



Čas a lhůty podle občanského zákoníku – vliv na pracovněprávní vztahy

publikováno: 13.01.2016

Použití občanského zákoníku

ZP před 1. lednem 2012 odkazoval v § 329 při posuzování právních skutečností v otázkách lhůt, času a dob, nebo zda došlo k promlčení nebo zániku práva, na dřívější občanský zákoník (obč. zák. č. 40/1964 Sb.). Novela ZP od 1. ledna 2012 však vychází, na rozdíl od dřívějšího principu delegace, z tzv. subsidiarity (podpůrnosti) obč. zák. č. 40/1964 Sb. v pracovněprávních vztazích. Proto se v současném ZP již nesetkáváme s odkazem na použití obč. zák. č. 40/1964 Sb. Ustanovení § 329 dřívějšího ZP bylo zrušeno. **Při posuzování promlčení a zániku práva se vychází z o. z., a to podle principu, že je možné aplikovat o. z. tehdy, není-li záležitost přímo řešena ZP.** O to je pro zaměstnavatele situace obtížnější, neboť musí vědět, kde příslušné ustanovení je v o. z. obsaženo. **Počítání času a posuzování lhůt jsou řešeny v § 618 až § 630 o. z.**

Promlčení práva ve lhůtě

Mezi nejdůležitější lhůty podle o. z., které jsou uplatňovány v pracovněprávních vztazích, patří promlčecí lhůta. Právo upravené v pracovněprávních vztazích se promlčí, jestliže nebylo vykonáno v době stanovené v o. z. **Promlčecí doba je tříletá a běží ode dne, kdy právo mohlo být vykonáno poprvé.** K promlčení soud přihlídně, jen uplatní-li tuto námitku dlužník nebo smluvní strana, proti níž návrh směřuje (např. zaměstnavatel). Pak nelze právo uplatňující smluvní straně přiznat. Po dobu soudního uplatnění promlčecí doba neběží. **O. z. stanoví v § 629 promlčecí lhůtu tříletou. Smluvní strany (zaměstnavatel a zaměstnanec) si však mohou ujednat kratší nebo delší promlčecí lhůtu počítanou ode dne, kdy právo mohlo být uplatněno poprvé, než jakou stanoví zákon. Tato lhůta musí však být nejméně v trvání jednoho roku a nejdéle v trvání patnácti let.**

Účelem institutu promlčení je stimulovat navrhovatele (smluvní stranu), aby svá práva uplatnil včas a přispěl tak k právní jistotě. Jestliže by, poté, co mu vznikla možnost uplatnit svá práva, příliš dlouho otálel, ztížila by se možnost dopátrat se skutkového stavu.

Namítne-li smluvní strana námitku promlčení, soud k ní přihlídně a nemůže nárok přiznat a žalobu zamítne. Nárok sice bude dále trvat, ale stane se prostřednictvím soudu nevymahatelným. Námitky promlčení vůči účastníkovi sporu mimo soudní řízení nemají žádné právní důsledky. Tato legislativní podstata pojmu „promlčecí lhůta“ zůstává nedotčena i po účinnosti o. z.

Promlčení náhrady škody

Zvláštní právní úprava platí pro promlčecí lhůtu k uplatnění práv na náhradu škody nebo jiné újmy. Tato práva se promlčí nejpozději za deset let ode dne, kdy škoda nebo újma vznikla. Bude-li škoda nebo újma způsobena úmyslně, právo se promlčí za patnáct let. Tyto lhůty se však neuplatní u újmy vzniklé na životě nebo zdraví. **Nepoužijí se např. při náhradě škody způsobené na zdraví zaměstnanci v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, kdy bude platit všeobecná tříletá promlčecí lhůta. Desetiletá, případně patnáctiletá promlčecí lhůta se však uplatní při**

posuzování nároků na náhradu škody, např. na odložených věcech při výkonu zaměstnání, poškození majetku zaměstnavatele apod. (§ 636 o. z.).

