Čas a jeho plynutí v pracovněprávních vztazích

doc. JUDr. Jarmila Pavlátová, CSc., Mgr. Miroslav Hromada, Ph.D.[*]
Fakulta právnická Západočeské univerzity v Plzni

Abstrakt: Příspěvek pojednává o významu času v pracovním právu. Zaměřuje se zejména na ty otázky, v nichž se pracovní právo odchyluje od obecné úpravy v občanském zákoníku. V odchylné úpravě se projevuje požadavek na posílení právní jistoty v základních pracovněprávních vztazích, zejména v pracovním poměru. Proto je využíváno velmi krátkých prekluzivních lhůt, což se pak v navazujících otázkách střetává s úpravou v občanském zákoníku. Specifika existují i v úpravě promlčení jednotlivých pracovněprávních nároků, zejména počátek promlčecí lhůty je různý u jednotlivých pracovněprávních nároků.

Abstract: The paper deals with the time in area of labor law. It focuses on questions where labor law has its special rules, deviating from civil code. There is a strong requirement for legal certainty in labor law relations. There for very short limitation periods are used. Specific situation is also in matters of time limitation. The beginning of the limitation period is different for many of labor law claims.

Klíčová slova: pracovněprávní vztahy, lhůta, promlčení, prekluze

Key words: employment relations, period, time limitation, preclusion

Úvod

Čas a jeho plynutí patří nepochybně k základním právním skutečnostem v soukromém právu, ovlivňujícím vznik, změnu a zánik soukromoprávních vztahů a práv a povinností z nich vyplývajících. Problematika času a jeho působení jako právní skutečnosti zahrnuje celou řadu zásadních právních problémů, mezi nimiž zaujímá zvláštní postavení problematika, kdy právní důsledky jsou spojeny s určitým časovým obdobím, zpravidla označovaným jako doba nebo lhůta. Lhůty jsou dále rozlišovány na lhůty promlčecí a lhůty prekluzivní. Tyto právní instituty upravuje především občanský zákoník[1] pro občanskoprávní vztahy a soukromé právo jako celek, jako základní obecnou právní úpravu, a subsidiárně platí tedy tato úprava i pro pracovněprávní vztahy, které však vzhledem k povaze pracovněprávních vztahů si vyžádaly v dílčích otázkách zvláštní úpravu.

Občanské právo i pracovní právo termíny „doba" a „lhůta" vždy používaly[2], je však třeba konstatovat, že nebylo mezi nimi vždy důsledně pojmově odlišováno; bývalý občanský zákoník v podstatě mezi nimi věcně neodlišoval[3] a podřizoval obě varianty stejnému právnímu režimu, pokud jde o běh času a jeho počítání. Naopak odlišení bylo vždy důležité pro pracovněprávní vztahy, a pokud tato skutečnost nebyla respektována[4], vyvolávalo to v pracovněprávních vztazích určité poruchy hladkého průběhu těchto vztahů a jejich právní jistotu.

V současné době platný občanský zákoník i zákoník práce pojmově **mezi časovým obdobím, označeným jako „doba" nebo jako „lhůta" odlišují, i když stanoví rozdílná pravidla pro jejich počítání a běh**; vzniká však přirozeně otázka vztahu mezi oběma zákony na tomto úseku právní úpravy a problematika subsidiarity občanského zákoníku, což je hlavním aspektem zaměření této statě.

Úvodem lze konstatovat, že tento vzájemný vztah je v podstatě v současné právní úpravě řešen diferencovaně; pokud se v pracovněprávních vztazích jedná:

---

* *Autoři pracují na katedře pracovního práva a práva sociálního zabezpečení Fakulty právnické ZČU v Plzni.*

1 V tomto textu používáme tyto zkratky:
ZP pro zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce (současný platný zákoník), ZP/65 Sb. pro zákon č. 65/1965 Sb. (první zákoník práce, zrušený), OZ pro zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník (současný platný), OZ/64 pro zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník (zrušený).

2 Výjimkou je první období účinnosti prvního zákoníku práce, zákona č. 65/1965 Sb., který s odůvodněním, že právní úpravu je třeba zjednodušit a zpřístupnit pracujícím, promlčení ze své úpravy vyloučil a celý systém práv a povinností podřídil režimu prekluze. Tato úprava se negativně projevila například v odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání a vyvolala řadu kritických stanovisek. Novelou zákoníku práce (zákonem č. 153/1969 Sb., kterým se mění a doplňuje zákoník práce), bylo do právní úpravy pracovního práva dodatečně zakotveno i promlčení (srov. § 261 až 264 ZP/65); nepochybně se jednalo o podstatnou chybu právní úpravy.

3 Například u výpovědi používal ve stejném smyslu jak pojem výpovědní doba, tak i výpovědní lhůta (viz například § 378 a § 582 OZ/64), v právní úpravě závazků upravuje „uplynutí doby" jako jeden ze způsobů zániku závazku (§ 578 OZ/64, avšak v § 100 OZ/64 používá termín „promlčecí doba", ačkoliv promlčením právo nezaniká; srov. i rozhodnutí Nejvyššího soudu 21/Cdo 3121/2013.

4 Srov. znění druhého zákoníku práce, zákona č. 262/2007 Sb. (znění od 1. 1. 2007 do 31. 12. 2011).

– o doby, je subsidiarita občanského zákoníku vyloučena; zákoník práce má vlastní právní úpravu v § 333 ZP,
– o promlčení, je pracovní právo plně odkázáno na subsidiární působnost občanského zákoníku, protože vlastní právní úpravu zákoník práce neobsahuje,
– o prekluzi (propadnutí práva), obsahuje zákoník práce základní právní úpravu v § 330 ZP, v ostatních otázkách je však odkázán na subsidiaritu občanského zákoníku; nový občanský zákoník předchozí právní úpravu prekluze rozšířil v § 654 OZ zařazením druhého odstavce, který vztáhl ustanovení OZ o běhu promlčecích dob i na běh dob prekluzivních, což vyvolalo v pracovněprávních vztazích řadu otázek, které nebyly doposud v teorii ani praxi uspokojivě zodpovězeny.

