

7. 2. 2019

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

# Vracení odstupného v důsledku sporu o neplatnost rozvázání pracovního poměru

Zaměstnavateli nevzniká nárok na vrácení odstupného, které vyplatil zaměstnanci, jemuž umožnil pokračovat v práci, protože ten trvá na dalším zaměstnávání a domáhá se žalobou neplatnosti rozvázání pracovního poměru. Nárok na vrácení odstupného, a to z titulu bezdůvodného obohacení, vzniká až v případě, kdy je pravomocně určeno, že rozvázání pracovního poměru z důvodu zakládajícího právo na odstupné, je neplatné.

Zaměstnanci se někdy vracejí po předchozím propuštění ze zaměstnání z důvodů organizačních změn, s nímž je spjat nárok na odstupné, ke svému původnímu zaměstnavateli. Uzavře-li zaměstnanec u stejného zaměstnavatele znovu pracovní smlouvu nebo dohodu o pracovní činnosti dříve, než uplyne doba odpovídající násobkům výdělků, z nichž bylo odvozeno odstupné, které dostal, vrací jeho poměrnou část.

## Povaha a důvod vyplácení odstupného

Odstupné představuje jednorázový peněžitý příspěvek, který má zaměstnanci pomoci překlenout, často složitou, sociální situaci, v níž se ocitl proto, že bez své viny (z organizačních důvodů na straně zaměstnavatele) ztratil dosavadní práci. Odstupné má kompenzovat pro zaměstnance nepříznivý důsledek organizačních změn a poskytnout mu ke zmírnění těchto důsledků odpovídající zabezpečení formou jednorázového peněžitého příspěvku.

Bude-li zaměstnanec po skončení pracovního poměru konat práci u dosavadního zaměstnavatele v pracovním poměru nebo na základě dohody o pracovní činnosti (dohoda o provedení práce se nepočítá) před uplynutím doby určené podle počtu násobků průměrných výdělků, z nichž byla odvozena výše odstupného, je povinen tomuto zaměstnavateli vrátit odstupné nebo jeho poměrnou část (ust. § 68 odst. 1 zákoníku práce). Tato poměrná část se stanoví podle počtu kalendářních dnů od nového nástupu do zaměstnání do uplynutí doby určené podle počtu násobků průměrných výdělků, z nichž byla odvozena výše odstupného (ust. § 68 odst. 2 zákoníku práce).

## Odstupné ztrácí svůj účel

Nastoupí-li zaměstnanec po skončení pracovního poměru v době, která byla rozhodující pro určení výše odstupného podle ust. § 67 odst. 1 zákoníku práce, do práce u dosavadního zaměstnavatele, ztrácí poskytnutí odstupného sledovaný účel. Důvod, proč zaměstnavatel poskytnul zaměstnanci odstupné, tím odpadl, neboť zaměstnavatel je povinen mu již v době, po kterou měl být zajištěn prostředky z poskytnutého odstupného, platit za vykonanou práci (mzdu, plat, odměnu). Sociální situace zaměstnance, k jejímuž překlenutí odstupné slouží (mělo sloužit), tak byla v rozhodné době vyřešena. Z pohledu vztahů mezi zaměstnanci a zaměstnavateli nemůže být spravedlivý důvod k tomu, aby si zaměstnanec nadále ponechal odstupné za dobu, za níž od dosavadního zaměstnavatele obdržel mzdu (plat, odměnu) za vykonanou práci. V ust. § 68 odst. 1 zákoníku práce se proto zaměstnanci, jak už bylo shora uvedeno, ukládá, aby dosavadnímu zaměstnavateli odstupné zcela nebo zčásti vrátil.