Promlčecí lhůta při pracovním úrazu

Příkladem z nové právní úpravy mohou být práva zaměstnance na náhradu za ztrátu na výdělků z důvodu pracovního úrazu nebo nemoci z povolání nebo z jiné škody na zdraví než z důvodu pracovního úrazu nebo nemoci z povolání a práva na náhradu nákladů na výživu pozůstalých, která se nepromlčují. Práva na jednotlivá plnění z nich vyplývající se však promlčují (§ 389 ZP).

Příklad:

Zaměstnanec měl pracovní úraz v roce 2009 a o výši škody představující náhradu za ztrátu na výdělků v důsledku pracovního úrazu se dozvěděl v roce 2009 o několik měsíců později po úrazu. Nárok měl tedy uplatňovat do tří let, kdy se dozvěděl o škodě a o tom, kdo za ni odpovídá. To však neučinil a nyní chce škodu uplatňovat zpětně.

Samotný institut náhrady se nepromlčuje (námitka promlčení se nepřipouští), ale promlčují se jednotlivé náhrady (částky), pro jejichž uplatnění platí tříletá doba. Náhradu může v současnosti uplatňovat, ale jen za období tří let, tedy od roku 2013 do roku 2015. Náhradu za roky 2009 až 2012, kdy mu rovněž vznikla ztráta na výdělků, uplatňovat nemůže. Přesněji řečeno, možnost k uplatnění nároku existuje, ovšem zaměstnavatel by mohl uplatnit námitku promlčení, ke které by soud přihlédl a návrh by z tohoto důvodu zamítl.

Zánik práva

Na rozdíl od promlčení, které musí účastník uplatnit, aby byl úspěšný ve sporu, k zániku práva uplynutím stanovené doby (prekluzi), soud přihlíží z úřední povinnosti. Uplynula-li lhůta k uplatnění práva, soud toto právo v důsledku prekluze nepřizná. **V pracovněprávních vztazích jde o jen několik práv, která podléhají prekluzi, k jejich uplatnění musí tedy dojít ve stanovené lhůtě. ZP tyto lhůty uvádí v § 330. V těchto případech se použije přímo ZP, nikoliv o. z.**

Jedná se o:

- návrh na určení, že se jedná o pracovní poměr na dobu neurčitou (§ 39 odst. 5 ZP – do dvou měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit uplynutím sjednané doby),
- výpověď zaměstnanci pro jiné porušení povinnosti zvláště hrubým způsobem, porušení dočasněho režimu práce neschopného zaměstnance (§ 57 odstavec 1 ZP – do jednoho měsíce, kdy se zaměstnavatel o tomto porušení dověděl, nejpozději však do jednoho roku ode dne, kdy takový důvod k výpovědi vznikl),
- podání výpovědi z pracovního poměru zaměstnavatelem nebo zrušení pracovního poměru z důvodů porušení pracovních povinností (§ 58 ZP – do dvou měsíců ode dne, kdy se o tomto porušení dověděl),
- okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem (§ 59 ZP – do dvou měsíců ode dne, kdy se o důvodech k okamžitému zrušení dověděl),
- neplatnost rozvázání pracovního poměru výpovědí, okamžitým zrušením, zrušením ve zkušební době nebo dohodou (§ 72 ZP – do dvou měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit tímto rozvázáním),

- odpovědnost zaměstnavatele za škodu na vnesených nebo odložených věcech v zaměstnání (§ 267 odst. 2 ZP a § 268 odstavec 3 ZP – zaměstnanec musí ohlásit tuto škodu zaměstnavateli do 15 dnů ode dne, kdy se o škodě dověděl),
- nesouhlas zaměstnance s obsahem pracovního posudku (§ 315 ZP – zaměstnanec musí uplatnit právo na opravu posudku u soudu do tří měsíců ode dne, kdy se o jeho obsahu dověděl),
- podání výpovědi zaměstnancem v souvislosti s přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů (§ 339a ZP – do dvou měsíců ode dne nabytí účinnosti přechodu práv a povinností).

Právní jednání a lhůty

Určující pro počítání času a běh lhůt je právní jednání. Podle § 545 o. z. právní jednání vyvolává právní následky, které jsou v něm vyjádřeny, jakož i právní následky plynoucí ze zákona, dobrých mravů, zvyklostí a zavedené praxe stran.

