Pod pojmem lhůta je třeba vždy rozumět určité časové období určené počtem dní, týdnů, měsíců nebo let. Požadavek zákoníku práce, aby zaměstnanec učinil oznámení o tom, že trvá na dalším zaměstnávání ve smyslu ust. § 69 odst. 1 zákoníku práce bez zbytečného odkladu, znamená, že zaměstnanec nemá s takovýmto oznámením dlouho otálet. Pojem bez zbytečného odkladu tak představuje jakousi pořádkovou lhůtu, jejíž nesplnění však nemá za následek zánik nároku.

Soud označil lhůtu formulovanou ust. § 69 odst. 1 zákoníku práce za vágní. Platné právní předpisy spojují vždy zánik práva v důsledku marného uplynutí lhůty (prekluze), resp. jeho podstatné oslabení v případě promlčení vždy s uplynutím lhůty, která je stanovena konkrétním a přesným časovým úsekem, ať již v délce dnů, týdnů, měsíců nebo let. Soud odkázal na skutečnost, že takový názor zastává i komentář k zákoníku práce (M. Bělina a kolektiv: Zákoník práce komentář, 2. vydání, C. H. Beck, Praha, 2010, str. 285, 286).

### **Právo zaměstnance měnit stanovisko zůstalo**

Zaměstnanec může své rozhodnutí o tom, zda trvá na dalším zaměstnávání měnit, a to i opakovaně. I nadále tak jsou platné judikatorní závěry vyjádřené v rozhodnutích Nejvyššího soudu, přijatých v režimu předchozího zákoníku práce č. [65/1965](#) Sb., podle nichž zaměstnanec může oznámit zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, kdykoliv poté, co mu zaměstnavatel dal neplatnou výpověď nebo s ním neplatně zrušil pracovní poměr okamžitě nebo ve zkušební době, nejpozději však do rozhodnutí soudu, jímž bylo řízení o žalobě zaměstnance o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru pravomocně skončeno a kterým byla určena neplatnost takového rozvázání pracovního poměru. Zaměstnanec může své stanovisko o tom, zda trvá na dalším zaměstnávání, měnit. Z hlediska ust. § 61 odst. 1 a 3 zákoníku práce č. [65/1965](#) Sb. bylo, do 31. 12. 2011 ust. § 69 odst. 1 a 2 a od 1. 1. 2012 ust. § 69 odst. 1 a 3 zákoníku práce č. [262/2006](#) Sb. je rozhodné, jaké stanovisko o tom, zda trvá nebo netrvá na dalším zaměstnávání, oznámí zaměstnavateli v době vyhlášení rozhodnutí o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru (rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 11. 10. 2001, spis. zn. 21Cdo 2905/2000, R 77/2002, dále rozsudek ze dne 1. 8. 2002, spis. zn. 21 Cdo 2166/2001 a další).

---

[1] Dal-li zaměstnavatel zaměstnanci neplatnou výpověď nebo zrušil-li s ním zaměstnavatel neplatně pracovní poměr okamžitě nebo ve zkušební době, a oznámil-li zaměstnanec zaměstnavateli bez zbytečného odkladu písemně, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, jeho pracovní poměr trvá i nadále a zaměstnavatel je povinen poskytnout mu náhradu mzdy nebo platu. Náhrada přísluší zaměstnanci ve výši průměrného výdělku ode dne, kdy oznámil zaměstnavateli, že trvá na dalším zaměstnávání, až do doby, kdy mu zaměstnavatel umožní pokračovat v práci nebo kdy dojde k platnému skončení pracovního poměru. To platí podle ust. § 71 věty první zákoníku práce i při neplatné dohodě o rozvázání pracovního poměru, kdy se postupuje při posuzování práva zaměstnance na náhradu ušlé mzdy nebo platu obdobně jako při neplatné výpovědi dané zaměstnanci zaměstnavatelem.

© EPRAVO.CZ - Sběrka zákonů , judikatura, právo | [www.epravo.cz](http://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](#)