1. Doby v pracovněprávních vztazích

1.1 Jako doba jsou označována v současné právní úpravě soukromého práva časová období, která jsou stanovena zákonem nebo sjednána smluvními stranami a jejichž uplynutím právní vztah nebo právo či povinnost zanikají; v pracovním právu se v řadě případů tato úprava dotýká rozhodujících právních institutů.[5]

Dosažení zamýšleného právního účinku (zániku právního vztahu, práva nebo povinnosti) tedy dochází prostým uplynutím stanoveného či sjednaného časového období, aniž by se od příslušného subjektu – zaměstnavatele nebo zaměstnance – vyžadovalo další stanovené právní jednání. Tato skutečnost zakládá základní rozdíl mezi dobami a lhůtami: v případě lhůt může příslušný subjekt zabránit zániku právního vztahu, práva nebo povinnosti, nebo alespoň zabránit oslabení svého práva, které nebylo uspokojeno, pokud svoje právo (nárok) stanoveným způsobem uplatní.

Zákoník práce má zvláštní právní úpravu dob zakotvenou v § 333 ZP, který stanoví: *„Doba počíná 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.“* Na první pohled se jedná o velmi stručné ustanovení, které však ve svých důsledcích vylučuje v těchto případech subsidiární působnost občanského zákoníku.

1.2 Základní rozdíl mezi občanskoprávní a pracovněprávní úpravou spočívá ve stanovení počátku a konce běhu doby, ve svých důsledcích i její délky. Občanskoprávní úprava v zásadě zpravidla předpokládá konec doby i lhůty na den, který se shoduje s pojmenováním nebo číslem se dnem rozhodujícím pro její počátek. Zjednodušeně řečeno, občanské právo počátek běhu doby i lhůty klade na den následující po dni, který je rozhodný pro jejich vznik.

Zrušený občanský zákoník v § 122 OZ/64 navíc stanovil prodloužení doby i lhůty v případě, že poslední den doby nebo lhůty připadl na sobotu, neděli nebo svátek; v takovém případě posledním dnem lhůty nebo doby byl následující pracovní den. Současný občanský zákoník takovouto úpravu vztahuje pouze na běh lhůt.

Pokud jde o prvý zákoník práce, tato úprava nečinila v pracovním právu v podstatě žádné problémy, protože zákoník práce ji ve své úpravě použil pouze pro běh lhůt, nikoliv pro určení běhu doby.

Situace se však komplikovala tím, že druhý zákoník práce pokud jde o počítání času, zřejmě ve snaze se co nejvíce přiblížit občanskému zákoníku, závazně odkazoval na ustanovení § 122 OZ/64, a toto ustanovení tedy na principu delegace se v pracovním právu vztahovalo nejen na lhůty, ale i na určení dob. Systém delegace jako takový byl Ústavním soudem uznán[6] za nevhodný, respektive nesprávný. Podle našeho názoru je zcela zřejmě chybný i odkaz na § 112 OZ/64, pokud jde o počítání dob v pracovním právu, což se projevilo i u obtíží při aplikaci pracovního práva v praxi a v řadě zbytečně komplikovaných soudních rozhodování při určování konce doby v konkrétních případech (zejména konce pracovního poměru na dobu určitou a konce zkušební doby), což často přinášelo i vedlejší negativní důsledky. Přitom není důvodů zpochybňovat používání takových ustanovení při aplikaci pracovněprávních lhůt, a to jak v případě promlčení, tak i v případě prekluze, pro které je to adekvátní řešení.

Lze říci, že odborná veřejnost pozitivně přivítala, když v novelizaci zákoníku práce k 1. 1. 2012 byla vazba na občanský zákoník v úpravě dob zrušena a do zákoníku práce byla zakotvena samostatná právní úprava, která zůstala nezměněna i po účinnosti nového občanského zákoníku, jehož subsidiarita v otázce běhu dob v pracovněprávních vztazích byla vyloučena.

1.3 V čem spočívají okolnosti, které věcně brání úspěšnému užívání občanskoprávní úpravy i v otázce dob?

Porovnáním ustanovení § 333 ZP s ustanovením § 605 OZ lze dojít k závěru, že rozdíl spočívá v určení, kdy začíná běh doby a kterým dnem doba končí. Občanskoprávní úprava v zásadě předpokládá počátek běhu doby (i lhůty) na den následující pro její počátek a končí dnem, který se shoduje s pojmenováním nebo číslem s tímto dnem. Problém v pracovním právu však spočívá v tom, že mezi právní skutečností (právním jednáním), z níž doba vyplývá, a počátkem běhu stanovené nebo sjednané doby je nezřídka určitý časový rozdíl a doba tedy nepočíná běžet den po rozhodné skutečnosti.

Vezmeme-li jako typický příklad pracovní poměr na dobu určitou, pak musíme brát v úvahu, že například

[5] Typické případy v pracovním právu jsou například pracovněprávní vztahy sjednané na dobu určitou (pracovní poměr na určitou dobu, dohoda o provedení práce nebo dohoda o pracovní činnosti sjednané na určitou dobu), doba trvání sjednaného závazku zaměstnance z konkurenční doložky, tzv. zkušební doba, výpovědní doba, doba dočasného přidělení a řada dalších.

[6] Srov. nález Ústavního soudu ze dne 12. 3. 2008, ve věci návrhu na zrušení některých ustanovení zákona č. 262/2006 Sb., publikovaný pod č. 116/2008 Sb.

pracovní poměr nevzniká dnem uzavření pracovní smlouvy, ale sjednaným dnem nástupu do práce. Počátek doby trvání pracovního poměru na dobu určitou na následující den nepřichází vzhledem k typickému posunu sjednaného dne nástupu v úvahu. Pokud bychom však vzali jako rozhodující skutečnost sjednaný den nástupu, pak pracovní poměr sjednaný například na dobu jednoho měsíce trval jeden měsíc plus jeden den, což bylo nejenom obtížně vysvětlitelné veřejnosti, ale v některých případech mohlo přinést nejenom administrativní komplikace, ale i nepříznivé právní důsledky.