**Po výzvě k návratu do práce na dobu trvání soudního sporu nevzniká nové zaměstnání**

**Ust. § 68 zákoníku práce upravuje důvod pro vrácení odstupného, na které zaměstnanci vznikl nárok „při skončení pracovního poměru“ u dosavadního zaměstnavatele. Ovšem v případech, kdy pracovní poměr platně neskončil, protože v řízení podle ust. § 72 zákoníku práce byla soudem určena neplatnost rozvázání pracovního poměru, nárok na odstupné zaměstnanci nevznikl a jeho povinnost vrátit vyplacené odstupné se neřídí ust. § 68 odst. 1 zákoníku práce, nýbrž zákonnými ustanoveními o bezdůvodném obohacení, tedy ust. § 331 zákoníku práce ve spojení příslušnými ustanoveními občanského zákoníku.** Ze smyslu a účelu ust. § 68 zákoníku práce proto vyplývá, že zaměstnanec je povinen vracet odstupné, jen jestliže u dosavadního zaměstnavatele [popř. fyzické nebo právnické osoby, na niž od tohoto zaměstnavatele v mezidobí (po skončení zaměstnancova pracovního poměru) přešla práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů] znovu „po skončení pracovního poměru“ začal konat práci v novém (opětovně založeném) pracovním poměru nebo na základě dohody o pracovní činnosti, kterou poté s dosavadním zaměstnavatelem (jeho nástupcem) uzavřel. **Povinnost zaměstnance k vrácení odstupného podle ust. § 68 odst. 1 zákoníku práce nelze tedy odvozovat od výkonu práce, k němuž zaměstnanec u dosavadního zaměstnavatele přistoupil ještě v rámci stávajícího pracovního poměru, při jehož skončení mu odstupné náleží.**

Podle ust. § 69 odst. 1 zákoníku práce 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. Tato 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.

Podle ust. § 70 odst. 1 zákoníku práce dal-li zaměstnanec zaměstnavateli neplatnou výpověď nebo zrušil-li neplatně zaměstnanec pracovní poměr okamžitě nebo ve zkušební době a zaměstnavatel oznámil zaměstnanci bez zbytečného odkladu písemně, že trvá na tom, aby dále konal svou práci, pracovní poměr trvá i nadále. Nevyhoví-li zaměstnanec výzvě zaměstnavatele, má zaměstnavatel právo na něm požadovat náhradu škody, která mu tím vznikla, ode dne, kdy mu oznámil, že trvá na dalším konání práce.

Při úvaze o právní povaze výkonu práce, k němuž zaměstnanec přistoupil na základě oznámení (výzvy) učiněného (učiněného) podle ust. § 69 odst. 1 zákoníku práce (tedy v situaci, kdy je sporná otázka platnosti rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele) nebo ust. § 70 odst. 1 zákoníku práce (kdy je sporná otázka platnosti rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnance), je třeba mít na zřeteli, že rozvázal-li zaměstnanec nebo zaměstnavatel pracovní poměr výpovědí, okamžitým zrušením nebo zrušením ve zkušební době, avšak druhá ze smluvních stran tohoto základního pracovněprávního vztahu jejich platnost neuznává, nebo byla-li uzavřena dohoda o rozvázání pracovního poměru, kterou některá ze stran pokládá za neplatný pracovněprávní úkon, vznikl tím mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem spor o to, zda jejich pracovní poměr na základě učiněného pracovněprávního jednání skutečně skončil, nebo zda jejich pracovní poměr bude (může) nadále pokračovat. Dokud nedojde k vyřešení tohoto sporu o platnost rozvázání pracovního poměru, panuje mezi smluvními stranami základních pracovněprávních vztahů nejistota o tom, jaké budou jejich (další) pracovněprávní vztahy a jaké jim (případně) vzniknou závazky. V období, které začíná dnem následujícím po dni, v němž pracovní poměr měl podle výpovědi, okamžitého zrušení, zrušení ve zkušební době nebo dohody skončit, a které končí dnem, jímž soud pravomocně rozhodne ve věci platnosti rozvázání pracovního poměru nebo jímž dojde jinak k platnému skončení pracovního poměru, se právní vztahy mezi stranami pracovního poměru nemohou, s ohledem na nejistotu v jejich právním postavení, řídit pracovní smlouvou, kolektivní smlouvou, vnitřním předpisem a příslušnými pracovněprávními předpisy ve stejné podobě, jako kdyby pracovní poměr nepochybně

trval. Pracovněprávní vztahy mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem se proto v uvedeném období řídí zvláštní právní úpravou, obsaženou v ust. § 69 - 72 zákoníku práce.

