

2. 8. 2012

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

Povaha a počítání lhůty pro podání žaloby na neplatnost rozvázání pracovního poměru (§ 72 zákoníku práce)

Neplatnost rozvázání pracovního poměru výpovědí, okamžitým zrušením, zrušením ve zkušební době nebo dohodou může jak zaměstnavatel, tak i zaměstnanec podle ust. § 72 zákoníku práce uplatnit u soudu nejpozději ve lhůtě 2 měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit tímto rozvázáním.

Dvoutříměsíční lhůta podle ust. § 72 zákoníku práce je lhůtou prekluzivní (propadnou) a současně jde o lhůtu hmotněprávní. To znamená, že účastník, který uplatňuje neplatnost rozvázání pracovního poměru, musí uplatnit svůj nárok žalobou u soudu tak, aby žaloba došla na soud nejpozději v poslední den lhůty; na rozdíl od lhůt procesních tedy nepostačuje, aby žaloba byla v poslední den lhůty odevzdána orgánu, který má povinnost ji soudu doručit (například provozovateli poštovních služeb). Není-li nárok uplatněn včas, tedy alespoň v poslední den lhůty podle ust. § 72 zákoníku práce, právo na určení neplatnosti právního úkonu směřujícího k rozvázání pracovního poměru zaniká a rozvázání pracovního poměru, i kdyby bylo neplatné, je účinné. Po marném uplynutí dvoutříměsíční lhůty se tedy soud již nemůže zabývat posouzením otázky platnosti tohoto právního úkonu, a to ani formou předběžné otázky; nebyla-li neplatnost právního úkonu o rozvázání pracovního poměru určena pravomocným rozhodnutím soudu, musí soud v případném jiném řízení mezi účastníky vycházet z toho, že pracovní poměr účastníků byl rozvázán platně.

Judikát

„Lhůta podle ust. § 72 zákoníku práce k uplatnění neplatnosti rozvázání pracovního poměru je lhůtou určenou podle měsíců a začíná běžet poslední den příslušného kalendářního měsíce, jímž uplynula výpovědní doba. Poslední den běhu této lhůty proto nemusí vždy připadnout na poslední den druhého následujícího kalendářního měsíce.“

(Podle rozsudku Nejvyššího soudu ČR spis. zn. 21 Cdo 1436/2001, ze dne 14. 5. 2002)

V případě posuzovaném Nejvyšším soudem ČR pod spis. zn. 21 Cdo 1436/2001, který uzavřel svým rozsudkem ze dne 14. 5. 2002, skončil pracovní poměr uplynutím výpovědní doby 30. 6. 1999. Tímto dnem, s nímž zákon spojuje skončení pracovního poměru, současně začala žalobkyni plynout dvoutříměsíční lhůta k uplatnění neplatnosti výpovědi, kterou od zaměstnavatele dostala. Poslední den této lhůty pak připadl na den 30. 8. 1999, tj. na den, který se o dva měsíce později číslem shoduje se dnem, kdy nastala událost, od níž lhůta počíná (tj. se dnem 30. 6. 1999). Uplatnila-li tedy žalobkyně neplatnost výpovědi žalobou podanou u soudu dne 31. 8. 1999, stalo se tak až po uplynutí prekluzivní lhůty podle tehdy ust. § 64 zrušeného zákoníku práce (nyní ust. § 72 zákoníku práce). Proto se soudy nemohly neplatností sporné - zaměstnankyní napadené - výpovědi zabývat.

Příklady

„Nebezpečný“ je v daném ohledu především, pokud jde o to, kdy měl pracovní poměr skončit, měsíc únor, červen a listopad, tedy, pokud jde o to, do kdy má být žaloba podána, měsíc duben, srpen a

leden, protože měl-li pracovní poměr skončit na základě neplatného rozvázání pracovního poměru 28. února (nebo v přestupném roce 29. února), pak lhůta pro podání žaloby končí 28. dubna (popř. 29. dubna), nikoliv poslední den v měsíci, tedy 30. dubna; měl-li pracovní poměr skončit 30. června, pak lhůta končí 30. srpna, což rovněž není poslední den daného měsíce (31. srpen); měl-li pracovní poměr skončit 30. listopadu, pak lhůta končí 30. ledna, což zase není poslední den daného měsíce (31. leden). Naproti tomu, když měl skončit pracovní poměr kupř. 31. ledna, tak i lhůta pro podání žaloby končí 31. března, nebo měl-li pracovní poměr skončit 31. července, tak sice lhůta končí 30. září, ale jistě by nikoho nenapadlo žalobu podávat (doručovat) soudu v neexistující den 31. září atp.

Richard W. Fetter

© 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](#)