12. 1. 2024

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

Kdy začíná běžet dvouměsíční subjektivní lhůta, v níž může zaměstnavatel dát zaměstnanci výpověď? Kdy se zaměstnavatel dozví o důvodu k výpovědi? Jaký je rozdíl mezi pouhou indicií a vědomostí o výpovědním důvodu?

Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 1407/2022, ze dne 29. 8. 2023, řeší otázku, od jakého okamžiku počíná běžet subjektivní lhůta, v níž může zaměstnavatel dát zaměstnanci výpověď z pracovního poměru pro porušení pracovní kázně. - Pro porušení pracovní kázně 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. Jde o onu tzv. subjektivní lhůtu.

Dopisem ze dne 23. 12. 2016, doručeným 30. 12. 2016, dal zaměstnavatel zaměstnankyni výpověď z pracovního poměru pro závažné porušování povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jí vykonávané práci (závažné porušování pracovní kázně), které spočívalo v tom, že zaměstnankyně v průběhu pracovní doby i mimo ni bez souhlasu zaměstnavatele a na úkor plnění pracovních povinností užívala pro svou osobní potřebu pracovní prostředky zaměstnavatele (počítač) k činnostem nesouvisejícím s výkonem práce, a to návštěvou internetových stránek (v 73 vypočtených případech) v období od 20. 9. 2016 do 24. 10. 2016. Uvedenými jednáními, která zasahovala do její pracovní doby v rozsahu minimálně 1 217 minut, tj. 20,28 (pracovních) hodin, závažně porušila povinnost využívat pracovní dobu a výrobní prostředky k vykonávání svěřených prací, uloženou v ust. § 301 písm. b) zákoníku práce, a zákaz užívání výrobních a pracovních prostředků zaměstnavatele, včetně výpočetní techniky, pro svou osobní potřebu, stanovený v § 316 odst. 1 zákoníku práce.

Byla výpověď včasná?

V rámci argumentace v žalobě na neplatnost výpovědi se zaměstnankyně bránila m.j. tím, že výpověď byla podle jejího názoru dána opožděně, neboť všechna údajná porušení pracovních povinností se odehrála více jak dva měsíce před předáním výpovědi.

Argumentace nižších soudů souladná s výkladem Nejvyššího soudu

Soud prvního stupně žalobu zamítl, když považoval výpověď z pracovního poměru za „včasnou“. Monitoring pohybu na internetu na počítači zaměstnankyně proběhl 19. 12. 2016. Před provedením monitoringu mohl mít zaměstnavatel pouhé podezření o existenci důvodu výpovědi, nikoliv však

vědomost o tomto důvodu.

Odvolací soud rozsudek soudu prvního stupně potvrdil. Odvolací soud vysvětlil, že **za počátek subjektivní lhůty pro výpověď není možné považovat okamžik, kdy se nadřízená zaměstnankyně dozvěděla o prvních indiciích svědčících o tom, že zaměstnankyně v pracovní době využívá pracovní počítač k soukromým aktivitám. Důvod pro výpověď by nebyl naplněn pouhým jednorázovým soukromým využitím pracovního počítače.** Informaci o důvodu k výpovědi získala zaměstnavatel teprve až v návaznosti na provedený monitoring, a to dne 19. 12. 2016.

Nadřízená zaměstnankyně zaznamenala pohyb zaměstnankyně na internetu (na službě Facebook). Tato skutečnost byla popudem toho, že byl proveden monitoring pohybu zaměstnankyně na internetu za období od 20. 9. 2016 do 21. 10. 2016. Monitoring byl proveden 19. 12. 2016 po předchozím souhlasu pověřence pro ochranu osobních údajů ze dne 6. 12. 2016 a byl jím zjištěn rozsah pohybu na internetu, jenž byl vymezen ve výpovědi z pracovního poměru doručené žalobkyni dne 30. 12. 2016.

Právní úprava lhůty subjektivní a objektivní

Podle ust. § 58 odst. 1 zákoníku práce 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.

Zákoník práce tedy rozeznává dvě různé lhůty, v nichž musí zaměstnavatel dát zaměstnanci výpověď z pracovního poměru podle ust. § 52 písm. g) zákoníku práce. **Jde jednak o lhůtu subjektivní v trvání dvou měsíců, která začíná plynout ode dne, kdy se zaměstnavatel prokazatelně (skutečně) dozvěděl o důvodu k výpovědi, a jednak o lhůtu objektivní, která činí jeden rok a běží ode dne, kdy důvod k výpovědi vznikl.** Obě 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 (ust. § 330 zákoníku práce), i když zaměstnavateli ještě běží druhá lhůta.

Nestačí jenom podezření, domněnka, lhůta plyne až od skutečného zjištění porušování pracovní kázně

Ve vztahu k subjektivní lhůtě již judikatura uzavřela, že nezačne běžet již na základě předpokladu, že důvod k výpovědi z pracovního poměru nastane, nebo na základě domněnky, že zaměstnavatel o porušení pracovní kázně mohl či dokonce musel k určitému datu vědět. Dvouměsíční lhůta, během které musí zaměstnavatel přistoupit k výpovědi z pracovního poměru, začíná plynout ode dne, kdy se o důvodu k výpovědi z pracovního poměru prokazatelně (skutečně) dověděl. Není přitom rozhodující, kdy zaměstnavatel „s jistotou“ zjistil důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru (nebo výpovědi), nýbrž k zahájení běhu této lhůty postačuje, aby zaměstnavatel získal vědomost (dozvěděl se), že se zaměstnanec dopustil takového jednání, které může zakládat důvod k rozvázání pracovního poměru.

Je tedy zřejmé, že vědomost zaměstnavatele se vztahuje ke skutečnostem, jejichž prostřednictvím poté ve výpovědi vymezuje výpovědní důvod. Nejde tak o indicii, jež sama o sobě tento výpovědní

důvod nepředstavuje. Taková **indicie pouze zakládá podezření a vede zaměstnavatele k provedení šetření, z jehož výsledků se dozví o existenci skutečností odůvodňujících rozvázání pracovního poměru výpovědí. V posuzovaném případě se tak zaměstnavatel dozvěděl o důvodu k výpovědi z pracovního poměru až na základě provedeného monitoringu dne 19. 12. 2016, zhodnotil Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. spis. zn. 21 Cdo 1407/2022, ze dne 29. 8. 2023. Výpověď byla tedy uplatněna včas a je platná.**

Richard W. Fetter,

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

Další články:

- Povolení kamerového systému s identifikací osob na letišti
- Environmentální tvrzení společností v hledáčku EU: Jak se vyhnout greenwashingu a obstát v nové regulaci?
- Jak fungují plánovací smlouvy v reálných situacích (1. díl)
- Rozvod? Už k němu nemusíte. Shrnutí podmínek, za jakých nebudete u soudu vyslýcháni, dokonce ani nebude nutná Vaše osobní účast
- Jaké klíčové změny přináší návrh novely stavebního zákona?
- Byznys a paragrafy, díl 26.: Smírčí řízení jako alternativní nástroj řešení sporů mezi podnikateli
- Pozemkové úpravy aneb „malé“ vyvlastnění
- Nová éra v boji proti nekalým obchodním praktikám: Co přinese nové procesní nařízení EU?
- Licence LUC v podnikatelské strategii provozovatelů dronů
- Péče rodičů po novele od 1.1.2026
- K ukončování služebního poměru po novele zákona o státní službě