Situace se komplikovala tím, že § 122 OZ/64 mimo jiné dále posouval konec lhůty, pokud poslední den připadl na sobotu, neděli nebo svátek, na následující pracovní den. Pokud se takový způsob stanovení délky použil i na určení konce doby, pak za určitých okolností mohlo dojít až k absurdní situaci[7].

V případě takového nepřirozeného stanovení délky trvání vztahu nebo práva či povinnosti docházelo často ke sporům a následným sporům, například o platnost zrušení pracovního poměru ve zkušební době, a nezdůvodnitelným nelogičnostem: délka zkušební doby může trvat nejdéle 3 měsíce od počátku pracovního poměru, avšak začínala se počítat ode dne následujícího po dni nástupu do práce.

Současná právní úprava tedy vylučuje subsidiaritu občanského zákoníku v otázce dob v pracovněprávních vztazích a stanoví jejich počátek na den, kdy doba vzniká, a její konec se určuje prostým kalendářním (přirozeným) vymezením bez prodlužování.[8]

2. Promlčení v pracovněprávních vztazích

2.1 Promlčení jako obecný občanskoprávní institut se uplatňuje i v pracovněprávních vztazích. Uplyne-li promlčecí lhůta, tedy lhůta stanovená pro výkon práva, nastává oslabení subjektivního práva oprávněného subjektu. Oslabení je citelné, neboť uplatní-li povinný subjekt námitku promlčení, nemůže být právo přiznáno. Právo trvá sice i nadále, ovšem pouze ve formě naturální obligace.

Účelem promlčení je nastolení jistoty v právních vztazích.[9] V promlčení se projevuje zásada, že bdělým náleží práva; vychází se přitom ze zkušenosti, že vymáhání práv s delším časovým odstupem přináší s sebou, a to na obou stranách, procesní komplikace zejména při dokazování, a s tím i spojené vyšší výdaje. Protože promlčením právo nezaniká, není vyloučeno, aby si strany vyřešily své vztahy mimosoudně; plněním na promlčený dluh nedochází ke vzniku bezdůvodného obohacení.

Promlčení v pracovněprávních vztazích je na základě zásady subsidiarity upraveno občanským zákoníkem. Řídí se jím všechny základní otázky, tedy jaká práva se promlčují, jak jsou dlouhé promlčecí lhůty a kdy začínají běžet a v jakých případech dochází k jejich stavění. Zákoník práce obsahuje speciální úpravu pouze u délky promlčecí lhůty, promlčení práv na náhradu škody nebo nemajetkové újmy na zdraví,[10] u zvláštní délky promlčecí lhůty u práva na náhradu škody na odložených věcech[11] a u práva zaměstnavatele na vrácení částek vyplacených neprávem zaměstnanci.[12]

V konkrétních případech se i v pracovněprávních vztazích může prosadit ochrana dobrých mravů či zákazu zneužití práva a může být odepřeno právo uplatnit námitku promlčení. Jedná se o výjimečné případy zneužití práva na úkon účastníka, který marné uplynutí promlčecí lhůty nezavinil. Nepřiznání nároku by bylo nepřiměřeně tvrdé ve srovnání s rozsahem a charakterem jím uplatňovaného práva a s důvody, pro které své právo včas neuplatnil. Tyto okolnosti by přitom musely být naplněny v natolik výjimečné intenzitě, aby byl odůvodněn tak významný zásah do principu právní jistoty, jakým je odepření práva uplatnit námitku promlčení.[13] Šlo například o obtížnou a problematickou situaci při přechodu práv a povinností z pracovněprávního vztahu;[14] naopak sociální poměry či nedostatek právních znalostí těmito výjimečnými okolnostmi samy o sobě nejsou.[15]

2.2 Mezi základní teoretické otázky s praktickými dopady nepochybně patří otázka, **jaká práva z pracovněprávních vztahů se promlčují?** Obecné pravidlo zní, že se promlčují všechna majetková práva s výjimkou případů stanovených zákonem. Jiná práva se promlčují, pokud to stanoví zákon.[16] V prvé řadě se tedy promlčují ta majetková práva z pracovněprávních vztahů, jichž se oprávněná strana domáhá žalobou na peněžité plnění. V praxi se jedná o žalobu na zaplacení dlužné mzdy (platu či jiné odměny za vykonanou práci), náhrad výdajů v souvislosti s výkonem práce, žalob na náhradu mzdy (při překážkách v práci nebo při neplatném rozvázání pracovního poměru), žalob na zaplacení škody. Promlčují se i ta práva, která vznikají v době, kdy již základní pracovněprávní vztah zanikl – například právo na výplatu náhrady na ztráty na výdělku po skončení pracovní neschopnosti nebo právo

[7] Například pracovní poměr sjednaný 1. ledna na dobu 1 roku mohl končit až 4. ledna následujícího roku, pokud následovaly bezprostředně víkendové dny, čili trval z kalendářního hlediska 1 rok plus 4 dny.

[8] V podstatě lze říci, že poslední den doby je zpravidla den, který předchází dni stejně označenému jako den počáteční, s výjimkou rozdílné délky měsíce.

[9] Srov. například rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 23. 2. 2017, sp. zn. 21 Cdo 151/2016.

[10] § 271t ZP.

[11] § 267 odst. 2, § 268 odst. 3 ZP.

[12] § 331 ZP.

[13] Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 22. 8. 2002, sp. zn. 25 Cdo 1839/2000, který byl uveřejněn ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek pod č. 59/2004.

[14] Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 16. 4. 2015, sp. zn. 21 Cdo 1897/2014.

[15] Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. 10. 2015, sp. zn. 21 Cdo 529/2014.

[16] § 611 OZ.

na peněžité vyrovnání či smluvní pokutu vyplývající z konkurenční doložky.

