

Výpověď z pracovního poměru

Podle ustanovení § 58 odst. 1 zák. 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 ustanovení § 52 písm. g) zák. 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 (srov. § 330 zák. práce), i když zaměstnavateli ještě běží druhá lhůta. Subjektivní lhůta 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. Dvoutměsíční 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 dověděl. Není přitom rozhodující, kdy zaměstnavatel „s jistotou“ zjistil důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru (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. 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.

(Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky č.j. 21 Cdo 1407/2022-755 ze dne 29.8.2023)

Nejvyšší soud České republiky rozhodl v právní věci žalobkyně I. J., zastoupené Mgr. M.D., advokátem se sídlem v P., proti žalované MAKRO Cash & Carry ČR s. r. o. se sídlem v P., zastoupené JUDr. D.B., advokátem se sídlem v P., o neplatnost výpovědi z pracovního poměru, vedené u Obvodního soudu pro Prahu 5 pod sp. zn. 35 C 67/2017, o dovolání žalobkyně proti rozsudku Městského soudu v Praze ze dne 2. listopadu 2021, č. j. 30 Co 336/2021-693, tak, že dovolání žalobkyně proti rozsudku městského soudu v části, ve které bylo rozhodnuto o náhradě nákladů řízení, se odmítá; jinak se dovolání zamítá.

Z odůvodnění:

1. Dopisem ze dne 23. 12. 2016, doručeným 30. 12. 2016, dala žalovaná žalobkyni výpověď z pracovního poměru pro závažné porušování povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jí vykonávané práci, které spočívalo v tom, že žalobkyně 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, s tím, že uvedenými jednáními, která zasahovala do její pracovní doby v rozsahu minimálně 1 217 minut, tj. 20,28 hodin, závažně porušila povinnost využívat pracovní dobu a výrobní prostředky k vykonávání svěřených prací, uloženou v § 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.

2. Žalobou podanou u Obvodního soudu pro Prahu 5 dne 13. 4. 2017 se žalobkyně domáhala určení, že uvedená výpověď je neplatná. Poukázala v první řadě na to, že jde již o druhou výpověď, neboť předchozí výpověď, s níž rovněž nesouhlasila, jí byla dána 24. 10. 2016. Tvrdila, že náplní její práce byla mj. tvorba marketingové strategie k udržení stávajících zákazníků, získání nových a rozvíjení schopnosti oslovit nové zákazníky, a to prostřednictvím rozvoje webové aplikace napojené na webové stránky žalované. V rámci své pracovní náplně sledovala ostatní společnosti na trhu zabývající se i prodejem pomocí tzv. e-shopů, jaká data sbírají o svých zákaznících, jaké věrnostní podmínky nabízejí. Výpověď byla podle jejího názoru dána opožděně, neboť všechna údajná porušení pracovních povinností se odehrála více jak dva měsíce před předáním výpovědi. Rovněž je nutné posoudit, zda i v případě jiných zaměstnanců došlo ke stejným sankcím. Všem zaměstnancům byl dán konkludentní souhlas s užíváním internetu a počítačů pro osobní aktivity v případě, že tak nebudou činit na úkor plnění pracovních povinností. Webové stránky konkurenčních subjektů na trhu studovala žalobkyně v rámci své náplně práce. Žádným vnitřním předpisem nebylo zakázáno nejen v pracovní době, ale zejména mimo pracovní dobu využívat žalobkyni přidělený notebook, internet. Vysvětlovala, že navštívené stránky se týkaly buď plánovaných služebních cest, spuštění EET, vytváření věrnostního programu, na dalších si ověřovala efektivitu sběru dat o uživateli, jiné byly odbornými portály pro marketingové nebo CRM pracovníky. Dále žalobkyně hledala kontakty na jiné manažery, ověřovala možnost týmové večeře nebo stránky navštívila v době konání interního jednání. Žalované vytýkala, že výpověď dala s přímým úmyslem způsobit jí škodu, že k monitorování nedošlo v souladu s § 316 zákoníku práce a že výpověď nebyla projednána předem s odborovou organizací.

3. Obvodní soud pro Prahu 5 rozsudkem ze dne 28. 6. 2021, č. j. 35 C 67/2017-632, žalobu zamítl a žalobkyni uložil povinnost nahradit žalované náklady řízení ve výši 101 640 Kč k rukám zástupce žalované. V první řadě považoval výpověď z pracovního poměru za „včasnou“. Monitoring pohybu na internetu na počítači žalobkyně proběhl 19. 12. 2016 na základě souhlasu pověřence pro ochranu osobních údajů ze dne 6. 12. 2016. Před provedením monitoringu mohl mít zaměstnavatel pouhé podezření o existenci důvodu výpovědi, nikoliv však vědomost o tomto důvodu. Za projev nerovného zacházení nepovažoval soud prvního stupně namítanou skutečnost, že žalovaná z porušování povinností žalobkyně vyvodila jiné důsledky vůči žalobkyni než vůči ostatním zaměstnancům. Kromě toho učinil závěr, že nadřízená žalobkyně přistupovala ke všem podřízeným stejně; ve vztahu k žalobkyni se nejednalo o nerovný, šikanózní přístup s úmyslem jí poškodit. Soud prvního stupně následně uzavřel, že všechny webové stránky specifikované ve výpovědi v rozhodném období byly navštíveny z počítače žalobkyně. Dále vymezil, u jakých stránek lze připustit potřebu návštěvy v souvislosti s pracovními úkoly žalobkyně (viz bod 28 odůvodnění rozsudku soudu prvního stupně). Za účelové považoval tvrzení žalobkyně, že specifikované internetové stránky nemohla navštívit, protože v té době nemohla používat internet, nebo že určité stránky byly načteny pouze z důvodu nahrávání předchozí činnosti při otevření počítače nebo v důsledku „najatí“ na reklamy, které se samy otevřely. Zdůraznil, že návštěva stránek v rozsahu minimálně 92 minut v pracovní době nebyla žalobkyní ani zpochybňována, a upozornil na skutečnost, že celkem 10,5 hodin bylo věnováno návštěvě „seznamek badoo.com a štěstí.cz“. Své poznatky shrnul soud prvního stupně v závěru, že z vytýkaných 1217 minut pracovní doby souviselo s pracovní činností žalobkyně 71 minut a s její pozicí CRM manager

20 minut, naopak nesouvisejících bylo 1126 minut. V tomto rozsahu tak žalobkyně užívala svěřený pracovní prostředek pro osobní účely, přičemž převážná většina internetových stránek byla navštívena v pracovní době žalobkyně. Při hodnocení intenzity porušení „pracovní kázně“ přihlédl soud prvního stupně k osobě žalobkyně, k funkci, kterou zastávala, jakož i k dosavadnímu postoji při plnění pracovních úkolů. Dále uzavřel, že nelze usuzovat na časovou nebo věcnou souvislost mezi první výpovědí z pracovního poměru a provedeným monitoringem. Zhodnotil intenzitu porušení konkrétních povinností žalobkyně s ohledem na celkové množství času, kdy svěřený pracovní prostředek byl využit pro její osobní účely, a zdůraznil i množství času stráveného na seznamovacích portálech. Vzal v úvahu, že se jednalo o vědomé jednání žalobkyně, byť nevyšlo najevo, že by bylo činěno v úmyslu poškodit zaměstnavatele. Zhodnocením těchto hledisek dospěl k závěru, že vytýkané porušení pracovních povinností bylo závažné a naplnilo výpovědní důvod podle ustanovení § 52 písm. g) zákoníku práce.

4. K odvolání žalobkyně Městský soud v Praze rozsudkem ze dne 2. 11. 2021, č. j. 30 Co 336/2021-693, rozsudek soudu prvního stupně potvrdil a uložil žalobkyni povinnost zaplatit žalované na náhradě nákladů odvolacího řízení 7 018 Kč k rukám zástupce žalované. Odvolací soud vyšel jednak ze skutkových závěrů soudu prvního stupně, jednak zopakoval dokazování znaleckým posudkem Ing. Fialy. Uzavřel, že na těchto skutkových závěrech nemůže změnit nic ani předložený znalecký posudek Ing. Jelínka, a souhlasil s tím, že soud prvního stupně výslech tohoto znalce již neprováděl. Doplnění znaleckého posudku tohoto znalce považoval za nepřijatelnou novotu v odvolacím řízení. Dále odvolací soud vysvětlil, že za počátek subjektivní lhůty pro výpověď není možné považovat okamžik, kdy se nadřízená žalobkyně dozvěděla o prvních indiciích svědčících o tom, že žalobkyně 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 žalovaná teprve až v návaznosti na provedený monitoring, a to dne 19. 12. 2016. Při posouzení zájmu na ochranu soukromí zaměstnance a zájmu na ochranu majetku zaměstnavatele dospěl odvolací soud k závěru, že provedený monitoring byl přiměřený. Souhlasil s tím, že v podané výpovědi nelze spatřovat šikanózní či nemravné jednání žalované. Při naplnění výpovědního důvodu představuje podání výpovědi právo zaměstnavatele, nikoliv jeho povinnost.

5. Proti rozsudku odvolacího soudu (v celém jeho rozsahu) podala žalobkyně dovolání. První dovolací otázku, při jejímž řešení se měl odvolací soud odchýlit od ustálené rozhodovací praxe dovolacího soudu (rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 6. 3. 2012, sp. zn. 21 Cdo 4837/2010), spatřuje dovolatelka v tom, od kterého okamžiku běží lhůta pro podání výpovědi z pracovního poměru. Podle názoru žalobkyně tato počala v daném případě běžet od okamžiku, kdy se nadřízená žalobkyně dozvěděla o její činnosti na Facebooku. Pro účely počátku běhu subjektivní lhůty je rozhodující samotné povědomí zaměstnavatele o jednání, které může zavdat příčinu pro předčasné ukončení pracovního poměru, a dvouměsíční lhůta slouží k tomu, aby zaměstnavatel postavil najisto, zda důvody pro předčasné ukončení pracovního poměru skutečně existují, či nikoliv. Od ustálené rozhodovací praxe dovolacího soudu se měl odvolací soud odchýlit rovněž v případě druhé, procesní otázky, zda doplnění znaleckého posudku zpochybňujícího věrohodnost důkazních prostředků, na nichž spočívá rozhodnutí soudu prvního stupně, představuje nepřijatelnou novotu v odvolacím řízení. Dovolatelka argumentuje, že doplnění znaleckého posudku Ing. Jelínka navrhovala již v rámci řízení před soudem prvního stupně. Rozhodovací praxe dovolacího soudu připouští, aby v rámci odvolacího řízení byly provedeny takové důkazy, které byly v řízení před soudem prvního stupně kterýmkoliv z účastníků označeny alespoň natolik konkrétně, aby mohly být individualizovány. Základním smyslem doplnění znaleckého posudku bylo zpochybnění způsobilosti znaleckého posudku Ing. Fialy a výpisu pohybu dat prokázat skutečnosti tvrzené žalovanou. Jako třetí, dosud neřešenou, formuluje žalobkyně otázku, zda jednání nadřízeného zaměstnance vůči celé skupině lidí u zaměstnavatele lze vykládat jako šikanu zaměstnance v souladu se zákoníkem práce. Je tak významná otázka, zda cílená šikana

skupiny zaměstnanců představuje naplnění úmyslu poškodit každého tohoto zaměstnance v rámci této skupiny. Čtvrtá otázka, při jejímž řešení se měl odvolací soud odchýlit od rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 17. 4. 2014, sp. zn. 21 Cdo 2413/2013, spočívá podle žalobkyně v tom, zda skutečnost, že podobného porušení pracovních povinností se dopouštěli i ostatní zaměstnanci zaměstnavatele, má být zohledněna při posouzení splnění podmínek výpovědi z pracovního poměru ze strany zaměstnavatele. Dovolatelka navrhla zrušení rozsudku odvolacího soudu a rozsudku soudu prvního stupně a vrácení věci soudu prvního stupně k dalšímu řízení.

6. Žalovaná navrhla odmítnutí dovolání žalobkyně. Co se počátku běhu lhůty pro uplatnění výpovědního důvodu týče, tak nadřízená žalobkyně pouze pojala podezření, že se žalobkyně mohla dopustit jednání zakládajícího důvod k výpovědi z pracovního poměru. Sama skutečnost, že žalobkyně zasílala nějaké věci na Facebook během konference, nemohla být důvodem pro rozvázání pracovního poměru. O veškerých ostatních návštěvách internetových stránek nesouvisejících s výkonem práce se žalovaná dozvěděla teprve až na základě monitoringu aktivit žalobkyně na internetu. Ohledně návrhu na doplnění znaleckého posudku poukazuje žalovaná na nekonzistentnost tvrzení žalobkyně v průběhu řízení. Žalobkyně sice navrhla doplnění znaleckého posudku znalce Jelínka jeho výslechem, ovšem nikterak nespécifikovala, co by mělo být navrženým výslechem prokázáno. Argumentaci šikanózního jednání vůči celé skupině lidí z oddělení u zaměstnavatele uplatnila žalobkyně teprve v dovolání. Navíc tvrzení žalobkyně nejsou pravdivá a ani nemají oporu v dokazování. Ze strany žalované nedošlo ani k nerovnému zacházení s žalobkyní. V souladu s rozhodovací praxí odvolacího soudu závisí na individuálním zvážení a posouzení zaměstnavatele, jak vyhodnotí porušení pracovních povinností zaměstnance, přičemž není povinností zaměstnavatele automaticky rozvázat pracovní poměr se všemi zaměstnanci pro porušení jejich pracovních povinností.

7. Nejvyšší soud jako soud dovolací [§ 10a zákona č. [99/1963](#) Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „o. s. ř.“)] po zjištění, že dovolání proti pravomocnému rozsudku odvolacího soudu bylo podáno oprávněnou osobou ve lhůtě uvedené v ustanovení § 240 odst. 1 o. s. ř., se nejprve zabýval otázkou přípustnosti dovolání.

8. Dovoláním lze napadnout pravomocná rozhodnutí odvolacího soudu, pokud to zákon připouští (§ 236 odst. 1 o. s. ř.).

9. Není-li stanoveno jinak, je dovolání přípustné proti každému rozhodnutí odvolacího soudu, kterým se odvolací řízení končí, jestliže napadené rozhodnutí závisí na vyřešení otázky hmotného nebo procesního práva, při jejímž řešení se odvolací soud odchýlil od ustálené rozhodovací praxe odvolacího soudu nebo která v rozhodování odvolacího soudu dosud nebyla vyřešena nebo je dovolacím soudem rozhodována rozdílně anebo má-li být dovolacím soudem vyřešená právní otázka posouzena jinak (§ 237 o. s. ř.).

10. Napadený rozsudek odvolacího soudu je (v závěru, že „při naplnění výpovědního důvodu představuje výpověď právo zaměstnavatele, nikoliv však jeho povinnost“) v souladu s ustálenou rozhodovací praxí odvolacího soudu a není důvod, aby byly rozhodné právní otázky posouzeny jinak. Podle ustálené soudní praxe je věcí zaměstnance, aby se choval takovým způsobem, aby zaměstnavatel neměl důvod ke skončení pracovního poměru výpovědí, a nemůže přitom spoléhat na to, že k porušování povinností dochází také u jiných zaměstnanců. Z žádného ustanovení zákoníku práce totiž nevyplývá, že je povinností zaměstnavatele rozvázat pracovní poměr se zaměstnancem, a to ani v případě, že porušuje pracovní kázeň (nyní „povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci“). Tento jednostranný úkon je zcela na uvážení zaměstnavatele. Dospěl-li proto zaměstnavatel k závěru, že se zaměstnancem chce rozvázat pracovní poměr, a byly-li podmínky pro skončení pracovního poměru výpovědí splněny, nelze tento závěr soudu zvrátit tvrzením, že výpovědí měl být pracovní poměr skončen také s jinými zaměstnanci (ve

vztahu k obsahově shodné právní úpravě v přechozím zákoníku práce srov. například rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11. 3. 2008, sp. zn. 21 Cdo 596/2007, nebo usnesení Nejvyššího soudu ze dne 12. 2. 2009, sp. zn. 21 Cdo 1097/2008).

11. Odkazuje-li žalobkyně v této souvislosti na rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17. 4. 2014, sp. zn. 21 Cdo 2413/2013, jenž se obecně vyjadřuje k otázce zneužití výkonu subjektivního práva, pak přehlídí, že soudy vycházely ze stavu, kdy „důkazní povinnost prokázat, že motivací zaměstnavatele bylo ji poškodit, je na žalobkyni, přičemž žalobkyně byla v tomto směru opakovaně poučena, a ani přes výzvu soudu neoznačila žádné důkazy, jimiž by uvedené bylo jednoznačně prokázáno“. Stejně tak soudy nečinily skutkový závěr, na jehož základě formuluje žalobkyně svoji třetí dovolací otázku, totiž že by docházelo „k cílené šikaně skupiny zaměstnanců“. Při úvaze o tom, zda je právní posouzení věci odvolacím soudem správné, Nejvyšší soud vychází (musí vycházet) ze skutkových závěrů odvolacího soudu a nikoli z těch skutkových závěrů, které v dovolání na podporu svých právních argumentů nejprve zformuluje sám dovolatel (srov. například důvody rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 27. 10. 2004, sp. zn. 29 Odo 268/2003, uveřejněného pod č. [19/2006](#) Sb. rozh. obč., nebo usnesení Nejvyššího soudu ze dne 10. 10. 2013, sp. zn. 29 Cdo 3829/2011).

12. V části, ve které směřuje proti výroku rozsudku odvolacího soudu o náhradě nákladů řízení (tj. v části, v níž odvolací soud potvrdil rozsudek soudu prvního stupně ve výroku o náhradě nákladů řízení a v níž rozhodl o nákladech odvolacího řízení), není dovolání přípustné podle ustanovení § 238 odst. 1 písm. h) o. s. ř., podle kterého dovolání podle § 237 o. s. ř. není přípustné proti rozhodnutím v části týkající se výroku o nákladech řízení. Nejvyšší soud proto dovolání žalobkyně v této části podle ustanovení § 243c odst. 1 o. s. ř. odmítl.

13. Z hlediska skutkového stavu bylo v projednávané věci (mimo jiné) zjištěno (správnost skutkových zjištění soudů přezkumu dovolacího soudu – jak vyplývá z ustanovení § 241a odst. 1 a § 242 odst. 3 věty první o. s. ř. – nepodléhá), že nadřízená žalobkyně zaznamenala pohyb žalobkyně na internetu (na službě Facebook). Tato skutečnost byla popudem toho, že byl proveden monitoring pohybu žalobkyně 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.

14. Za tohoto skutkového stavu závisí napadený rozsudek odvolacího soudu (mimo jiné) na vyřešení otázky hmotného práva, od jakého okamžiku počíná běžet subjektivní lhůta, v níž může zaměstnavatel dát zaměstnanci výpověď z pracovního poměru pro porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci. Vzhledem k tomu, že tato otázka nebyla v rozhodování dovolacího soudu dosud vyřešena ve všech souvislostech, dospěl Nejvyšší soud k závěru, že dovolání žalobkyně je podle § 237 o. s. ř. přípustné.

15. Po přezkoumání rozsudku odvolacího soudu ve smyslu ustanovení § 242 o. s. ř., které provedl bez jednání (§ 243a odst. 1 věta první o. s. ř.), Nejvyšší soud dospěl k závěru, že dovolání žalobkyně není opodstatněné.

16. Projednávanou věc je třeba i v současné době posuzovat – vzhledem k tomu, že se žalobkyně domáhá určení neplatnosti výpovědi doručené jí dne 30. 12. 2016 – podle zákona č. [262/2006](#) Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů, účinném do 31. 12. 2016 (dále jen „zák. práce“).

17. Podle ustanovení § 58 odst. 1 zák. 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.

18. Zákoník práce tedy rozeznává dvě různé lhůty, v nichž musí zaměstnavatel dát zaměstnanci výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. g) zák. 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 (srov. § 330 zák. práce), i když zaměstnavateli ještě běží druhá lhůta (srov. například rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 28. 8. 2020, sp. zn. 21 Cdo 4041/2018).

19. 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. Dvoutříměsíční 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 (srov. například rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6. 2. 2001, sp. zn. 21 Cdo 13/2000). Není přitom rozhodující, kdy zaměstnavatel „s jistotou“ zjistil důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru (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 (srov. například rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6. 3. 2012, sp. zn. 21 Cdo 4837/2010).

20. 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.

21. Protože bylo dovolání shledáno přípustným, posuzoval dovolací soud ve smyslu § 242 odst. 3 věty druhé o. s. ř. námitky žalobkyně, že odvolací soud nedoplnil dokazování o navržené doplnění znaleckého posudku Ing. Jelínka. Ze spisu vyplývá, že soud prvního stupně doručil zástupci žalobkyně výpis dat (dokument označený jako „2_Jančekova_výpis_prohlížení_internetu“) dne 31. 5. 2021. Dne 28. 6. 2021 se konalo poslední jednání před soudem prvního stupně, při kterém byl mimo jiné čten k důkazu znalecký posudek Ing. Jelínka. Zástupce žalobkyně po provedení důkazu navrhl „doplnění znaleckého posudku znalce Jelínka jeho výsledkem“ a soud poté seznámil účastníky se svým závěrem o „zcela obecných závěrech“ tohoto posudku. Po poučení podle § 119a odst. 1 o. s. ř. zástupce žalobkyně trval na „provedení důkazu výsledkem znalce Jelínka“. Z takto zaznamenaného průběhu jednání nevyplývá, že by žalobkyně navrhovala doplnění znaleckého zkoumání pro posouzení určité konkrétní otázky, a už vůbec ne, že by se takové doplnění mělo týkat výše uvedeného výpisu dat.

22. K námitce žalobkyně, že takový důkazní návrh měl sloužit ke zpochybnění věrohodnosti již provedených důkazů (znaleckého posudku Ing. Fialy), je nutné připomenout závěry judikatury, že nejde o zpochybnění věrohodnosti důkazního prostředku, jestliže účastník uvede v odvolání proti rozhodnutí soudu prvního stupně nebo za odvolacího řízení skutečnosti či navrhne důkazy, pomocí kterých má být skutkový stav věci zjištěn jinak, než jak ho zjistil soud prvního stupně na základě jím

provedeního hodnocení důkazů. Uvedením skutečností a označením důkazů o věci samé totiž účastník nezpochybňuje věrohodnost důkazních prostředků, ale požaduje zjištění skutkového stavu soudem jinak, než jak byl zjištěn soudem prvního stupně na základě před ním uvedených skutečností a provedených důkazů; takový postup neodpovídá požadavkům § 205a odst. 1 písm. c) o. s. ř. (srov. například rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 16. 7. 2003, sp. zn. 21 Cdo 818/2003). Žalobkyně přitom ani v odvolání, ani za odvolacího řízení netvrdila žádné skutečnosti, pro které by navrhané doplnění znaleckého posudku mělo zpochybnit právě věrohodnost znaleckého posudku dříve provedeního. Odvolací soud tedy tím, že nedoplnil dokazování o doplnění znaleckého posudku Ing. Jelínka, nepůsobil vadu řízení, která by mohla mít za následek nesprávné rozhodnutí ve věci.

23. Z uvedeného vyplývá, že rozsudek odvolacího soudu je z hlediska uplatněného dovolacího důvodu správný. Protože nebylo zjištěno, že by byl postižen některou z vad uvedených v ustanovení § 229 odst. 1 o. s. ř., § 229 odst. 2 písm. a) a b) o. s. ř. nebo v § 229 odst. 3 o. s. ř. anebo jinou vadou, která by mohla mít za následek nesprávné rozhodnutí ve věci, Nejvyšší soud dovolání žalobkyně ve věci samé podle ustanovení § 243d odst. 1 písm. a) o. s. ř. zamítl.

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

Další články:

- [Koupě nemovité věci](#)
- [Nesprávný úřední postup \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Platební neschopnost \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Předkupní právo \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Přerušování řízení \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Rodinný závod \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Dědictví](#)
- [Výživné](#)
- [Valná hromada](#)
- [Ustanovení zástupce](#)
- [Náhrada škody](#)