O. z. současně stanoví, kdy je právní jednání neplatné a kdy se k němu nepřihlíží. To má odraz v pracovněprávních vztazích zejména při posuzování platnosti skončení pracovního poměru v důsledku uplynutí lhůty. Pokud by byl pracovní poměr ukončen ústně, **např. ústní zrušení ve zkušební době nebo ústní výpověď z pracovního poměru, hodnotil by se tento postup jako „právní jednání, k němuž se nepřihlíží.“ Právní důsledky tohoto jednání nenastaly.**

Při posuzování **neplatnosti právního jednání** (např. námitky proti důvodu výpovědi) se musí postupovat podle § 72 ZP. Návrh musí být uplatněn u soudu nejpozději ve lhůtě dvou měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit tímto rozvázáním.

Lhůty k vrácení bezdůvodného obohacení

O. z. řeší bezdůvodné obohacení v § 2991 a násl. Dřívější pojem bezdůvodného obohacení (získání majetkového prospěchu plněním bez právního důvodu nebo plněním z právního důvodu, který odpadl) **rozšířil o získání majetku protiprávním užitím cizí hodnoty nebo tím, že za něho bylo plněno, co měl po právu plnit sám.**

Nová úprava se však od staré liší v tom, že již neuvádí jako zvláštní důvod vzniku bezdůvodného obohacení plněním z neplatného právního úkonu (jednání), jak to zdůraznil dřívější občanský zákoník.

O. z. uvádí, že v některých případech se nebude jednat o bezdůvodné obohacení a ten, komu bylo plněno, nemusí hodnoty vydat. *Jedná se např. o předčasné plnění dluhu (např. zaslání mzdy před výplatním termínem), plnění, které nemusel dlužník plnit, nebo plnění pro nedostatek formy (např. plnění podle ústní dohody o pracovní činnosti).*

Přeplatky a obohacování

Na straně zaměstnance je nejčastější obohacování v podobě finančních částek, jako je např. přeplatek na mzdě, neoprávněná náhrada škody za pracovní úrazy nebo na vozidle zaměstnance, vyšší cestovní náhrady apod.

Neoprávněně vyplacené finanční částky může zaměstnavatel na zaměstnanci požadovat, jen jestliže zaměstnanec věděl nebo musel z okolností předpokládat, že jde o částky nesprávně určené nebo omylem vyplacené, **a to do tří let od jejich výplaty** (§ 331 ZP). Po uplynutí této lhůty nárok na vrácení zanikne. Částky vrací zaměstnanec tehdy, jestliže při jejich přijetí nebyl v tzv. dobré víře.

Stává se, že zaměstnanec na výplatní listině podepsal přijetí menší částky, než která mu byla vyplacena. V dobré víře tedy rozhodně nebyl. Stejně je tomu tehdy, jestliže znal nebo měl znát předpis, podle kterého je mu přeplacená částka z pracovního poměru vyplácena (např. manažer, pracovník oddělení práce a mezd, hospodářsko-finanční správy, podnikový právník apod.). U jiných zaměstnanců bude nutné tyto skutečnosti individuálně hodnotit.

Příklad:

Jestliže např. zaměstnavatel poskytl zaměstnanci náhradu za ztrátu času z pracovní cesty, jde o bezdůvodné obohacení zaměstnance. Zákoník práce tuto náhradu neobsahuje a každý zaměstnanec – nejen na vedoucím místě nebo odborník – by měl tyto skutečnosti znát.

V této souvislosti je nutné upozornit na rozhodnutí Nejvyššího soudu R 1/79: „na vrácení poskytnutého plnění jako plnění bez právního důvodu je nárok jenom tehdy, pokud ten, kdo plnil, neměl vědomost o tom, že není povinen plnit, anebo že ten, komu plní, není oprávněn plnění přijmout.“ Pro personální praxi to znamená, že zaměstnavatel má nárok na plnění, které poskytl zaměstnanci, jenom tehdy, jestliže nevěděl o tom, že není povinen plnění poskytnout.

