

## **VI.8 Neplatné rozvázání pracovního poměru (§ 69 až 72)**

V předcházejících kapitolách byly vysvětleny podmínky, které musí být splněny, aby došlo k platnému rozvázání pracovního poměru. Rozvázání pracovního poměru může nicméně být pro vady i neplatné, a pak se řídí zvláštní právní úpravou v § 69 až 72.

Především platí, že 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 (§ 72 zákoníku práce). Tato lhůta je propadná (prekluzivní) a po jejím marném uplynutí nemůže být již žaloba podána.

Z toho také plyne, že rozvázání pracovního poměru se považuje za platné, pokud nebyla jeho neplatnost pravomocně určena rozhodnutím soudu.

Od neplatného rozvázání pracovního poměru je třeba rozlišovat rozvázání pracovního poměru, k němuž se nepřihlíží, případně rozvázání, které nebylo druhé straně vůbec doručeno. V obou případech pracovní poměr trvá a k jeho rozvázání (ať už platnému nebo neplatnému) vůbec nedošlo. V těchto případech proto ani neplatí uvedená dvouměsíční lhůta a jak zaměstnavatel, tak zaměstnanec se mohou u soudu kdykoliv domáhat určení, že pracovní poměr nadále trvá (protože nebyl nijak rozvázán).

Ve zbytku se právní úprava liší podle toho, zda pracovní poměr neplatně rozvázal zaměstnavatel, zaměstnanec nebo zda byl pracovní poměr rozvázán neplatnou dohodou.