

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

Včasnost nesouhlasu s neplatným rozvázáním pracovního poměru a oznámení požadavku na další zaměstnávání

Zákoník práce v ust. § 69 odst. 1 věty první požaduje, aby oznámení požadavku dalšího zaměstnávání druhé straně bylo zaměstnancem po neplatném rozvázání pracovního poměru učiněno „bez zbytečného odkladu“. Účelem zajisté bude, aby již od samotného počátku resp. krátce po příslušném právním úkonu, na jehož základě došlo resp. mělo dojít k rozvázání pracovního poměru, bylo jasné, jak to případně bude s trváním pracovního poměru. Domnívám se tedy, že by neměl platit závěr, že oznámení požadavku zaměstnávání může zaměstnanec učinit nejpozději (až) do dne, kdy byla rozhodnutím soudu určena neplatnost rozvázání pracovního poměru. [1]

Pořádková povaha lhůty v ust. § 69 odst. 1 věty první zákoníku práce?

Vyskytly se však názory, „že pokud dá např. zaměstnavatel zaměstnanci výpověď z pracovního poměru a zaměstnanec teprve během výpovědní doby (a nikoli co nejdříve, bez zbytečného odkladu) písemně oznámí zaměstnavateli, že trvá na dalším zaměstnávání, bude sice moci soud na základě jeho žaloby rozhodnout o tom, že výpověď je neplatná, ale pracovní poměr nebude dále trvat a zaměstnavatel nebude povinen k náhradě mzdy. V takovém případě se bude postupovat podle ust. § 69 odst. 3 zákoníku práce o skončení pracovního poměru zákonnou fikcí v podobě dohody.“ [2] Podle mého názoru by v krajních a odůvodněných případech hodných zvláštního zřetele (např. onemocnění zaměstnance bezprostředně po dni, kdy měl pracovní poměr skončit) měl být nejpozdějším možným (přijatelným) termínem poslední den dvouměsíční lhůty předepsané v ust. § 72 zákoníku práce pro podání žaloby na neplatnost rozvázání pracovního poměru, jinak by mělo oznámení požadavku dalšího trvání zaměstnání zásadně podání žaloby předcházet; příslušné oznámení požadavku dalšího zaměstnávání učiněné kdykoliv v průběhu výpovědní doby (tedy ještě za trvání pracovního poměru, o němž není sporu, před tím než nastanou resp. mají nastat účinky výpovědi (rozvázání pracovního poměru), jejíž (resp. jehož) platnost bude případně předmětem sporu) považuji za včasné - oznámené bez zbytečného odkladu (a není proto podle mého názoru důvodu postupovat dle ust. § 69 odst. 3 zákoníku práce, nýbrž bude postupováno podle ust. § 69 odst. 1 zákoníku práce). *Nadto v určitých případech - např. rozvázání pracovního poměru z organizačního důvodu zaměstnanec vůbec nemá možnost posoudit resp. zjistit a prokázat bezprostředně po doručení výpovědi, ale ani během výpovědní doby, jakož i již ke dni účinnosti organizační změny, že výpověď je neplatná, nýbrž až ve lhůtě dle ust. § 72 zákoníku práce (a někdy ani do jejího uplynutí) - zvláště to platí pro výpověď z důvodu nadbytečnosti dle ust. § 52 písm. c) zákoníku práce v situaci, kdy zaměstnavatel přijme jiného zaměstnance na místo uvolněné zaměstnancem, kterému byla dána výpověď pro nadbytečnost, nebo obsadí toto místo některým ze stávajících zaměstnanců, což je důvodem neplatnosti výpovědi.* [3]

Bukovjanův přístup, jakkoliv od něj autor sám pod vlivem převažujícího odlišného názoru později ustoupil, je mi přece jen bližší než přístup na opačném pólu. Naproti němu se totiž častěji vyskytují poměrně vůči zaměstnanci a jeho možnému postupu benevolentní názory, podle nichž jde v ust. § 69 odst. 1 věty první zákoníku práce toliko o lhůtu pořádkovou, z čehož se dovozuje, že „zaměstnanec může své oznámení učinit až do doby platného skončení pracovního poměru, které nastalo na

základě jiné pracovněprávní skutečnosti, nejpozději však do rozhodnutí soudu, již bylo řízení o žalobě o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru pravomocně skončeno a kterým byla určena neplatnost rozvázání pracovního poměru“.[4]