Co se osobnostních práv týče, promlčují se jen práva na odčinění újmy na těchto právech.[17] V praxi se tak nejčastěji řeší otázky související s promlčením práv na náhradu nemajetkové újmy na zdraví zaměstnance, tedy práva na bolestné, a náhradu za ztížení společenského uplatnění. Může jít dále o náhradu nemajetkové újmy[18] či jiné odstranění následků (například uložením povinnosti k omluvě, nahrazením projevu vůle) způsobených porušením práv a povinností vyplývajících z práva na rovné zacházení nebo diskriminací.[19] K promlčení práv vyplývajících z ostatních právních prostředků ochrany před diskriminací (nerovným zacházením) však nedochází. Zaměstnanec, který více jak tři roky trpěl diskriminací, se stále může, bez obav z namítaného promlčení, domáhat, aby od diskriminace bylo upuštěno.[20]

Kromě toho dovodila judikatura existenci naléhavého právního zájmu na určení podle § 80 OSŘ, že pracovní poměr trvá, přestože by bylo možné žalovat na splnění povinnosti. Tak je tomu tehdy, jestliže se určením, že tu právní vztah nebo právo je či není, vytvoří pevný právní základ pro právní vztahy účastníků sporu (a předejde se tak žalobě o plnění).[21] Není důvodu, aby se promlčení nevztahovalo i na právo domáhat se u soudu určení, že tu je právní poměr nebo právo (podobně jako se prekluduje právo domáhat se určení určité právní skutečnosti – například neplatnosti rozvázání pracovního poměru). Je v souladu s účelem institutu promlčení, že po uplynutí určité doby nečinnosti se již nebudou, namítne-li to druhá strana, řešit spory o existenci pracovního poměru.

2.3 Významnou součástí právní úpravy promlčení je určení **počátku a délky promlčecí lhůty**. Základní pravidlo váže počátek promlčecí lhůty práva vymahatelného u orgánu veřejné moci na den, kdy právo mohlo být uplatněno poprvé. Od tohoto okamžiku běží subjektivní tříletá promlčecí lhůta. Upravena je i objektivní promlčecí lhůta u majetkových práv, obecně činí deset let ode dne, kdy právo dospělo.[22] V nejběžnějším případě je tedy počátek běhu promlčecí doby shodný s okamžikem splatnosti dluhu.[23]

Vyvstává dále otázka, zda si zaměstnavatel se zaměstnancem mohou dohodnout jiný počátek promlčecí lhůty. Řešení této otázky má praktický dopad například v situaci, kdy zaměstnavatel uzavře se zaměstnancem dohodu o způsobu náhrady škody podle § 263 odst. 2 ZP, v níž si dohodnou zaplacení škody do určité doby. Nejvyšší soud se k této možnosti postavil zamítavě s tím, že vzhledem ke smyslu a účelu promlčení vylučuje povaha zákonného ustanovení o promlčení nároku na náhradu škody, aby si účastníci pracovněprávních vztahů upravili dohodou odchylně od zákona skutečnosti, od nichž by měl být odvíjen počátek běhu promlčecí lhůty.[24]

S možností ujednání odlišné délky subjektivní promlčecí lhůty občanský zákoník výslovně počítá v § 630. Významné je pravidlo, že je-li kratší nebo delší lhůta ujednána v neprospěch slabší strany, nepřihlíží se k ujednání. Zaměstnanec je přitom považován za statusově podmíněnou slabší stranu bez ohledu na konkrétní konstelaci sil.[25] Proto lze uzavřít, že kratší nebo delší lhůta nesmí být ujednána v neprospěch zaměstnance.

Určení počátku promlčecí doby má významnou úlohu zejména u typických pracovněprávních nároků podléhajících promlčení, zejména:

– **Právo na zaplacení mzdy**, platu nebo jiné odměny za vykonanou práci (dále jen „mzda“) je podle zákona splatné vždy v kalendářním měsíci zpětně, tedy až po vykonání práce.[26] V rámci tohoto následujícího měsíce musí být sjednán, stanoven nebo určen pravidelný termín výplaty. Zákoník práce tedy rozlišuje mezi splatností mzdy na straně jedné, a výplatou mzdy na straně druhé. Nedohodnou-li se tedy zaměstnavatel se zaměstnancem na jiné splatnosti mzdy (nikoliv pouze na termínu výplaty mzdy), nastává splatnost mzdy za určitý kalendářní měsíc posledního dne následujícího kalendářního měsíce. Od tohoto dne počíná běžet rovněž promlčecí doba.[27] Dále je nutné si uvědomit, že každá výplata mzdy je relativně samostatným, dílčím plněním a za každý měsíc počíná běžet samostatně tříletá promlčecí lhůta ode dne dospělosti, tedy splatnosti konkrétní mzdy. Nepromlčuje se proto právo na zaplacení mzdy jako takové.[28] Obdobně se těchto

[17] § 612 OZ.

[18] Uplatněný nárok na dorovnání mzdy z důvodu porušení povinnosti rovného zacházení při odměňování byl posouzen jako náhrada škody – viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6. 8. 2015, sp. zn. 21 Cdo 3976/2013.

[19] § 10 zák. č. 198/2009 Sb., antidiskriminační zákon.

[20] Prakticky se bude jednat o žalobu, v níž se bude žalující domáhat, aby byla žalovanému uložena povinnost zdržet se konkrétně popsaného jednání.

[21] Srov. například rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29. 8. 2001, sp. zn. 21 Cdo 1618/2000.

[22] LAVICKÝ, P. a kol**.** *Občanský zákoník I.* Obecná část (§ 1−654). Komentář. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2014. 2219 s.

[23] Srov. například rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 23. 2. 2006, sp. zn. 33 Odo 1174/2005.

[24] Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 23. 2. 2017, sp. zn. 21 Cdo 151/2016.

[25] Například BEJČEK, J. Soukromoprávní ochrana slabšího obchodního partnera. *Bulletin advokacie,* 2015, č. 7–8, s. 24.

[26] Ačkoliv občanský zákoník používá již termínu dospělost (srov. například § 629 odst. 2 OZ), zákoník práce zůstal u termínu splatnost – viz § 141 odst. 1 ZP.

[27] Zaměstnavatel je v prodlení s placením mzdy od následujícího dne – viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15. 1. 2015, sp. zn. 21 Cdo 403/2014.