Zkušební doba není lhůta

Podle § 35 ZP může být v pracovní smlouvě sjednána zkušební doba. Může být sjednána písemně maximálně na dobu tří měsíců a u vedoucích zaměstnanců na šest měsíců, překážky v práci se do ní nezapočítávají. O dobu celodenních překážek v práci (včetně celodenní dovolené) se zkušební doba prodlužuje.

Podle § 333 ZP práva i povinnosti zaniknou uplynutím doby, na kterou byly omezeny. **Doby počínají prvním dnem a končí uplynutím posledního dne stanovené nebo sjednané doby.** To platí také v případě, kdy je uplynutím doby podmíněn vznik nebo zánik práva.

Podle § 333 ZP doba počíná prvním dnem a končí uplynutím posledního dne stanovené nebo sjednané doby. Z o. z. se tedy neuplatní § 605 odstavec 2, podle něhož konec lhůty nebo doby určené podle týdnů, měsíců nebo let připadá na den, který se pojmenováním nebo číslem shoduje se dnem, který připadá na skutečnost, od níž se lhůta nebo doba počítá.

Příklad:

Zkušební doba bude sjednána na tři měsíce od 1. června 2015. Protože se její trvání bude posuzovat podle § 333 ZP, skončí 31. srpna 2015, pokud pracovní poměr nebude zrušen dříve. Kdybychom její délku posuzovali podle o. z., končila by 1. září 2015.

Výpovědní doba

Mezi právními skutečnostmi, vymezenými časovým úsekem, má největší význam výpovědní doba.

Výpovědní doba počíná běžet od prvního dne měsíce, který následuje po měsíci, v němž byla výpověď doručena (např. výpovědní doba výpovědi, doručené 25. 5., začíná plynout dne 1. 6., výpovědní doba výpovědi doručené 1. 10. začíná plynout dnem 1. 11.).

Výpovědní doba je stejná pro výpověď danou zaměstnancem i zaměstnavatelem a činí nejméně dva měsíce (§ 51 ZP). Délku výpovědní doby ponechává ZP smluvní volnosti účastníků. **Může být dohodnuta výpovědní doba delší než dva měsíce, nikoliv kratší.** U zaměstnavatele mohou tedy existovat různé délky výpovědní doby u jednotlivých zaměstnanců na základě smluvního ujednání mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Musí však být zachována rovnost. Výpovědní doba nemůže být prodloužena např. kolektivní smlouvou nebo vnitřním předpisem.

Výpovědní doba může být diferencována např. s ohledem na věk zaměstnance, dobu trvání pracovního poměru, povahu práce, odbornost apod. Její délka nemůže však být různá u zaměstnavatele a jiná u zaměstnance. Není možné sjednat nebo stanovit, že zaměstnanec – odborník, který je přijímán do pracovního poměru, bude mít sjednanou výpovědní dobu např. pětiměsíční a zaměstnavatel jen dvouměsíční. V praxi někdy zaměstnavatelé odůvodňují tento postup obtížností při shánění náhrady za zaměstnance – odborníka, který dal výpověď. Dvouměsíční doba je pro ně nedostatečná.

Prodloužení výpovědní doby

Výpovědní doba nemusí vždy končit poslední den v kalendářním měsíci. Zejména se jedná o případy, kdy uplyne poslední den kalendářního měsíce v tzv. ochranné době (např. v pracovní neschopnosti zaměstnance) – viz § 53 odstavec 2 ZP. Uplyne-li poslední den výpovědní doby v ochranné době, **dochází ke stavení běhu výpovědní doby.** Většinou se jedná o případy, kdy ještě v tento den trvá pracovní neschopnost zaměstnance. Ochranná doba se do výpovědní doby nezapočítává. Výpovědní doba se prodlužuje a skončí uplynutím zbývající části výpovědní doby po skončení ochranné doby. Výjimka je v případě, kdy zaměstnanec prohlásí, že na prodloužení výpovědní doby netrvá.

Příklad:

Zaměstnanec byl uznán dočasně práce neschopným dne 27. července na dobu jednoho týdne a na den 31. července připadl poslední den dvouměsíční výpovědní doby. Výpovědní doba se prodlužuje o čtyři dny (období od počátku pracovní neschopnosti 27. 7. do uplynutí výpovědní doby 31. 7., tedy o pět dnů). Pět dnů se přičte ke dni, kdy skončí pracovní neschopnost, v uvedeném případě k 4. 7. Pracovní poměr skončí teprve dnem 8. července.

