

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

Propadnutí prekluzivní lhůty k podání žaloby na neplatnost rozvázání pracovního poměru (§ 72 zákoníku práce) lze prominout za podmínek pro promlčení

Nejvyšší soud zaujal velmi významné a dosavadní přístup radikálně měnící stanovisko k otázce začátku běhu a konci prekluzivních lhůt podle zákoníku práce od 1. ledna 2014, kdy nabyl účinnosti nový občanský zákoník, explicitně pak ke lhůtě pro podání žaloby na neplatnost rozvázání pracovního poměru ve smyslu ust. § 72 zákoníku práce.

Východiska právní úpravy

Podle ust. § 72 zákoníku práce 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. Nebyla-li neplatnost rozvázání pracovního poměru uplatněna ve stanovené lhůtě, právo zanikne; soud v tomto případě přihlédne k zániku práva, i když to účastník řízení nenamítne (ust. § 330 zákoníku práce).

Nejvyšší soud se zabýval případem, kdy byl se zaměstnankyní s účinky ke dni 30. 10. 2014 okamžitě zrušen pracovní poměr; toho dne jí bylo doručeno okamžité zrušení pracovního poměru z důvodu porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jí vykonávané práci zvláště hrubým způsobem. Teprve dne 23. 5. 2016 však zaměstnankyně podala žalobu o neplatnost okamžitého zrušení pracovního poměru. Žalobkyně uvedla, že si je vědoma, že žaloba „je podána po lhůtě“, avšak „má za to a věří, že soud promine zmeškání této lhůty, neboť žalobkyně je osobou s psychickým nemocněním a opakovaně byla hospitalizována v psychiatrické nemocnici, kdy hospitalizaci žalobkyně předcházely pokusy o suicidium“, [1] a že proto nemohla bez svého zavinění uplatnit svůj nárok podle této žaloby v zákonodárcem předpokládané lhůtě. Za tohoto stavu věci řešil NS právní otázku, za jakých podmínek lze podle právní úpravy účinné od 1. 1. 2014 uplatnit neplatnost rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením u soudu po uplynutí 2 měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr na základě tohoto okamžitého zrušení pracovního poměru skončit.

Rozhodnutí nižších soudů

Soud prvního stupně dospěl k závěru, že žaloba byla podána až po uplynutí prekluzivní lhůty, v níž lze podle ust. § 72 zákoníku práce uplatnit u soudu neplatnost rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením a po jejímž marném uplynutí právo podat žalobu na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru zaniká, že nelze uvažovat o prominutí této lhůty, ani například o jejím „stavění“, a že závěr o nemožnosti podat žalobu o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru po uplynutí dvouměsíční zákonné lhůty je třeba považovat za bezvýjimečný. Odkázal přitom na rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26. 2. 2016 spis. zn. 21 Cdo 5088/2015 a v něm vyslovený právní názor, že s lhůtou k podání žaloby o neplatnost rozvázání pracovního poměru podle ust. § 72 zákoníku práce je zánik práva při jeho včasné neuplatnění spojen vždy, ať jsou důvody, pro něž

nebylo právo uplatněno, jakékoliv. Obdobně odvolací soud odkázal na uvedený rozsudek NS a dovodil, že pracovní poměr žalobkyně měl na základě okamžitého zrušení pracovního poměru ze strany žalovaného zaměstnavatele, které jí bylo doručeno dne 30. 10. 2014, skončit dnem jeho doručení a že žalobkyni tedy začala prekluzivní lhůta k podání žaloby o neplatnost rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením podle ust. § 72 zákoníku práce běžet 31. 10. 2014 a uplynula dnem 31. 12. 2014.