[28] Uvedené si lze ukázat na praktickém příkladu, v němž zaměstnanci není vyplácena mzda za přestávku v práci na jídlo a oddech. Zaměstnanec proti tomu 5 let nic nenamítá, ale poté mu jeho kolega vysvětlí, že v jeho případě se jednalo o režim přiměřené doby na oddech a jídlo podle § 88 odst. 1 věta druhá ZP, která se počítá do pracovní doby a mzda za ni náleží. Zaměstnanec nepřichází promlčením o možnost domáhat se vůbec doplatku mzdy, ale promlčené už budou doplatky mezd splatných více jak před třemi léty.

pravidel použije i pro počátek běhu promlčecí lhůty u práva na zaplacení odměny za pracovní pohotovost a náhrady mzdy.[29]

– **Právo na náhradu výdajů** vznikajících zaměstnanci v souvislosti s výkonem práce je nejčastěji uplatňováno v podobě cestovních náhrad. První pohled by sváděl k jednoduché odpovědi, že tyto výdaje mohly být poprvé uplatněny, jakmile byly vynaloženy. Zákoník práce však obsahuje podrobnou úpravu jednak toho, jak zaměstnanec tyto cestovní náhrady dokládá, a jak zaměstnavatel tyto vyúčtovává a hradí. Pro zaměstnance stanoví lhůtu 10 dní od konce pracovní cesty (zákon používá nesprávný termín doba) pro předložení dokladů a vrácení nevyúčtované zálohy[30] a pro zaměstnavatele lhůtu 10 dní od předložení dokladů pro vyúčtování a zaplacení.[31] Situace je ještě složitější v tom, že v prvém případě se jedná pouze o pořádkovou lhůtu. Jejím uplynutím nezaniká právo zaměstnance na cestovní náhradu,[32] avšak povinnost zaměstnavatele provést vyúčtování a uspokojit práva zaměstnance vzniká až ve lhůtě 10 dnů od předložení dokladů zaměstnancem.[33]

  Co uvedené znamená pro promlčení práva zaměstnance na cestovní náhradu? Je možné dospět k závěru, že počátek běhu promlčecí lhůty se odvozuje ode dne, kdy měl zaměstnavatel zaměstnance uspokojit po předložení dokladů zaměstnancem? Takový závěr je nesprávný z jednoho prostého důvodu: není možné, aby počátek běhu promlčecí lhůty byl závislý na vůli věřitele a dovedeno ad absurdum by mohl být posunut prakticky na neomezenou dobu. Jde o obdobný problém, jako počátek běhu promlčecí lhůty u práv, jejichž splatnost nastává až na základě výzvy ze strany věřitele. I zde judikatura správně dovodila, že počátek běhu promlčecí lhůty se váže ke dni, kdy věřitel mohl poprvé dlužníka o plnění požádat.[34] Může-li zaměstnanec předložit doklady k vyúčtování nákladů nejdříve po skončení pracovní cesty, běží od konce pracovní cesty lhůta 10 dní, v nichž by měl zaměstnavatel cestovní náhrady zaplatit; své právo u soudu tak může zaměstnanec uplatnit nejdříve desátého dne po skončení pracovní cesty. Od toho okamžiku mu počíná běžet promlčecí lhůta.

– Pro počátek běhu subjektivní promlčecí lhůty u práva na **náhradu majetkové a nemajetkové újmy** není významný den splatnosti závazku, ale den, kdy se poškozený dozví o škodě (újmě) a kdo za ni odpovídá. Jde o zjištění skutkových okolností, z nichž lze dovodit vznik škody a lze alespoň přibližně, orientačně určit její rozsah a tím i výši. Pro stanovení počátku objektivní promlčecí lhůty převzal zákon závěry judikatury[35] a váže jej na okamžik vzniku škody (nikoliv tedy od události, z níž škoda vznikla).

  Zajímavé a pro praxi mnohdy komplikované otázky vznikají u náhrady újmy při pracovních úrazech a nemocech z povolání. Předně se zde neuplatňuje objektivní promlčecí lhůta (§ 636 odst. 3 OZ). Dále platí zásada, že jednotlivé druhy náhrad jsou samostatnými nároky, které se samostatně promlčují. U odškodnění ztížení společenského uplatnění se uplatňuje pravidlo, že promlčecí lhůta počíná běžet od ustálení zdravotního stavu poškozeného zaměstnance; teprve od tohoto okamžiku lze ohodnotit důsledky poškození zdraví na jeho osobní a společenský život.[36] Dojde-li ke zhoršení zdravotního stavu, které nebylo při původním ohodnocení předpokládáno, vzniká nové právo na navýšení odškodnění, jež se promlčuje samostatně.[37] Právo na náhradu ztráty na výdělku vzniká dnem, kdy došlo k poklesu výdělku v důsledku pracovního úrazu (nemoci z povolání). Počátek promlčecí doby se tedy neodvíjí od okamžiku pracovního úrazu, ale od okamžiku, kdy se zaměstnanec dozvěděl, k jakému poklesu došlo. U náhrady za ztrátu mzdy po dobu pracovní neschopnosti půjde o okamžik, kdy budou vyplaceny veškeré dávky spojené s pracovní neschopností. Náhrada za ztrátu mzdy po skončení pracovní

[29] U odměny z dohod může být splatnost odměny sjednána až po provedení celého pracovního úkolu; v takovém případě běží promlčecí lhůta od nejbližšího výplatního termínu po dokončení a odevzdání práce. Otázkou však je, zda pojmové vymezení pracovního úkolu jak je použito v § 144 ZP, odpovídá právní úpravě závislé práce, její charakteristice a základním podmínkám.

[30] Podle ustanovení § 183 odst. 3 ZP jestliže se zaměstnanec se zaměstnavatelem nedohodne na jiné době, je zaměstnanec povinen do 10 pracovních dnů po dni ukončení pracovní cesty nebo jiné skutečnosti zakládající právo na cestovní náhradu předložit zaměstnavateli písemné doklady potřebné k vyúčtování cestovních náhrad a vrátit nevyúčtovanou zálohu; částka, kterou má zaměstnanec zaměstnavateli vrátit v české měně, se zaokrouhlí na celé koruny směrem nahoru.

