25. 11. 2016

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

Běh objektivní jednoroční lhůty k okamžitému zrušení pracovního poměru při opakovaném porušování povinností zaměstnancem

Při uplatnění výpovědi z důvodu porušení pracovní kázně nebo z důvodů pro okamžité zrušení pracovního poměru, jakož i při okamžitém zrušení pracovního poměru, musí zaměstnavatel dodržet subjektivní i objektivní lhůtu předepanou ust. § 58 odst. 1 zákoníku práce. K otázkám běhu subjektivní lhůty existuje poměrně bohatá judikatura; nedávno se Nejvyšší soud vyslovil také k počítání objektivní lhůty na podkladě pracovně-právního sporu o (neplatnost) rozvázání pracovního poměru, kdy zaměstnavatel okamžitě zrušil pracovní poměr zaměstnankyně až po více než 4,5 letech, kdy začala mít neomluvené absence.

Nejvyšší soud ČR v rozsudku sp. zn. 21 Cdo 1673/2015, ze dne 17. 8. 2016, k následujícímu závěru: **Spočívá-li důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru v dlouhodobém porušování stejných povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci (v trvajícím porušování stejné povinnosti zaměstnancem), je třeba vycházet z toho, že jednoroční lhůta uvedená v ust. § 58 odst. 1 zákoníku práce neskončí dříve než po uplynutí jednoho roku ode dne následujícího po posledním takovém porušení povinnosti.**

Skutkový základ sporného případu

Zaměstnankyně byla zaměstnána v pracovním poměru jako prodavačka od 1. 9. 2006. Od 11. 12. 2006 do 19. 2. 2008 byla v dlouhodobé pracovní neschopnosti, dne 28. 2. 2008 na provozovně předala ukončení pracovní neschopnosti; od té doby však na provozovnu „nikdy více“ nepřišla, aniž dala zaměstnavateli na vědomí, zda je i nadále v pracovní neschopnosti. Po opakovaných marných návrzích na „jednání ohledně pracovního poměru“ v r. 2012 přistoupil zaměstnavatel dopisem ze dne 14. 8. 2012, který zaměstankyně převzala dne 21. 8. 2012, k rozvázání pracovního poměru, kdy sdělil zaměstnankyni, že s ní ruší okamžitě pracovní poměr podle ust. § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce „vzhledem k tomu, že dne 28. 2. 2008 jste odešla údajně k lékaři a od té doby nedocházíte do zaměstnání“.

Lhůta objektivní a subjektivní

Zaměstnankyně se domáhala, aby bylo soudem určeno, že uvedené okamžité zrušení pracovního poměru je neplatné. Soud prvního stupně žalobu zamítl. Naproti tomu odvolací soud k odvolání žalobkyně změnil rozsudek soudu prvního stupně tak, že určil, že okamžité zrušení pracovního poměru je neplatné. Soud zdůraznil, že právo zaměstnavatele rozvázat pracovní poměr okamžitým zrušením zaniká již tím, že uplyne jedna z obou lhůt upravených ust. § 58 odst. 1 zákoníku práce, ať již subjektivní nebo objektivní. Běh objektivní lhůty přitom počíná ode dne, kdy mohlo být právo poprvé uplatněno, tedy ode dne, kdy nastala skutečnost, jež může být důvodem pro rozvázání pracovního poměru tímto jednostranným úkonem zaměstnavatele. Podle názoru odvolacího soudu

byl tímto prvním dnem nepochybně následující pracovní den po 28. 2. 2008, lhůta tedy počala běžet dne 29. 2. 2008, a marně uplynula dne 28. 2. 2009 aniž by právo zaměstnavatele bylo vykonáno. Vzhledem k tomu musel soud z úřední povinnosti přihlédnout k tomu, že došlo k prekluzi práva, a tím zanikla možnost žalovaného rozvázat pracovní poměr se žalobkyní jednostranným úkonem, i kdyby jinak všechny zákonné předpoklady pro takový úkon byly splněny. Okamžité zrušení pracovního poměru je proto neplatným právním úkonem, neboť žalovaný k němu přistoupil opožděně.

Od kdy počítat lhůtu?

Proti tomuto rozsudku odvolacího soudu podal žalovaný dovolání. Namítal, že odvolací soud zcela přehlédl skutečnost, že jde o jednání zaměstnance, které má průběhový děj a prekluzivní lhůta nemůže počít běžet dříve, než dojde k napravení a odstranění tohoto protiprávního stavu, což je rozhodné zejména pro běh jednoleté objektivní prekluzivní lhůty. Zdůraznil, že spočívá-li důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru v dlouhodobém neplnění pracovních povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci, je třeba vycházet z toho, že dvouměsíční lhůta uvedená v ust. § 58 odst. 1 zákoníku práce neskončí dříve, než po uplynutí dvou měsíců ode dne následujícího po posledním porušení pracovních povinností.