Rozdíl mezi promlčením a prekluzí

Promlčení a prekluze (propadnutí práva) jsou právními instituty, uvedl NS v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 343/2018, ze dne 12. 6. 2018, které spojují právní následky s marným uplynutím lhůty. Promlčení znamená, že není-li nějaké právo v určité zákonem stanovené lhůtě vykonáno nebo uplatněno u soudu, nelze se ho po uplynutí této lhůty s úspěchem soudně domoci, namítne-li účastník řízení, že je právo promlčeno. Prekluze spojuje s nedodržením lhůty k uplatnění práva nejen zánik možnosti domoci se práva u soudu, ale i zánik práva samotného, k němuž soud přihlíží i bez návrhu stran.

Povaha lhůty k podání žaloby na neplatnost rozvázání pracovního poměru

V rozhodovací praxi dovolacího soudu (NS ČR) není pochyb o tom, že lhůta k podání žaloby o neplatnost rozvázání pracovního poměru výpovědí, okamžitým zrušením, zrušením ve zkušební době nebo dohodou uvedená v ust. § 72 zákoníku práce je lhůtou prekluzivní. Bylo-li právo na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru podle ust. § 72 zákoníku práce uplatněno po uplynutí stanovené lhůty, přihlédně soud k zániku práva, i když to účastník řízení nenamítne. Z ust. § 72 zákoníku práce současně vyplývá, že chce-li zaměstnanec nebo zaměstnavatel, aby nenastaly právní účinky vyplývající z rozvázání pracovního poměru, musí ve lhůtě dvou měsíců podat u soudu žalobu o určení, že právní úkon směřující k rozvázání pracovního poměru je neplatný. Dvouměsíční lhůta podle ustanovení § 72 zákoníku práce je lhůtou hmotněprávní, a proto účastník, který se domáhá neplatnosti 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 držiteli poštovní licence). Není-li nárok uplatněn včas, tedy alespoň v poslední den lhůty podle ust. § 72 zákoníku práce u soudu, právo na určení neplatnosti právního jednání směřujícího k rozvázání pracovního poměru zaniká a rozvázání pracovního poměru, i kdyby bylo postiženo vadami, je platné a účinné. Po marném uplynutí dvouměsíční lhůty se tedy soud již nemůže zabývat posouzením otázky platnosti tohoto právního jednání, a to ani formou předběžné otázky; nebyla-li neplatnost právního jednání 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.

Lhůty podle občanského zákoníku

Po podrobnějším rozboru vývoje pracovně-právní úpravy shrnul NS, že ve vztahu ke lhůtám zákoník práce neobsahuje zvláštní úpravu obdobnou té, která je uvedena v ust. § 333 zákoníku práce ve vztahu k dobám, je třeba – s ohledem na ust. § 4 zákoníku práce – při výkladu lhůt stanovených zákoníkem práce pro uplatnění práva nebo nároku u soudu, u druhé strany právního vztahu nebo u jiné osoby vycházet z příslušných ustanovení občanského zákoníku (s účinností od 1. 1. 2014 ust. § 605 až 608 a – jde-li o běh promlčecí a prekluzivní lhůty - § 645-652 a § 654 odst. 2 o. z.). Nejsou-li tedy v pracovněprávních předpisech pravidla pro běh prekluzivní lhůty výslovně upravena, je nutné s účinností od 1. 1. 2014 při určování začátku a konce prekluzivní lhůty vycházet z ust. § 605 až 608 o. z., jakož i z ustanovení § 654 odst. 2 o. z.

Nejvyšší soud ve vztahu k právní úpravě účinné do 31. 12. 2013 ve své judikatuře dovodil, že institut stavení běhu lhůty, který byl ve vztahu k promlčení upraven v ust. § 113 zrušeného občanského zákoníku se dotýká počátku a běhu lhůty pouze ve vztahu k promlčení a že jej nelze (analogicky) aplikovat na běh prekluzivní lhůty. Nejvyšší soud dospěl k závěru, že s lhůtou k podání žaloby o neplatnost rozvázání pracovního poměru podle ust. § 72 zákoníku práce je zánik práva při jeho včasné neuplatnění spojen vždy, ať jsou důvody, pro něž nebylo právo uplatněno, jakékoliv. Uvedené závěry však již ve vztahu k právní úpravě účinné od 1. 1. 2014 neobstojí.