  Podle ustanovení § 183 odst. 5 ZP nedohodnou-li se smluvní strany na jiné době, je zaměstnavatel povinen do 10 pracovních dnů ode dne předložení písemných dokladů zaměstnancem provést vyúčtování cestovních náhrad a uspokojit jeho práva; částka, kterou má zaměstnavatel zaměstnanci poskytnout v české měně, se zaokrouhlí na celé koruny směrem nahoru.

[31] Strany si mohou dohodnout jinou lhůtu. Přestože takové ujednání zpravidla absentuje, je rozšířenou praxí, že cestovní náhrady jsou vypláceny až v termínu pro výplatu mzdy.

[32] Srov. též § 330 ZP.

[33] Srov. například rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 10. 1. 2019, sp. zn. 21 Cdo 3227/2018.

[34] Srov. například rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 30. 11. 1981, sp. zn. 3 Cz 99/81, publikovaný ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek pod č. 28/1984, nebo rozsudek velkého senátu občanskoprávního a obchodního kolegia Nejvyššího soudu ze dne 9. 10. 2013, sp. zn. 31 Cdo 3881/2009.

[35] Pro oblast pracovněprávních vztahů viz například rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26. 7. 2007, sp. zn. 21 Cdo 2423/2006.

[36] Stále jsou v tomto ohledu použitelné závěry starší judikatury – srov. například rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 1. 11. 2000, sp. zn. 21 Cdo 2107/99.

[37] Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 7. 7. 2011, sp. zn. 21 Cdo 752/2010, uveřejněný ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek pod č. 153/2011.

neschopnosti je vyplácena v měsíčních dávkách, proto se jednotlivé dávky promlčují samostatně; právo na náhradu ztráty na výdělku jako celek se ale nepromlčuje.[38] Jelikož se valorizuje průměrný výdělek pro výpočet náhrady,[39] je nutné vysvětlit, že se nepromlčuje právo domáhat se vůbec valorizace, ale pouze jednotlivé měsíční dávky náhrady ztráty na výdělku s odpovídající valorizací.[40]

– **Uznání dluhu** v pracovněprávních vztazích prodlužuje promlčecí lhůtu na deset let ode dne, kdy k uznání došlo, popřípadě od posledního dne doby určené dlužníkem ke splnění. Pro uznání dluhu je nutné splnit požadavky kladené občanským zákoníkem;[41] tyto musí být vtělené i do dohody o způsobu náhrady škody, která jinak sama o sobě prodloužení promlčecí lhůty nezpůsobuje.

2.4 Řada problémů v praxi vzniká v souvislosti s **během promlčecích lhůt**. Praktické otázky se týkají stavění promlčecí lhůty uplatněním práva u soudu. Promlčecí lhůta je totiž lhůtou hmotněprávní, ke stavění dochází proto až podáním žaloby (vzájemného návrhu) u soudu, nikoliv již podáním žaloby k poštovní přepravě. Protože ani v pracovních věcech není povinné zastoupení advokátem, vyskytují se v praxi často vadné žaloby podané samotnými zaměstnanci. Vady mohou být však tak závažné, že činí žalobu neprojednatelnou. V okamžiku podání nemusí být například patrné, jaké právo je uplatněno a jaká promlčecí lhůta se staví. Neodstraní-li žalobce ani přes výzvu soudu vady, bude jeho žaloba odmítnuta. Může ji sice podat znovu, ovšem vystavuje se riziku promlčení, neboť během předchozího řízení nebyl běh promlčecí lhůty přerušen. Naopak, odstraní-li žalobce k výzvě soudu vady žaloby, platí, že žaloba byla bez vad již od svého podání a ke stavění běhu promlčecí lhůty došlo již k tomuto okamžiku.

3. Prekluzivní lhůty v pracovněprávních vztazích

3.1 Zákoník práce – obdobně jako zákoník občanský – nespojuje vždy s marným uplynutím lhůty k uplatnění práva promlčení. V některých případech výslovně stanovených v zákoně je důsledkem takového marného uplynutí lhůty zánik práva (prekluze).

Jak vyplývá z ustanovení § 330 ZP: ***„k zániku práva proto, že nebylo ve stanovené době vykonáno, dochází jen v případech uvedených v § 39 odst. 5, § 57, § 58, § 59, § 72, § 315 a § 339a odst. 1 ZP.“*** Jde tedy o konkrétní situace upravené zákoníkem práce, v nichž nedochází marným uplynutím stanovené doby k promlčení, ale k úplnému zániku práva jako takového. K zániku práva musí soud přihlížet z úřední povinnosti. Ustanovení § 654 odst. 1 OZ tuto povinnost soudu ukládá, bez ohledu na to, zda příslušná osoba zánik práva namítne či nikoliv.

Ze skutečnosti, že prekluzí zaniká právo, vyplývá jako logický důsledek, že plnění zaniklého práva je plněním bez právního důvodu a jedná se tedy o bezdůvodné obohacení; zakládá nárok na vrácení zaplacené částky.

Zákoník práce upravuje – pokud jde o prekluzi – pouze dílčí otázky, a to výčet práv, která neuplatněním ve lhůtě zanikají, a délku prekluzivní doby. V ostatních aspektech je třeba použít subsidiárně ustanovení občanského zákoníku, a to zejména:

– Ustanovení § 605 odst. 2 OZ týkající se počátku a konce prekluzivní lhůty, který stanoví, že lhůta určená podle týdnů, měsíců nebo let připadá na den, který se pojmenováním nebo číslem shoduje se dnem, na který připadá skutečnost, od níž se lhůta počítá; v zásadě toto ustanovení znamená, že prekluzivní lhůta počíná běžet následující den po skutečnosti rozhodné pro její vznik;
– Ustanovení § 607 OZ, který stanoví, že připadne-li poslední den lhůty na sobotu, neděli nebo svátek, je posledním dnem lhůty pracovní den nejblíže následující.

V tomto směru tedy nový občanský zákoník nepřinesl žádnou změnu v porovnání právní problematiky prekluze v pracovním právu, s jednou výjimkou, která však má mimořádný dopad a vyvolala rozsáhlou diskuzi. Ustanovení § 654 OZ bylo doplněno o druhý odstavec, podle něhož *„ustanovení občanského zákoníku o běhu promlčení lhůty platí obdobně i pro prekluzivní lhůtu“*. Právní úprava stavení běhu lhůt by tímto způsobem mohla v pracovním právu být účinná nejenom v případech promlčení pracovněprávních nároků, ale na základě subsidiarity i v případech prekluzivních lhůt. To je pro pracovněprávní vztahy mimořádně závažná změna.

3.2 Podíváme-li se na konkrétní právní situace, u nichž je nenaplněním ve stanovené lhůtě uplatněn zánik práva, můžeme konstatovat, že prekluzivní lhůty v pracovním právu se týkají s výjimkou § 315 ZP výlučně nároků souvisejících se skončením pracovního poměru; prekluzivní lhůta je stanovena pro případy:

– Uplatnění neplatnosti rozvázání pracovního poměru žalobou u soudu, pokud se zaměstnanec nebo zaměstnavatel domnívají, že rozvázání pracovního poměru bylo učiněno neplatně.
– Rozvázání pracovního poměru pro porušení povinnosti vyplývající z pracovního poměru, kdy stanovením krátké prekluzivní lhůty zákon preferuje rychlé odstranění právní nejistoty, zda k rozvázání pracovního poměru dojde či nikoliv.

I dílčí případy, postupně doplněné do zákoníku práce, se v podstatě týkají skončení pracovního poměru: jedná se o žaloby na úpravu pracovního posudku a problematiku ujednání doby trvání pracovního poměru na dobu určitou v rozporu se zákonem.

[38] § 271t ZP.
[39] § 271u odst. 2 ZP.
[40] Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 16. 12. 2013, sp. zn. 21 Cdo 3142/2012.
[41] Viz § 2053, § 2054 OZ.

Zákon v těchto případech zdůrazňuje zájem na právní jistotě o trvání pracovního poměru a rychlém odstranění případné nejistoty a vytvoření předpokladů pro jeho další trvání nebo jeho včasné nepochybné ukončení. V souladu s rozhodujícím přístupem k právní úpravě této problematiky je i stanovení poměrně krátkých prekluzivních lhůt, ve většině případů dvouměsíčních; a zákoník práce nepřipouštěl žádný způsob jejich prodloužení.

Rovněž lze konstatovat, že toto pojetí prekluzivních lhůt v pracovním právu bylo dlouhodobě konstantní, s dílčími úpravami v podstatě již od prvního zákoníku práce; zcela konstantní byla i judikatura, která důsledně při nedodržení stanovené prekluzivní lhůty konstatovala zánik práva.

K zásadním koncepčním změnám v právní úpravě prekluze v pracovněprávních vztazích nedošlo ani v souvislosti s nálezem Ústavního soudu ze dne 12. března 2008, ve věci návrhu na zrušení některých ustanovení zákoníku práce,[42] ani velkou koncepční novelou zákoníku práce provedenou zákonem č. 365/2011 Sb., s účinností k 1. 1. 2012.

Zcela konstantně rozhodoval Nejvyšší soud v této otázce v těchto sporech z pracovněprávních vztahů, kdy výslovně vyjádřil své dlouhodobé stanovisko: *„S lhůtou k podání žaloby o neplatnost rozvázání pracovního poměru podle ustanovení § 72 ZP je zánik práva při jeho včasném neuplatnění spojen vždy, ať jsou důvody, pro něž nebylo právo uplatněno, jakékoliv. Institut stavení promlčecí lhůty podle ustanovení § 113 OZ nelze v pracovněprávních vztazích analogicky použít na běh prekluzivních dob.“*[43]

3.3 Zásadní změna právní úpravy prekluzivních lhůt v pracovněprávních vztazích vyplynula však z nového občanského zákoníku (zákon č. 89/2012 Sb.) a doprovodné novely zákoníku práce, obsažené jako zvláštní oddíl zákona č. 303/2011 Sb., které v dané oblasti přinesly ke dni účinnosti 1. 1. 2014 některé nové skutečnosti:

– Z ustanovení § 654 OZ sice i nadále vyplývá, že neuplatněním práva ve stanovené prekluzivní lhůtě právo zaniká, avšak celé znění ustanovení je doplněno o druhý odstavec, v němž se stanoví, že ustanovení občanského zákoníku *„o běhu promlčecí lhůty platí obdobně i pro prekluzivní lhůtu“*. Důvody, uvedené v § 646 až 651 OZ pro stavení běhu promlčecí lhůty jsou tedy nyní důvodem i pro stavení běhu prekluzivní lhůty, která může být výrazně prodloužena o překážku běhu lhůty, vyplývající z uvedených ustanovení; navíc občanský zákoník byl v § 652 doplněn o zcela nové ustanovení, z něhož vyplývá, že *„pokračuje-li běh promlčecí doby po odpadnutí některé z překážek uvedených v § 646 až 651, neskončí promlčecí lhůta dříve než za šest měsíců ode dne, kdy začala znovu běžet“*. Shrneme-li změnu právního stavu v otázce běhu prekluzivních lhůt v občanskoprávních vztazích, pak je zřejmé, že nový občanský zákoník přinesl jejich výrazné uvolnění a jejich případné prodloužení a že stanovisko vyjádřené v rozsudku Nejvyššího soudu sp. zn. 3 Cdon 327/96[44] a dalších nelze nadále použít, což má přirozeně významný dopad do případného subsidiárního použití v pracovněprávních vztazích.
– Druhou významnou skutečností, ovlivňující prekluzi v pracovněprávních vztazích, je otázka, jak se s daným problémem vypořádala doprovodná novelizace zákoníku práce, uskutečněná v návaznosti na nový občanský zákoník. Vzhledem k subsidiární působnosti občanského zákoníku je právní úprava v zákoníku práce – pokud jde o plynutí času a jeho právní důsledky – poměrně velmi „úsporná“; spíše jde o vymezení, co zákoník práce neupravuje a kde tedy je nutno počítat se subsidiaritou občanského zákoníku. Týká se to však především promlčení a promlčecích lhůt, kde je pracovní právo zcela odkázáno na subsidiární působnost občanského zákoníku.

Pokud však jde o právní úpravu dob a prekluze, zůstala právní úprava obsažená v zákoníku práce beze změny. Pro právní úpravu dob to znamenalo zachování dosavadního právního stavu, tedy vyloučení subsidiarity občanského zákoníku; pro právní úpravu prekluze však nezměněné znění ustanovení § 330 ZP představuje zásadní změnu v důsledku novelizovaného znění § 654 OZ. Z doplněného odstavce § 654 OZ vyplývá, že celá řada skutkových podstat zakládajících stavení běhu promlčecích lhůt platí nyní obdobně i pro běh lhůt nejenom v občanskoprávních vztazích, ale vzhledem k subsidiaritě občanského zákoníku i ve vztazích pracovněprávních, a to nejen pro případ promlčení, ale i pro pracovněprávní případy prekluze. Pro pracovněprávní vztahy rovněž platí ustanovení o tom, že běh lhůty po odpadnutí překážky jejího běhu neskončí dříve než šest měsíců ode dne, kdy začala znovu běžet.

3.4 V čem tedy spočívají **základní problémy aplikace daného ustanovení**. Podle našeho názoru jde zejména o důsledky § 652 OZ, z něhož vyplývá, že běh prekluzivní lhůty se nejenom zastaví na dobu trvání příslušné překážky vyplývající z občanského zákoníku (a ta sama může výrazně překračovat zákonnou délku prekluzivní lhůty), ale navíc neskončí dříve, než za šest měsíců ode dne, kdy začala znovu běžet. Tato úprava znamená několikanásobné prodloužení původní lhůty a zásadním způsobem ohrožuje právní jistotu zaměstnance i zaměstnavatele a v podstatě znamená podstatnou změnu přístupu ke skončení pracovního poměru; pro pracovněprávní

[42] Nález Ústavního soudu publikovaný ve Sbírce zákonů č. 116/2008 Sb., částka 37/2008.

[43] Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26. 2. 2016, sp. zn. 21 Cdo 5088/2015.

[44] V otázce, zda lze institut stavení promlčecí lhůty, upravený v § 112 až 114 OZ/64, použít i pro běh prekluzivních lhůt, došel Nejvyšší soud k závěru, že taková analogie není možná; své rozhodnutí zdůvodnil, že problematika podstaty promlčení je zcela rozdílná od podstaty prekluze a ustanovení upravující promlčení nelze aplikovat na prekluzi, pokud to zákon výslovně nestanoví.

vztahy je zcela nevhodná. Jejím původním účelem bylo pojistit ochranu v rámci promlčení občanskoprávních, tj. majetkových vztahů, kdy samotná délka promlčecí doby je mnohonásobně vyšší. Její aplikace na prekluzi v otázce zániku pracovního poměru však dopadá na zcela odlišnou situaci; prekluze v těchto případech nechrání majetková práva, ale má zajistit funkčnost pracovních vztahů, jistotu, zda pracovní poměr trvá či nikoliv a vytvořit předpoklady, aby řádně probíhal pracovní proces, nikoliv aby se prodlužovalo ad absurdum konečné rozhodnutí o trvání či zániku pracovního poměru.[45]

Dalším problémovým okruhem je určení, které skutkové podstaty vyvolávající během prekluzivní lhůty jsou v pracovněprávních vztazích použitelné. V odborné literatuře byla publikována různá stanoviska, upozorňují na problémovost některých případů, například problémovost § 651 OZ (překážka spočívá ve vyšší moci, která věřiteli v posledních šesti měsících promlčecí lhůty znemožňovala právo uplatnit) nebo problémovost § 647 OZ (uzavřená dohoda věřitele a dlužníka o mimosoudním jednání), která při aplikaci na pracovní právo umožňuje i zneužití situace.[46]

Stav nejistoty se promítl i v rozhodování Nejvyššího soudu. V rozhodnutí 21 Cdo 343/2018 rozsáhle zdůvodnil, že závěry Nejvyššího soudu v rozhodnutí 21 Cdo 5088/2015 shrnující dlouhodobou konstantní judikaturu od 1. 1. 2014 již neobstojí a vzhledem k § 645 odst. 2 OZ zrušil i rozhodnutí nižších soudů, které rozhodovaly v souladu s původní judikaturou.

Ve věci samé však nerozhodoval; v daném případě se jednalo o žalobu na neplatné rozvázání pracovního poměru podanou se skoro dvouletým zpožděním, která byla zdůvodňována pracovní neschopností; soudům nižšího stupně bylo uloženo, aby přezkoumaly tvrzení žalobkyně, co jí bránilo v podání žaloby, a konkrétní důvody, které žalobkyni bránily v podání žaloby.

Bez ohledu na závěr, jaký v tomto případě soudy učiní, vzniká nesporně v pracovním právu značný rozpor: skončení pracovního poměru z důvodu porušení povinností z pracovního poměru jsou použitelné pouze v krátké prekluzivní lhůtě (§ 58 ZP) a na takové skončení pracovního poměru se nevztahuje ochranná doba z důvodu dočasné pracovní neschopnosti, avšak tatáž okolnost by umožnila mnohonásobné prodloužení prekluzivní lhůty pro podání žaloby.

Závěr

Závěrem lze konstatovat, že ani subsidiarita občanského zákoníku nevyřešila všechny otázky, které s otázkou času a jeho běhu v pracovním právu souvisí. Naopak vznikly otázky nové, často velmi závažné. V tomto článku jsme se pokusili na některé z nich poukázat. Poukázali jsme i na instituty, které i za nové úpravy jsou stále aplikovatelné.

[45] Srov. například MORÁVEK, J. K prodloužení lhůty pro žalobu na určení neplatnosti skončení pracovního poměru. *Právní rozhledy*, 2014, č. 18, kde v rámci kritického rozboru problematiky navrhuje prodloužení o zákonnou délku prekluzivní lhůty, tj. o dva měsíce.

[46] K § 647 OZ viz RANDLOVÁ, N., HOŘEJŠÍ, L. Zamyšlení se nad problematikou stavení prekluze v novém občanském zákoníku. *Práce a mzda,* č. 11/2013.