*V praxi může dojít a také dochází k situacím, ve kterých (z různých důvodů) spor zaměstnance a zaměstnavatele o platnost rozvázání pracovního poměru nakonec nevyústí ve vydání soudního rozhodnutí ve věci platnosti rozvázání pracovního poměru, protože soudní řízení bylo skončeno na základě jiného než meritorního rozhodnutí nebo žaloba o neplatnost rozvázání pracovního poměru nebyla vůbec podána. Zákonná úprava tyto situace nevyjímá z okruhu případů, ve kterých zaměstnanec na základě oznámení (výzvy) podle ust. § 69 odst. 1 nebo ust. § 70 odst. 1 zákoníku práce učiněného (učiněné) v průběhu sporu o platnost rozvázání pracovního poměru u zaměstnavatele nastoupí (může nastoupit) výkon práce. Není proto rozumného důvodu, aby se i tyto pracovněprávní vztahy v období, které začíná dnem následujícím po dni, v němž pracovní poměr měl podle výpovědi, okamžitého zrušení, zrušení ve zkušební době nebo dohody skončit, a které končí dnem, kdy bude odstraněn spor o platnost tohoto rozvázání pracovního poměru, neřídily zvláštní právní úpravou, obsaženou v ust. § 69 - 72 zákoníku práce. Spor o platnost rozvázání pracovního poměru lze v těchto případech považovat za vyřešený (odstraněný) a období nejistoty stran pracovního poměru v jejich právním postavení za ukončené nejpozději dnem, kdy soudní řízení ve věci platnosti rozvázání pracovního poměru bylo pravomocně skončeno jinak než vydáním meritorního rozhodnutí nebo kdy marně uplynula lhůta stanovená ust. § 72 zákoníku práce k uplatnění neplatnosti rozvázání pracovního poměru výpovědí, okamžitým zrušením, zrušením ve zkušební době nebo dohodou u soudu (tj. (dvouměsíční prekluzivní lhůta, počítaná ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit). Bylo totiž postaveno na jisto, že pracovní poměr na základě učiněného pracovněprávního jednání skončil, neboť neplatnost rozvázání pracovního poměru již nemůže být určena pravomocným výrokem soudního rozhodnutí.*

### **Odstupné se jen z titulu zpochybnění rozvázání pracovního poměru nevrací**

Jestliže zaměstnanec v období uvedené nejistoty v právním postavení účastníků pracovního poměru výkon práce zahájil na základě oznámení (výzvy) zaměstnavatele, že mu „umožní pokračovat v práci“ (dle ust. § 69 odst. 1 zákoníku práce), resp. že „trvá na tom, aby dále konal svou práci“ (ve smyslu ust. § 70 odst. 1 zákoníku práce), posuzuje se i po tuto dobu pracovněprávní vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem - není-li po tuto dobu (s výjimkou ust. § 69 - 72 zákoníku práce) žádným způsobem regulován - obdobně, jako by zde rozvazovacího úkonu nebylo a bylo pokračováno v pracovním poměru, který byl (neplatně) rozvázán. V odborné komentářové literatuře se v této souvislosti hovoří o „zákoně prodloužení pracovního poměru“ i na dobu po jeho rozvázání, a to až do doby, než bude odstraněn spor o platnost tohoto rozvázání pracovního poměru. Po uvedené dobu se mezi účastníky pracovního poměru obnovují právní vztahy v takové podobě, jako kdyby k rozvázání pracovního poměru nedošlo. Zaměstnavatel je tak povinen v tomto pracovněprávním vztahu přidělovat zaměstnanci práci podle dosavadní pracovní smlouvy (tzn. podle pracovní smlouvy, kterou se vztahy účastníků řídily před rozvázáním pracovního poměru) a zaměstnanec je povinen tuto práci v souladu s pracovní smlouvou a pracovněprávními předpisy vykonávat; jiný obsah pracovněprávního vztahu dovodit nelze. Nejedná se tedy o možnost, že by zaměstnavatel zaměstnance zaměstnával v dalším (jiném než původním) pracovním poměru.

Nejvyšší soud ČR proto v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 3606/2017, ze dne 15. 8. 2018, uzavřel, že **výkon práce zaměstnancem pro dosavadního zaměstnavatele v pracovněprávním vztahu, který se řídí zvláštní právní úpravou obsaženou v ust. § 69 - 72 zákoníku práce, k němuž zaměstnanec přistoupil ještě před uplynutím doby určené podle počtu násobků průměrných výdělků, z nichž byla odvozena výše odstupného, nezakládá povinnost zaměstnance k vrácení odstupného podle ust. § 68 odst. 1 zákoníku práce, neboť se nejedná o práci, která by byla vykonávána v novém (opětovně založeném) pracovním poměru nebo na základě dohody o pracovní činnosti, kterou po skončení předchozího pracovního poměru**