Nejvyšší soud ČR v odůvodnění svého rozsudku připomenul znění ust. § 58 odst. 1 zákoníku práce. Podle něj pro porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci nebo z důvodu, pro který je možné okamžitě zrušit pracovní poměr, může dát zaměstnavatel zaměstnanci výpověď nebo s ním okamžitě zrušit pracovní poměr pouze do 2 měsíců ode dne, kdy se o důvodu k výpovědi nebo k okamžitému zrušení pracovního poměru dověděl, a pro porušení povinnosti vyplývající z pracovního poměru v cizině do 2 měsíců po jeho návratu z ciziny, nejpozději však vždy do 1 roku ode dne, kdy důvod k výpovědi nebo k okamžitému zrušení pracovního poměru vznikl. Ust. 58 odst. 1 zákoníku práce ted rozeznává dvě různé lhůty, v nichž zaměstnavatel musí se zaměstnancem okamžitě zrušit pracovní poměr, pokud je k tomu dát důvod. Jde jednak o lhůtu subjektivní v trvání dvou měsíců, která začíná plynout ode, kdy se zaměstnavatel prokazatelně (skutečně) dozvěděl o důvodu k okamžitému zrušení pracovního poměru, a jednak lhůtu objektivní, která činí jeden rok a běží ode dne, kdy důvod k okamžitému zrušení vznikl. Pro počátek běhu objektivní lhůty není významné, kdy se zaměstnavatel o důvodu k okamžitému zrušení pracovního poměru dozvěděl; rozhodující z tohoto hlediska je pouze skutečnost, kdy objektivně - nezávisle na úrovni vědomí (znalostí) zaměstnavatele důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru vznikl. Obě dvě lhůty (objektivní a subjektivní) počínají běžet a končí nezávisle na sobě. Obecně však platí, že je třeba, aby zaměstnavatel skončil se zaměstnancem pracovní poměr v době, kdy ještě běží obě lhůty - lhůta objektivní a v jejím rámci lhůta subjektivní; marným uplynutím jedné z těchto lhůt právo zaměstnavatele skončit se zaměstnancem pracovní poměr z tohoto důvodu zaniká, i když zaměstnavateli ještě běží i druhá lhůta. Objektivní lhůta přitom představuje z hlediska podání výpovědi pro porušení pracovní kázně nejzazší mez, kterou nelze v žádném případě překročit.

Odvolací soud v tomto směru dovodil, jak bylo shora naznačeno, že běh objektivní lhůty počíná ode dne, kdy právo mohlo být uplatněno poprvé, přičemž v posuzovaném případě „byl tímto prvým dnem nepochybně následující pracovní den po 28. únoru 2008“, a počala-li jednoroční objektivní lhůta běžet dne 29. 2. 2008, jejím marným uplynutím dne 29. 2. 2009 zaniklo podle ust. § 58 odst. 1 zákoníku práce právo žalovaného rozvázat pracovní poměr se žalobkyní okamžitým zrušením. Naproti tomu Nejvyšší soud ČR uzavřel, že spočívá-li důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru v dlouhodobém porušování stejných povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci (v trvajícím porušování stejné povinnosti zaměstnancem) - jako tomu bylo v posuzovaném případě - je třeba vycházet z toho, že jednoroční lhůta uvedená v ust. § 58 odst. 1 zákoníku práce neskončí dříve, než po uplynutí jednoho roku ode dne následujícího po posledním takovém porušení povinnosti (neomluvené absenci). Opačný názor,

který odvíjí počátek běhu této jednoroční lhůty od okamžiku, kdy zaměstnanec teprve začal porušovat svou povinnost „konat osobně práce podle pracovní smlouvy v rozvržené týdenní pracovní době“, by ve svých důsledcích vlastně znamenal, že implicitně vylučuje, aby další neomluvené absence po uplynutí jednoho roku následující byly posouzeny jako protiprávní porušení základních povinností zaměstnance vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci. Nejvyšší soud ČR tedy rozsudek odvolacího soudu změnil svým rozsudkem sp. zn. 21 Cdo 1673/2015, ze dne 17. 8. 2016, tak, že rozsudek soudu prvního stupně, který žalobu o neplatnost okamžitého zrušení pracovního poměru důvodně zamítl, potvrdil.

Terezie Nývltová Vojáčková

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

Další články:

- Čeká Vás návrat z rodičovské dovolené? Jaká práva Vám v této souvislosti náleží a jaký je rozsah oprávnění zaměstnavatele se dozvíte v následujícím článku
- Sporná část zákoníku práce před Ústavním soudem obstála, o nucenou práci se nejedná
- Bossing v pracovním právu
- Podpora v nezaměstnanosti a její změny od 1. ledna 2026
- Pracovněprávní dopady doprovodného zákona k zákonu o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele
- Přetahování zaměstnanců – kde končí férová nabídka a začíná nekalá soutěž?
- Gamifikace práce z pohledu pracovního práva
- Nejvyšší soud vymezil hranice odpovědnosti za bezpečnost externistů na pracovišti
- Zkušební doba „po novu“ a její dopady do praxe
- Ujednání o místě výkonu práce v pracovní smlouvě a jeho výklad dle Nejvyššího soudu
- Dopady „oduznání“ nemoci z povolání na náhradu za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti