



PROPADNÉ LHŮTY NOVĚ

RICHARD W. FETTER

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 § 72 zákoníku práce.

VÝCHODISKA PRÁVNÍ ÚPRAVY

Podle ustanovení § 72 zákoníku práce neplatnost rozvázání pracovního poměru vypovědí, 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 přihledne k zániku práva, i když to účastník řízení nenamítne (§ 330 zákoníku práce).

Nejvyšší soud (NS) se zabýval případem, kdy byl se zaměstnankyní s účinky ke dni 30. října 2014 okamžitě zrušen pracovní poměr; téhož dne jí bylo doručeno okamžitě zrušení pracovního poměru z důvodu porušení povinnosti vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jí vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem. Teprve dne 23. května 2016 však zaměstnankyně podala žalobu o jeho neplatnost. 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 onemocněním 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. ledna 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 § 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 § 72 zákoníku práce je zánik práva při jeho včasném 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. října 2014, skončit dnem jeho doručení a že žalobkyni tedy začala prekluzivní lhůta k podání žaloby běžet 31. října 2014 a uplynula dnem 31. prosince 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

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 § 72 zákoníku práce je lhůtou prekluzivní. Bylo-li právo na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru podle tohoto paragrafu uplatněno po uplynutí stanovené lhůty, přihlédně soud k zániku práva, i když to účastník řízení nenamítne. Z dotčeného ustanovení 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. Dvoutříměsíční 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, 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 dvoutříměsíční 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 pracovněprávní úpravy NS shrnul, že ve vztahu ke lhůtám zákoník práce neobsahuje zvláštní úpravu obdobnou té, která je uvedena v § 333 zákoníku práce ve vztahu k dobám, je třeba – s ohledem na ustanovení § 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. ledna 2014 § 605 až 608 a – jde-li o běh promlčecí a prekluzivní lhůty –, § 645-652 a § 654 odst. 2 občanského zákoníku – o. z.). Nejsou-li tedy v pracovněprávních předpisech pravidla pro běh prekluzivní lhůty výslovně upravena, je nutné s účinností od 1. ledna 2014 při určování začátku a konce prekluzivní lhůty vycházet z § 605 až 608 o. z., jakož i z ustanovení § 654 odst. 2 o. z.

Nejvyšší soud ve vztahu k právní úpravě účinné do 31. prosince 2013 ve své judikatuře dovodil, že institut stavení běhu lhůty, který byl ve vztahu k promlčení upraven v § 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 § 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. ledna 2014 neobstojí.

ZMĚNA PRÁVNÍ ÚPRAVY

Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, tedy na rozdíl od právní úpravy v předchozím občanském zákoníku výslovně stanoví, že ustanovení občanského zákoníku o běhu promlčecí lhůty (§ 645 až 652 o. z.) platí obdobně i pro prekluzivní lhůtu. Ve sporu o neplatnost rozvázání pracovního poměru může být relevantní § 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 listivě uveden v omyl. A především pak § 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. ledna 2014 je tak možné v případech a za podmínek vymezených v § 645 až 652 o. z., které 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. října 2014 –, subsidiárně použít zákon č. 89/2012 Sb., ve znění účinném do 29. prosince 2016 (srov. ustanovení § 4 zákoníku práce), v jehož § 654 odst. 2 je (na rozdíl od právní úpravy v předchozím občanském zákoníku účinném do 31. prosince 2013) výslovně uvedeno, že ustanovení občanského zákoníku o běhu promlčecí lhůty (§ 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 –, k tomu nepřihlédl, a protože se 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 (vycházejí z názoru, že důvody, které žalobkyni bránily v podání žaloby, nejsou pro posouzení včasnosti žaloby podstatné), nemůže být jeho závěr, že lhůta k podání žaloby o neplatnost rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením podle § 72 zákoníku práce uplynula dnem 31. prosince 2014, správný. Jak rozsudek odvolacího soudu, tak soudu prvního stupně byl proto zrušen.

ZÁVĚRY PRO PRAXI

Výklad, který autoritativně podal Nejvyšší soud, 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 § 72 zákoníku práce 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 § 72 zákoníku práce je třeba aplikovat též § 652 o. z., který stanoví, že pokračuje-li běh promlčecí lhůty po odpadnutí některé z překážek uvedených v § 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 pracovněprávních vztahů mohou být vystaveni značné nejistotě.

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 prodloužováním 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 zavádění takové prekluzivní lhůty. Navrhuje se proto speciální úprava, která by měla být zavedena do zrušeného § 329 zákoníku práce. Podle ní po odpadnutí zákonné překážky pouze doběhne zbytek zákonem sta-





novené 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.

DVOUMĚSÍČNÍ LHŮTA PRO PODÁNÍ ŽALOBY JE ZAŽITÁ

I předkladatelé novely uvádějí jako ilustrativní příklad problematičnosti stavení prekluzivních lhůt právě dvouměsíční lhůtu dle § 72 zákoníku práce, v jejímž rámci mohou strany pracovního poměru uplatnit u soudu neplatnost skončení pracovního poměru. Od 1. ledna 1989 byla novelou starého zákoníku práce zkrácena lhůta pro podání žaloby na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru ze tří na dva měsíce. Do 1. ledna 2014 se jednalo o stabilní úpravu, která nedoznala žádných změn ani v novém zákoníku práce, který je účinný od 1. ledna 2007. Nad předmětnou úpravou této prekluzivní lhůty panovala celospolečenská shoda, ani ze strany sociálních partnerů nebyl dosud vyvinut žádný tlak na její modifikaci. 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. ■

Autor článku je právník zabývající se pracovním a občanským právem.

¹ Sebevražda.

INSPEKTOŘI ODHALILI ZFALŠOVANÉ DOKLADY CIZINCŮ

Padělané doklady, které z pěti občanů Moldavské republiky „udělaly“ Rumuny, a další porušení zákona odhalili inspektoři koncem srpna při kontrolách přímo na pracovištích. Celkem 76 lidí převážně z Ukrajiny je teď podezřelých z porušení zákona o pobytu cizinců na území České republiky a porušení zákona o zaměstnanosti. Sankce zřejmě čekají i zaměstnavatele. V některých případech bude totiž jejich role zřejmě vyhodnocena jako zastřené zprostředkování zaměstnání.

Kontrolní akce Státního úřadu inspekce práce ve spolupráci s cizineckou policií zaměřené na odhalování nelegálního zaměstnávání českých občanů i cizinců proběhly ve všech krajích mezi 27. a 31. srpnem.

Do terénu vyrazilo 75 inspektorů, kteří zkontrolovali více než 600 osob, z nichž bylo 294 cizinců. Jednalo se zejména o zaměstnance z Ukrajiny, ale také z Maďarska, Rumunska, Moldavské republiky, Kyrgyzstánu, Indie, Gruzie, Bosny a Hercegoviny, Černé Hory a dalších států.

Definitivní výsledky však budou jasné až po úplném dokončení všech kontrolních akcí. Ty byly dosud zahájeny u bezmála 60 subjektů. Vzhledem k tomu, že se na kontrolovaných pracovištích pohybovali také zaměstnanci dodavatelských a subdodavatelských společností, počet zahájených kontrol se bude ještě zvyšovat. Podobné akce budou pokračovat i v následujících měsících.