Musím přesto zaměstnanci doporučit, aby požadavek, aby byl dále zaměstnáván, vznesl co nejdříve. Za ideální tak, aby na straně jedné si zaměstnanec mohl své stanovisko rozmyslet a nejednal ukvapeně a na straně druhé, aby oznámení bylo jak z důvodu právní jistoty, tak i z hlediska možnosti dosáhnout případně mimosoudního narovnání se zaměstnavatelem, bylo učiněno včas, považují zhruba moment, kdy by byl pracovní poměr skončil, kdyby byl rozvázán platným způsobem, tedy zhruba počátek dvouměsíční lhůty, kterou má zaměstnanec k tomu, aby neplatnost rozvázání pracovního poměru napadl žalobou u soudu.

Nová judikatura

K otázce okamžiku oznámení nesouhlasu s rozvázáním pracovního poměru (odliš od oznámení požadavku dalšího zaměstnávání) se Nejvyšší soud ČR vyjádřil ve svém rozsudku spis. zn. Cdo 2206/2012, ze dne 6. 6. 2013: *„Zaměstnanec, který nesouhlasí s rozvázáním pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, může dosáhnout neplatnosti tohoto rozvázání pouze tím, že v zákonem stanovené lhůtě podá u soudu žalobu. To, zda zaměstnanec ještě předtím oznámí svůj nesouhlas s rozvázáním pracovního poměru zaměstnavateli, nemá z hlediska procesu (možného) zneplatnění právního úkonu o rozvázání pracovního poměru žádný právní význam; právní předpisy proto ani zaměstnanci (ani zaměstnavateli) neukládají, aby projevil svůj nesouhlas s rozvázáním pracovního poměru vůči druhému účastníku pracovního poměru v určité lhůtě ještě před podáním žaloby, v níž (nejpozději) se zaměstnavatel dozví o tom, že zaměstnanec s rozvázáním pracovního poměru nesouhlasí (považuje ho za neplatné) a z jakých důvodů. Nelze proto považovat za rozporné se zákonem či s „požadavkem právní jistoty“, a ani nelze důvodně uvažovat o tom, že by se ve smyslu ustálené judikatury mohlo jednat o výkon práva v rozporu s dobrými mravy, jestliže zaměstnanec svůj nesouhlas s výpovědí nesdělil zaměstnavateli již v průběhu výpovědní doby, ale učinil tak jen několik dní po jejím skončení (a současně více než měsíc před podáním žaloby).“*

Richard W. Fetter

[1] Nicméně zcela jistě platí, že zaměstnanec naopak může kdykoliv (do rozhodnutí soudu) prohlásit, že na dalším zaměstnávání netrvá.)

[2] Srovnej s přihlédnutím ke změně právní úpravy od 1. 1. 2012 Bukovjan, P.: „Draze zaplacené“ rozvázání pracovního poměru, Poradce č. 1/2008, Poradce s.r.o.

[3] Z rozsudku Nejvyššího soudu ČR ze dne 2. července 2002, spis. zn. 21 Cdo 1770/2001: *„Zaměstnanec je pro zaměstnavatele nadbytečný tehdy, jestliže zaměstnavatel nemá s ohledem na přijaté rozhodnutí o organizačních změnách možnost zaměstnance dále zaměstnávat pracemi dohodnutými v pracovní smlouvě. Přijetí jiného zaměstnance na místo uvolněné odchodem zaměstnance, kterému byla dána výpověď pro nadbytečnost, je zpravidla důkazem o neopodstatněnosti použitého výpovědního důvodu.“*

[4] Bělina, M. a kol.: Zákoník práce, 2. vydání, Nakladatelství C. H. Beck, 2010

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](#)