Změna právní úpravy

Podle ust. § 654 odst. 2 nového občanského zákoníku (o. z.) ustanovení tohoto zákona o běhu promlčecí lhůty platí obdobně i pro prekluzivní lhůtu. Zákon č. [89/2012](#) Sb., občanský zákoník, který nabyt účinnosti dne 1. 1. 2014, tedy na rozdíl od právní úpravy v předchozím občanském zákoníku výslovně stanoví, že ustanovení občanského zákoníku o běhu promlčecí lhůty (ust. § 645 až 652 o. z.) platí obdobně i pro prekluzivní lhůtu. Ve sporu o neplatnost rozvázání pracovního poměru může být relevantní ust. § 650 o. z., podle něhož promlčecí lhůta neběží po dobu, kdy se věřiteli hrozbou brání právo uplatnit; to platí i v případě, když věřitel právo neuplatnil, jsa dlužníkem nebo osobou dlužníku blízkou lstivě uveden v omyl. A především pak ust. § 651 o. z., podle něhož promlčecí lhůta neběží po dobu, dokud trvá vyšší moc, která věřiteli v posledních šesti měsících promlčecí lhůty znemožnila právo uplatnit. Podle právní úpravy účinné od 1. 1. 2014 je tak možné v případech a za podmínek vymezených v ust. § 645 až 652 o. z., která platí obdobně též ve vztahu k běhu prekluzivní lhůty, uplatnit u soudu neplatnost rozvázání pracovního poměru výpovědí, okamžitým zrušením, zrušením ve zkušební době nebo dohodou v delší než dvouměsíční lhůtě (tedy i po uplynutí 2 měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit tímto rozvázáním).

Řešení otázky ve sporné věci

Odvolací soud, jehož rozhodnutí napadla žalobkyně dovoláním, náležitě neuvážil, že v projednávané věci je třeba – vzhledem k tomu, že okamžité zrušení pracovního poměru bylo žalobkyni doručeno dne 30. 10. 2014 – subsidiárně použít zákon č. [89/2012](#) Sb., ve znění účinném do 29. 12. 2016 (srov. ust. § 4 zákoníku práce), v jehož ust. § 654 odst. 2 je (na rozdíl od právní úpravy v předchozím občanském zákoníku účinném do 31. 12. 2013) výslovně uvedeno, že ustanovení občanského zákoníku o běhu promlčecí lhůty (ust. § 645 až 652 o. z.) platí obdobně i pro prekluzivní lhůtu. Odvolací soud – veden právním názorem, který dovolací soud dovodil ve vztahu k právní úpravě v předchozím občanském zákoníku – nepřihlédl k tomu, že podle ust. § 654 odst. 2 o. z. ustanovení tohoto zákona o běhu promlčecí lhůty platí obdobně i pro prekluzivní lhůtu, a protože se (vycházejí z názoru, že důvody, které žalobkyni bránily v podání žaloby, nejsou pro posouzení včasnosti žaloby podstatné) řádně nezabýval tvrzením žalobkyně, že nebyla z objektivních důvodů schopna podat žalobu „v zákonné lhůtě“, ani tím, jaké konkrétní důvody žalobkyni podle jejích tvrzení bránily v podání žaloby o neplatnost okamžitého zrušení pracovního poměru, a proto nemůže být jeho závěr, že lhůta k podání žaloby o neplatnost rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením podle ust. § 72 zákoníku práce uplynula dnem 31. 12. 2014 - pro svou předčasnost - správný. Jak rozsudek odvolacího soudu, tak soudu prvního stupně byl proto zrušen.

Závěry pro praxi

Výklad, který autoritativně podal Nejvyšší soud v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 343/2018, ze dne 12. 6. 2018, se dal dříve či později očekávat. Neměl by tedy být zásadním překvapením, ale v praxi nejspíš někdy přinese dosti zásadní problémy zaměstnavatelům. Je jistě vhodné, aby kupříkladu po dobu plynutí dvouměsíční prekluzivní lhůty dle ust. § 72 zákoníku hospitalizovanému zaměstnanci nebyla odňata možnost bránit se neplatnému rozvázání pracovního poměru. Představme si třeba extrémní

případ zaměstnance, s nímž je zrušen pracovní poměr okamžitým zrušením a v následném rozrušení je účasten autohavárie, v jejímž důsledku je jeho zdraví poškozeno natolik, že bude upoután na lůžko a nebude moci včas podat žalobu.

Rizika

Nicméně na běh a počítání lhůty dle ust. § 72 zákoníku práce je třeba aplikovat též ust. § 652 o. z., které stanoví, že pokračuje-li běh promlčecí lhůty po odpadnutí některé z překážek uvedených v ust. § 646 až 651, neskončí promlčecí lhůta dříve než za šest měsíců ode dne, kdy začala znovu běžet. To znamená, že v určitých případech se může původně dvouměsíční prekluzivní lhůta prodloužit i na více než 6 měsíců (nehledě na dobu, po kterou bude běh prekluzivní lhůty zastaven), a to je na pováženou. Účastníci pracovně-právních vztahů mohou být vystaveni značné nejistotě.

Novelizace zákoníku práce ve vztahu k občanskému zákoníku?

Patrně by proto byla vhodná novelizace zákoníku práce, pokud jde o uplatnění pravidel občanského zákoníku, a to např. v tom smyslu, že pokud jde o ust. § 652 o. z. ve vztahu ke lhůtě dle ust. § 72 zákoníku práce, neskončí prekluzivní lhůta dříve než za 2 měsíce ode dne, kdy začala znovu běžet. Tedy zkrátit čas, který po odpadnutí překážek mohou účastníci pracovně-právních vztahů využít k podání žaloby na neplatnost rozvázání pracovního poměru. Legislativci Ministerstva práce a sociálních věcí jsou však odvážnější než úvahy de lege ferenda autora tohoto příspěvku a navrhuji ještě radikálnější zkrácení, jak bude popsáno na závěr tohoto příspěvku.

Znovu otázka včasnosti požadavku na další zaměstnávání?

Lze důvodně předpokládat, že v praxi benevolence judikované Nejvyšším soudem budou využívat zaměstnanci a zaměstnavatelé resp. jejich právníci se jí budou muset bránit. K relevantnímu, soudy uznanému, stavení prekluzivní lhůty, bude docházet spíše na straně zaměstnanců. Dovolují si proto znovu „oprášit“ a doporučit zaměstnavatelům – prozatím až do vyřešení problému cestou novelizace zákoníku práce - na obranu před nároky zaměstnanců navrhopat ve sporných věcech dosud všeobecně nepřijatý výklad ust. § 69 odst. 1 zákoníku práce v tom smyslu, že lhůta „bez zbytečného odkladu“ ve větě první předmětného ustanovení není lhůtou pořádkovou, tedy víceméně nezávaznou.[2] Oznámení o trvání na dalším zaměstnávání ve smyslu ust. § 69 odst. 1 zákoníku práce, zakládající nárok zaměstnance na náhradu mzdy, může být podle dosud nezměněné (nepřekonané) judikatury (viz např. rozsudek Nejvyššího soudu spis. zn. 21 Cdo 2343/2003, ze dne 30. 3. 2004, nebo rozsudek Nejvyššího soudu spis. zn. 21 Cdo 387/2003, ze dne 24. 6. 2003) nahrazeno žalobou resp. obsaženo (až) v žalobě, v níž je vedle neplatnosti rozvázání pracovního poměru uplatněn i požadavek na náhradu mzdy. (Oznámení je však zaměstnavateli účinné a zaměstnanci vzniká nárok na náhradu mzdy až ode dne, kdy bylo zaměstnavateli doručeno, tedy kdy mu byla postoupena soudem žaloba.) V odůvodněných případech, jak už bylo uvedeno, např. hospitalizace, jistě nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnanec, který není schopen podat žalobu nebo zajistit její podání, byl nucen učinit oznámení ve smyslu ust. § 69 odst. 1 zákoníku práce o tom, že trvá na dalším zaměstnávání. Nicméně při aplikaci zmíněného ust. § 652 o. z. bude za včas podanou považována i žaloba doručená soudu třeba i 5 měsíců po odpadnutí překážky na straně zaměstnance, která mu bránila podat žalobu. V takové situaci by patrně bylo na místě, aby vyšší soudy uvážily revizi přístupu ke lhůtě „bez zbytečného odkladu“ - aby tedy v případě, že zaměstnanec nevznese požadavek na další zaměstnávání v „rozumné“ lhůtě (určené judikaturou), např. 2 měsíců ode dne, kdy lhůta začala znovu běžet, sice určily, že rozvázání pracovního poměru je neplatné, avšak nikoliv, že pracovní poměr dále trvá, takže zaměstnavatel nebude povinen k náhradě mzdy. (V takovém případě se bude postupovat podle ust. § 69 odst. 3 zákoníku práce[3] o skončení pracovního poměru zákonnou fikcí v podobě dohody).

