

13. 3. 2025

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

# Prodloužení lhůty pro napadení neplatnosti rozvázání pracovního poměru v návaznosti na komunikaci se zaměstnancem

Aneb může neformální komunikace mezi zaměstnavatelem a (bývalým) zaměstnancem prodloužit lhůtu pro podání žaloby? Zákoník práce stanoví prekluzivní lhůtu pro napadení neplatnosti rozvázání pracovního poměru, která činí dva měsíce od jeho skončení[1]. V praxi může dojít k situacím, kdy tato lhůta neběží v důsledku mimosoudního jednání mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, a to v souladu s ustanovením § 647 občanského zákoníku[2].

**Dohodou o mimosoudním jednání, jakožto překážkou v běhu prekluzivní lhůty pro napadení (nejen) výpovědi, a jejími náležitostmi se nedávno zabýval Nejvyšší soud ve svém rozhodnutí sp. zn. 21 Cdo 565/2024 ze dne 10. 12. 2024.**

## Úvod

Jedním z klíčových institutů pracovního práva je ochrana zaměstnanců před neplatným rozvázáním pracovního poměru. Zaměstnanec, který se domnívá, že jeho pracovní poměr byl rozvázán neplatně, má možnost obrátit se na soud. Důležité však je, že pro podání žaloby platí prekluzivní lhůta dvou měsíců.

## Prekluzivní lhůta a její význam

Prekluzivní lhůta znamená, že po jejím uplynutí nelze dané právo uplatnit. Jinými slovy, pokud zaměstnanec nepodá žalobu na neplatnost rozvázání pracovního poměru včas, jeho nárok zaniká a soud takovou žalobu odmítne jako opožděnou.

Dvoutříměsíční lhůta je poměrně krátká, což má vést k právní jistotě zaměstnavatelů i zaměstnanců. Zároveň je ale potřeba zohlednit situace, kdy se strany snaží situaci řešit nejprve mimosoudně, což může nějakou dobu trvat. To řeší právě výše zmíněné ustanovení § 647 občanského zákoníku, které stanoví: *„V případě uzavření dohody o mimosoudním jednání věřitele a dlužníka o právu nebo o okolnosti, která právo zakládá, počne promlčecí lhůta běžet poté, co věřitel nebo dlužník výslovně odmítne v takovém jednání pokračovat; počala-li promlčecí lhůta běžet již dříve, po dobu jednání neběží.“*

## Skutkové okolnosti případu

Zaměstnanec Ing. D. M. I. dne 28. června 2021 podepsal pracovní smlouvu s Ministerstvem zahraničních věcí s plánovaným nástupem 7. července 2021. Podle smlouvy měl být vyslán na zastupitelský úřad do Káhiry, přičemž do odjezdu pracoval na dočasné pozici. Součástí smlouvy byla také tříměsíční zkušební doba.

Ministerstvo během zkušební doby (po necelých třech týdnech práce) pracovní poměr s Ing. D. M. I.

zrušilo s účinností k 6. srpnu 2021. Zrušení pracovního poměru ve zkušební době mu bylo doručeno 2. srpna 2021. Hned 6. srpna 2021 navštívil Ing. D. M. I. lékaře, který mu zpětně od 2. srpna 2021 vystavil neschopenku.

Prakticky ihned potom Ing. D. M. I. kontaktoval svého ředitele a pokoušel se s ním situaci řešit. Ten ho odkázal na ředitele Diplomatického servisu, kterého Ing. D. M. I. rovněž kontaktoval. O reakci žádal také ředitelku personálního odboru, která mu však nereagovala. Vše eskaloval až ke státnímu tajemníkovi, se kterým se sešel osobně u kávy. Státní tajemník údajně Ing. D. M. I. sdělil, že uznává jeho právo, ale nedá se s tím nic dělat.

Po neúspěšných jednáních podal Ing. D. M. I. dne 9. února 2022 žalobu na určení neplatnosti zrušení pracovního poměru ve zkušební době u Obvodního soudu pro Prahu 1.

Ministerstvo zahraničních věcí se bránilo tím, že žaloba měla být podána nejpozději do dvou měsíců od skončení pracovního poměru, a že ji Ing. D. M. I. podal až po půl roce.

Ing. D. M. I. však argumentoval tím, že mezi ním a ministerstvem existovala dohoda o mimosoudním jednání, že po dobu jednání lhůta neběžela a žaloba byla podána včas.

Ministerstvo ale existenci jakékoli dohody odmítlo. Tvrdilo, že žádná jednání neprobíhala, pouze jednostranná komunikace ze strany Ing. D. M. I., a že ministerstvo nikdy neprojeвило vůli takovou dohodu uzavřít či řešit spor smírnou cestou.

### **Rozhodnutí prvostupňového a odvolacího soudu**

Obvodní soudu pro Prahu 1 dospěl k závěru, že žaloba byla podána opožděně a rozhodl o jejím zamítnutí. Ing. D. M. I. se sice bránil tím, že s Ministerstvem zahraničních věcí vedl jednání o neplatnosti rozvázání pracovního poměru, nicméně soud konstatoval, že žalobce uzavření dohody o mimosoudním řešení sporu neprokázal.

Neúspěch Ing. D. M. I. pokračoval i u Městského soudu v Praze, kam se odvolal. Ačkoli odvolací soud přistoupil k podrobnějšímu přezkoumání celé situace, závěr byl stejný – žádná dohoda o mimosoudním jednání mezi Ing. D. M. I. a Ministerstvem zahraničních věcí nebyla prokázána. Prvostupňové rozhodnutí tedy bylo potvrzeno. Ing. D. M. I. se dovolal k Nejvyššímu soudu.

### **Rozhodnutí Nejvyššího soudu**

Nejvyšší soud se v projednávané věci zabýval otázkou, za jakých podmínek se uplatňuje překážka v běhu prekluzivní lhůty dle § 647 občanského zákoníku, a zda byly tyto podmínky splněny v případě dvouměsíční lhůty pro uplatnění neplatnosti rozvázání pracovního poměru dle § 72 zákoníku práce.

K náležitostem dohody o mimosoudním jednání Nejvyšší soud uvedl: *„Zákon nestanoví, jaké náležitosti má obsahovat dohoda o mimosoudním jednání podle § 647 o. z., ani v jaké formě má být uzavřena [...]. Za dohodu ve smyslu ustanovení § 647 o. z. je třeba považovat právní jednání, z něhož vyplývá (je patrná) shodná (oboustranná) vůle stran (věřitele a dlužníka) vést jednání o určitém právu nebo o okolnostech jej zakládajících, jehož cílem je vyřešit situaci jinak než podáním žaloby k soudu. Taková dohoda může být uzavřena nejen výslovně, ale i jiným způsobem nevzbuzujícím pochybnost o tom, co jednající osoby chtěly projevit (tzv. konkludentně – srov. § 546 o. z.). Dohodou o mimosoudním jednání podle § 647 o. z. však není neopětovaná snaha věřitele či dlužníka navázat s druhou stranou komunikaci o určitém právu nebo o okolnostech, které jej zakládají, ani oboustranná výměna stanovisek týkajících se předmětného práva mezi věřitelem a dlužníkem, jejímž obsahem je pouze informování druhé strany o konečném (další jednání a jakékoli smírné řešení nepřipouštějícím) odmítnutí jejího práva (námitek proti tomuto právu)“.*

Z toho vyplývá, že dohoda o mimosoudním jednání nemusí mít vždy formální (např. písemnou) podobu. Stačí, aby strany zahájily neformální jednání s cílem vyřešit situaci.

Nejvyšší soud proto rozhodnutí odvolacího soudu zrušil a věc mu vrátil k dalšímu řízení, aby byla žalobci poskytnuta možnost doplnit důkazní řízení. Soudy nižších stupňů se nyní budou muset zabývat veškerou korespondencí a vyslechnout svědky, aby zjistily, zda mezi stranami došlo, či nedošlo k uzavření dohody o mimosoudním jednání.

## **Praktické dopady**

### **Zaměstnanci**

- Pokud se zaměstnanec domnívá, že jeho propuštění bylo neplatné, neměl by odkládat podání žaloby.
- Pokud probíhají jednání se zaměstnavatelem, ale nedošlo k prokazatelnému uzavření dohody o mimosoudním řešení, je vhodné zvážit podání žaloby.
- Je vhodné uchovávat důkazy o probíhajících jednáních (například e-mailovou komunikaci), které mohou prokázat existenci mimosoudního jednání.

### **Zaměstnavatelé**

- Při komunikaci s bývalým zaměstnancem po skončení pracovního poměru je vhodné dbát na to, aby nevznikl nesprávný dojem o ochotě uzavřít dohodu o mimosoudním jednání.
- Pokud není záměrem uzavřít dohodu o mimosoudním jednání a zaměstnavatel trvá na skončení pracovního poměru, měl by to jasně uvést v písemné komunikaci se zaměstnancem.
- Je vhodné uchovávat dokumentaci o průběhu jednání.

## **Závěr**

Případ Ing. D. M. I. ukazuje, že neformální komunikace mezi zaměstnavatelem a (bývalým) zaměstnancem může mít zásadní právní důsledky. Pokud zaměstnanec po skončení pracovního poměru vyvíjí aktivitu směřující k řešení jeho situace a zaměstnavatel na tuto iniciativu jakkoli reaguje, může se jednat o mimosoudní jednání, které staví běh prekluzivní lhůty. Zaměstnavatelé by si proto měli být vědomi rizika prodloužení lhůty pro podání žaloby.



**Mgr. Peter Perniš**  
Advokát



**Mgr. Valerie Cermanová,**  
advokátní koncipientka

# AegisLaw

Aegis Law, advokátní kancelář, s.r.o.

Jungmannova 26/15  
110 00 Praha 1

Tel: +420 777 577 562  
Email: [office@aegislaw.cz](mailto:office@aegislaw.cz)

---

[1] Ustanovení § 72 zákona č. [262/2006](#) Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

[2] Zákon č. [89/2012](#) Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů

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

## Další články:

- [Byznys a paragrafy, díl 32.: Konkurenční doložka](#)
- [Skryté ujednání v realitní smlouvě - zbytečná hra na schovávanou](#)
- [Odpovědnost člena voleného orgánu dle § 159 OZ a vymezení škody způsobené právnícké osobě](#)
- [Vnosy do společného jmění manželů a jejich valorizace v aktuální judikatuře Nejvyššího soudu a Ústavního soudu](#)
- [Právo na přístup ke kamerovým záznamům: střet GDPR, informačního zákona a praxe veřejných institucí](#)
- [Postoupení pohledávky na výživné jako novinka právní úpravy účinné od 1. 1. 2026](#)
- [Jak zahájit provoz mezinárodní letecké linky do České republiky \(EU\): právní požadavky pro aerolinky ze třetích zemí](#)
- [Mimořádné vydržení a vývoj judikatury Nejvyššího soudu](#)
- [Preventivně-sankční funkce náhrady nemajetkové újmy za porušení osobnostních práv pohledem Ústavního soudu](#)

- [Odštěpný závod zahraniční společnosti optikou NIS2: Jak správně určit velikost podniku?](#)
- [Zápis ochranné známky bez komplikací. Klíčem k úspěchu je kvalitní předběžná řešení](#)