

12. 1. 2024

VeźmĚte, prosĚme, na vĚdomĚ, Źe text ělĚnku odpovĚdĚ platnĚ prĚvnĚ ťpravĚ ke dni publikace.

Kdy začínĚ bĚŹet dvoumĚsĚěnĚ subjektivnĚ lhůta, v nĚ ťmůŹe zamĚstnavatel dĚt zamĚstnanci vĚpovĚd'? Kdy se zamĚstnavatel dozvĚ o dťvodu k vĚpovĚdi? JakĚ je rozdĚl mezi pouhou indiciĚ a vĚdomostĚ o vĚpovĚdnĚm dťvodu?

NejvyššĚ soud ĚR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 1407/2022, ze dne 29. 8. 2023, řešĚ otĚzku, od jakĚho okamŹiku poćnĚ bĚŹet subjektivnĚ lhůta, v nĚ ťmůŹe zamĚstnavatel dĚt zamĚstnanci vĚpovĚd' z pracovnĚho pomĚru pro porušenĚ pracovnĚ kĚznĚ. - Pro porušenĚ pracovnĚ kĚznĚ nebo z dťvodu, pro kterĚ je moŹnĚ okamŹitĚ zrušĚt pracovnĚ pomĚr, můŹe dĚt zamĚstnavatel zamĚstnanci vĚpovĚd' nebo s nĚm okamŹitĚ zrušĚt pracovnĚ pomĚr pouze do 2 mĚsĚcť ode dne, kdy se o dťvodu k vĚpovĚdi nebo k okamŹitĚmu zrušenĚ pracovnĚho pomĚru dovĚdĚl. Jde o onu tzv. subjektivnĚ lhůtu.

Dopisem ze dne 23. 12. 2016, dorućenĚm 30. 12. 2016, dal zamĚstnavatel zamĚstnankynĚ vĚpovĚd' z pracovnĚho pomĚru pro zĚvaŹnĚ porušovĚnĚ povinnostĚ vyplťvajĚcĚch z prĚvnĚch pĚdepisť vztahujĚcĚch se k jĚ vykonĚvanĚ prĚci (zĚvaŹnĚ porušovĚnĚ pracovnĚ kĚznĚ), kterĚ spoćĚvalo v tom, Źe zamĚstnankynĚ v prťbĚhu pracovnĚ doby i mimo ni bez souhlasu zamĚstnavatele a na ťkor plnĚnĚ pracovnĚch povinnostĚ uŹĚvala pro svou osobnĚ potĚbu pracovnĚ prostĚedky zamĚstnavatele (poćtać) k ćinnostem nesouvisejĚcĚm s vĚkonem prĚce, a to nĚvštĚvou internetovťch strĚnek (v 73 vypoćtenťch pĚpadech) v období od 20. 9. 2016 do 24. 10. 2016. Uvedenťmi jednĚnĚmi, kterĚ zasahovala do jejĚ pracovnĚ doby v rozsahu minimĚlnĚ 1 217 minut, tj. 20,28 (pracovnĚch) hodin, zĚvaŹnĚ porušĚla povinnost vyuŹĚvat pracovnĚ dobu a vĚrobnĚ prostĚedky k vykonĚvanĚ svĚřenťch pracĚ, uloŹenou v ust. Ź 301 pĚsm. b) zĚkonĚku prĚce, a zĚkaz uŹĚvanĚ vĚrobnĚch a pracovnĚch prostĚedkť zamĚstnavatele, vćetnĚ vĚpoćetnĚ techniky, pro svou osobnĚ potĚbu, stanovenť v Ź 316 odst. 1 zĚkonĚku prĚce.

Byla vĚpovĚd' vćasnĚ?

V rĚmci argumentace v ŹalobĚ na neplatnost vĚpovĚdi se zamĚstnankynĚ brĚnila m.j. tĚm, Źe vĚpovĚd' byla podle jejĚho nĚzoru dĚna opoŹdĚnĚ, neboŹ vťechna ťdajnĚ porušenĚ pracovnĚch povinnostĚ se odehrĚla vĚce jak dva mĚsĚce pĚed pĚdĚnĚm vĚpovĚdi.

Argumentace niŹšĚch soudť souladnĚ s vĚkladem NejvyššĚho soudu

Soud prvĚnĚho stupnĚ Źalobu zamĚtl, kdŹ ťpovaŹoval vĚpovĚd' z pracovnĚho pomĚru za „vćasnou“. Monitoring pohybu na internetu na poćtaći zamĚstnankynĚ probĚhl 19. 12. 2016. PĚed provedenĚm monitoringu mohl mĚt zamĚstnavatel pouhĚ podezĚnĚ o existenci dťvodu vĚpovĚdi, nikoliv vŹak

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. Dvuměsíční 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 - Sběrka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- [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 rešerše](#)
- [Zneužití práva na přístup podle GDPR](#)
- [Byznys a paragrafy, díl 31. - létající pořizovatel ve světle nového stavebního zákona](#)
- [Právní povaha sítě elektronických komunikací - režim náhrady škody](#)
- [Náhrada ušlého nájemného při předčasném ukončení nájemní smlouvy na nebytové prostory](#)