Chystaná novelizace zákoníku práce

Nezávisle na uvedeném judikátu (rozhodnutí NS ČR spis. zn. 21 Cdo 343/2018, ze dne 12. 6. 2018), však Ministerstvo práce a sociálních věcí připravilo návrh novely zákoníku práce, který je zatím ve stadiu legislativních příprav, v září 2018 bylo ukončeno meziresortní připomínkové řízení.

Novelizace by měla řešit i problém s prodlužováním prekluzivních lhůt. Důvodová zpráva k návrhu zákona konstatuje, že pro pracovněprávní účely je pravidlo stavení běhu lhůt podle občanského zákoníku nevhodné z hlediska délky možného prodloužení nejen o zbytek lhůty, ale o dalších šest měsíců. Zákoník práce obsahuje celou řadu tzv. krátkých lhůt počítaných na dny. U těchto lhůt nelze spravedlivě požadovat jejich prodloužení v současném rozsahu. Jestliže obecně dle právní teorie na počátku konstrukce každé prekluzivní lhůty stojí veřejný zájem na tom, aby bylo možné domáhat se příslušného práva jen po určitou dobu s tím následkem, že po jejím uplynutí to již nebude možné, je několikanásobné prodloužení původní lhůty v rozporu s účelem a smyslem zavedení takové prekluzivní lhůty. Navrhuje se proto speciální úprava, která by měla být zavedena do zrušeného ust. § 329 zákoníku práce. Podle ní po odpadnutí zákonné překážky pouze doběhne zbytek zákonem stanovené lhůty bez prodlužování. Pro případy, kdy zbývá po odpadnutí překážky méně než 5 dnů do uplynutí lhůty, neskončí tato lhůta dříve než za 10 dnů ode dne, kdy začala znovu běžet. Nepoužije se tedy automatické prodlužování o šest měsíců, ale bude přitom stanovena určitá krátká zákonná korekce, která zvyšuje možnost řádného uplatnění práva.

Dvuměsíční lhůta pro podání žaloby je zažita

I předkladatelé novely uvádějí jako ilustrativní příklad problematičnosti stavení prekluzivních lhůt právě dvuměsíční lhůtu dle ust. § 72 zákoníku práce, v jejímž rámci mohou strany pracovního poměru uplatnit u soudu neplatnost skončení pracovního poměru. Od 1. 1. 1989 byla novelou starého zákoníku práce č. [188/1988](#) Sb. zkrácena lhůta pro podání žaloby na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru ze tří na dva měsíce. Do 1. 1. 2014 se jednalo o stabilní úpravu, která nedoznala žádných změn ani v novém zákoníku práce, který je účinný od 1. 1. 2007. Nad předmětnou úpravou této prekluzivní lhůty panovala celospolečenská shoda, ani ze strany sociálních partnerů nebyl dosud vyvinut žádný tlak na modifikaci úpravy. Účinnost nového občanského zákoníku však vyvolává potřebu reagovat na vyvstalou právní situaci tak, aby úprava znovu odrážela pojetí, které je hluboce zakořeněno v pracovním právu.