K prodloužení nebo ke stavení výpovědní doby nedochází, jestliže ochranná doba (např. vznik pracovní neschopnosti), která začala běžet po podání výpovědi, **skončila ještě před uplynutím výpovědní doby.**

Příklady:

Zaměstnanec dal výpověď z pracovního poměru v březnu. Výpovědní doba začíná první den následujícího měsíce a skončí poslední den dvouměsíčního období – to je 31. května. Kdyby tento zaměstnanec onemocněl např. v průběhu května a jeho pracovní neschopnost by trvala ještě i poslední den výpovědní doby, to je 31. května, přesto by jeho pracovní poměr skončil právě tímto dnem. Ochranná doba se nevztahuje na výpovědi, které podává zaměstnanec. Kdyby však dostal výpověď od zaměstnavatele, jeho pracovní poměr by v pracovní neschopnosti nemohl skončit a výpovědní doba by se prodlužovala o dobu pracovní neschopnosti.

Zaměstnanec bude uznán práce neschopným dne 20. 6. na dobu jednoho týdne a na den 30. června připadá poslední den dvouměsíční výpovědní doby. Pracovní

poměr skončí dnem 30. června, neboť ochranná doba skončila dříve, než nastal poslední den výpovědní doby.

Výpovědní doba rovněž neskončí poslední den kalendářního měsíce, jestliže výpověď dal zaměstnavatel zaměstnankyni z důvodu, pro který by mohl okamžitě zrušit pracovní poměr [§ 52 písm. g) ZP], před nástupem mateřské nebo rodičovské dovolené a výpověď by měla uplynout ještě v této době. Výpovědní doba pak skončí současně s mateřskou nebo rodičovskou dovolenou.

Odlišně se posuzuje konec výpovědní doby při hromadném propouštění zaměstnanců (§ 63 ZP). Skončení pracovního poměru nenastává uplynutím výpovědní doby, ale nejdříve po uplynutí 30 dnů od doručení písemné zprávy zaměstnavatele podle § 62 odstavec 5 ZP příslušnému úřadu práce. V této zprávě zaměstnavatel uvádí své rozhodnutí o hromadném propouštění a o výsledcích jednání se zástupci zaměstnanců. Ve zprávě je dále povinen uvést celkový počet zaměstnanců a jejich profesní složení, jichž se hromadné propouštění týká.

V případě, že zaměstnavatel doručil písemnou zprávu příslušnému úřadu práce tak, že 30 dnů od doručení zprávy uplyne později než poslední den příslušného kalendářního měsíce, skončí výpovědní doba teprve uplynutím (posledním dnem) 30denní lhůty. Např. končí-li běh dvouměsíční výpovědní doby 30. 6. a byla-li zpráva zaměstnavatele doručena 9. 6., skončí pracovní poměr až 9. 7.

Výpovědní doba při přechodu práv a povinností

V ustanovení § 51a ZP se umožňuje zaměstnanci, který nechce přejít k zaměstnavateli, na kterého přecházejí práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů nebo výkon práv a povinností z pracovněprávních vztahů k jiné organizační složce České republiky, a který proto jednostranně končí svůj pracovní poměr ještě před tímto přechodem, aby výpovědní doba v tomto případě skončila nejpozději dnem předcházejícím dni převodu. **Jde o specifické zkrácení výpovědní doby.**

Příklad:

Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů se uskutečňuje k 1. 7. 2015. Zaměstnanec může dát výpověď v souvislosti s tímto přechodem ještě v červnu 2015 a výpovědní doba skončí nejpozději 30. 6. 2015. Možnost k podání výpovědi má ještě ve lhůtě dvou měsíců ode dne nabytí účinnosti přechodu práv a povinností. V tomto případě do 31. 8. 2015.

JUDr. Ladislav Jouza

Autor, advokát v Praze, je expertem na pracovní právo a rozhodcem pracovních sporů.