**zaměstnanec s dosavadním zaměstnavatelem (jeho nástupcem) uzavřel.**

### **Bezdůvodné obohacení po odpadnutí důvodu pro vyplacení odstupného**

Ukáže-li se, že pracovní poměr účastníků přes uplatněné právní jednání směřující k rozvázání pracovního poměru (výpověď, okamžité zrušení pracovního poměru, zrušení pracovního poměru ve zkušební době nebo dohodu o rozvázání pracovního poměru) dále trvá (*např. proto, že pravomocným rozhodnutím soudu byla určena neplatnost tohoto právního jednání nebo, že zaměstnavatel výpověď z pracovního poměru se souhlasem zaměstnance odvolal*), z ust. § 67 odst. 1 zákoníku práce vyplývá, že zaměstnanci odstupné nenáleží, neboť zaměstnanec svou dosavadní práci nepozbyl, a není proto ani potřebné mu kompenzovat jednorázovým peněžitým příspěvkem jeho ztrátu (poskytovat plnění určené ke zmírnění následků organizačních změn provedených zaměstnavatelem na jeho sociální situaci). Zaměstnanec, který za této situace přijal odstupné, které mu zaměstnavatel (v souladu se zákonem) vyplatil v nejbližším výplatním termínu určeném pro výplatu mzdy po dni, k němuž měl pracovní poměr účastníků skončit, nebo v den skončení pracovního poměru, je povinen přijaté plnění z důvodu vydání bezdůvodného obohacení zaměstnavateli vrátit, neboť věděl nebo z okolností musel předpokládat, že jde o částky neprávem vyplacené, šlo-li o odstupné, na něž nemá nárok proto, že pracovní poměr účastníků podle podané výpovědi z pracovního poměru nebo uzavřené dohody o rozvázání pracovního poměru neskončil a dále trvá, uvedl Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 5285/2016, ze dne 31. 10. 2017. V uvedeném rozhodnutí řešil NS ČR právní otázku promlčení práva zaměstnavatele na vydání bezdůvodného obohacení a vyložil, že **právo na vydání bezdůvodného obohacení, které spočívá ve vrácení částek, které zaměstnavatel neprávem vyplatil zaměstnanci, se tedy promlčuje ve lhůtě (době) tří let a promlčecí lhůta (doba) počíná běžet od jejich výplaty. To platí i pro počátek běhu lhůty (doby), ve které se promlčuje právo zaměstnavatele na vrácení odstupného, byla-li výpověď z pracovního poměru, na základě které bylo odstupné zaměstnanci vyplaceno, určena soudem neplatnou.**

Nejvyšší soud ČR ve zmíněném rozsudku spis. zn. 21 Cdo 5285/2016, ze dne 31. 10. 2017, odkázal na rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 24. 6. 2003, spis. zn. 21 Cdo 304/2003: Přijal-li zaměstnanec vyplacené odstupné, je nepochybné, že musel vědět, proč mu bylo poskytnuto (přínejmenším proto, že u zaměstnavatele končí pracovní poměr), a že musel vědět i to, že odstupné je mu poskytováno pouze pro případ, že pracovní poměr účastníků opravdu skončí. Za této situace si také musel být vědom nebo alespoň z okolností musel předpokládat, že mu odstupné nenáleží a že je tedy bude muset vrátit, jestliže se ukáže, že ve skutečnosti pracovní poměr mezi účastníky nebyl (platně) rozvázán a dále trvá a že zaměstnavatel je i nadále povinen mu přidělovat práci. Z uvedených důvodů dospěl Nejvyšší soud ČR v rozhodnutí ze dne 24. 6. 2003, spis. zn. 21 Cdo 304/2003 k závěru, že poskytl-li zaměstnavatel zaměstnanci odstupné proto, že mu dal výpověď z pracovního poměru z organizačních důvodů nebo s ním uzavřel z týchž důvodů dohodu o rozvázání pracovního poměru, a ukázalo-li se později (po vyplacení odstupného), že pracovní poměr účastníků podle podané výpovědi z pracovního poměru nebo uzavřené dohody o rozvázání pracovního poměru neskončil a dále trvá, jde o plnění bez právního důvodu, jímž zaměstnanec získal na úkor zaměstnavatele bezdůvodné obohacení. Zaměstnanec věděl nebo z okolností musel předpokládat, že jde o částky neprávem vyplacené, šlo-li o odstupné, na něž nemá nárok proto, že pracovní poměr účastníků podle podané výpovědi z pracovního poměru nebo uzavřené dohody o rozvázání pracovního poměru neskončil a dále trvá.



**Richard W. Fetter**

právník věnující se pracovnímu a občanskému právu

© 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](#)