Problém s mimosoudním jednáním

Dále předkladatelé připomínají problémy s aplikací a interpretací ust. § 647 o. z. Může nastat situace, kdy dojde v souladu se zmíněným ust. § 647 o. z. k uzavření dohody o mimosoudním jednání a takové jednání bude neúspěšné, pak prodlouží se prodlouží prekluzivní lhůta o dalších šest měsíců. Lhůta se staví a prodlužuje, i kdyby mimosoudní jednání bylo velmi krátké (např. v řádu dní). Soudní praxe zatím nijak nevymezila okamžik vzniku této překážky pro plynutí lhůty, takže moment stavení je sporný. Tzv. dohoda o mimosoudním jednání, která je předpokladem stavení lhůt nemá jasně daná pravidla, není jasně dáno, zda se návrh na zahájení takového jednání musí činit výslovně. Institut dohody o mimosoudním jednání není ve spojení se stavením lhůty a jejím prodlužováním ve spojení s krátkou prekluzivní lhůtou, jejíž účel je dán naprosto jednoznačně, ničím přínosným. Tento konstrukt nezvyšuje ochranu žádné ze stran, dokonce snižuje jejich právní jistotu a je jednoduše zneužitelný k umělému prodlužování lhůt. Např. na rozdíl od ust. § 650 a 651 zde lze jen těžko nalézt přínos pro účastníky pracovněprávních vztahů.



Richard W. Fetter,

autor je právníkem specializujícím se na občanské a pracovní právo

[1] Sebevraždu.

[2] K tomu podrobněji k dispozici >>> [zde](#)

[3] Rozvázal-li zaměstnavatel pracovní poměr neplatně, avšak zaměstnanec neoznámí, že trvá na tom, aby ho zaměstnavatel dále zaměstnával, platí, pokud se se zaměstnavatelem nedohodne písemně na jiném dnu skončení, že jeho pracovní poměr skončil dohodou,

a) byla-li dána neplatná výpověď, uplynutím výpovědní doby,

b) byl-li pracovní poměr neplatně zrušen okamžitě nebo ve zkušební době, dnem, kdy měl pracovní poměr tímto zrušením skončit; v těchto případech má zaměstnanec právo na náhradu mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku za dobu výpovědní doby.

© EPRAVO.CZ – Sběrka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- [Nestačí „mít systém“ aneb povinnosti veřejnoprávních původců při přechodu na atestovaný eSSL](#)
- [Výroční zpráva ÚOOÚ za rok 2025: nové regulatorní priority v oblasti ochrany osobních údajů](#)
- [Právní průvodce českou krajinou](#)
- [Sdílení elektřiny v obecních projektech, změny po 1.8.2026 a zapojení bateriových úložišť](#)
- [Jak naložit s „oznámením“ přestupku soukromých osob? A je to vlastně oznámením ve smyslu zákona o odpovědnosti za přestupky a řízení o nich?](#)
- [Systémová podjatost ve správním řízení aneb požadavek na překročení nadkritické míry rizika systémové podjatosti](#)
- [Bezpilotní systémy vlastní konstrukce v kategorii Specific: regulatorní požadavky a praktické aspekty](#)
- [Pacht závodu a zákaz přenechání věci třetí osobě](#)
- [Digitální důkazy z webu v soudním řízení: jak doložit, co bylo online zveřejněno?](#)
- [Nepravomocné povolení stavby a změna územního plánu](#)
- [Letiště a letecké stavby](#)