

# Pracovněprávní newsletter

## Dentons Praha

Říjen 2018

### Od odpovědnost zaměstnavatele za újmu způsobenou zaměstnanci v důsledku šikany ze strany nadřízeného

Ve svém rozsudku vydaném ve věci sp. zn. 21 Cdo 2738/2017 se Nejvyšší soud nedávno zabýval případem, kde zaměstnanec zažaloval svého zaměstnavatele, protože mu jeho přímý nadřízený (jednatel zaměstnavatele) způsobil šikanou škodu na duševním zdraví. Jednatel se svými podřízenými jednal hrubě a vulgárně a na poradách jim vyhrožoval okamžitým zrušením pracovního poměru. Jeden zaměstnanec se po této výhrůžce psychicky zhroutil. Žalobci byla postupně přidělována práce navíc po zaměstnancích, kteří kvůli jednateli podali výpověď. Žalobce z důvodu zvyšujícího se stresu v práci začal pociťovat zdravotní i rodinné problémy. Při zvláště vyhoceném čtyřhodinovém pohovoru s jednatelkem se žalobce psychicky zhroutil a nastoupil na osmiměsíční pracovní neschopnost z důvodu vážné duševní poruchy způsobené náhlým psychickým otřesem.

Soud prvního stupně a následně i odvolací soud posoudili jednání jednatelky žalované jako úmyslné jednání proti dobrým mravům,

což podle § 265 zákoníku práce zakládá odpovědnost žalované jako zaměstnavatele za způsobenou škodu. Na tomto základě tak žalobci přiznaly částku 60 000 Kč jako bolestné za poškození jeho zdraví způsobené výše uvedeným jednáním jednatelky žalované.

V dovolání zaměstnavatel jako žalovaný uvedl, že jednatel byl krizový manažer firmy v ekonomických potížích a hrubé chování používal jen při vytýkání pracovních chyb. Podle některých svědků bylo jeho chování odpovídající reakcí na pracovní nedostatky zaměstnanců.

Nejvyšší soud se zabýval tím, za jakých podmínek je dána obecná odpovědnost zaměstnavatele za škodu (včetně újmy na zdraví) způsobenou zaměstnanci. Důležitý je jeho závěr, že při posuzování, zda je jednání zaměstnavatele (či třetí osoby jednající jeho jménem) v souladu s dobrými mravy, je nutné přihlídnout ke konkrétní situaci, za které k tomuto jednání došlo (k době, místu, povaze a důležitosti řešeného pracovního úkolu nebo jiné záležitosti, jakož i k postavení a chování zaměstnanců, kterých se týká). Jelikož soudy nižších stupňů nezohlednily okolnosti hrubého jednání jednatelky, jako je

jeho pozice krizového manažera, a ani nečinily dostatečná skutková zjištění ohledně situací, za nichž k problematickému jednání jednatelky došlo, jejich závěry o odpovědnosti žalované nemohou obstát. Nejvyšší soud proto rozhodnutí obou soudů nižších stupňů zrušil a vrátil případ soudu prvního stupně k dalšímu řízení.

### Uplatnění neplatnosti rozvázání pracovního poměru po uplynutí dvou měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit

Ve svém rozsudku vydaném ve věci sp. zn. 21 Cdo 343/2018 Nejvyšší soud posuzoval případ, kdy zaměstnavatel v září 2014 okamžitě zrušil pracovní poměr zaměstnankyně v době, kdy byla v dočasné pracovní neschopnosti. Zaměstnankyně jej následně zažalovala pro neplatnost takového okamžitého zrušení pracovního poměru. Podle ustanovení § 72 zákoníku práce je možné neplatnost rozvázání pracovního poměru uplatnit u soudu nejpozději v prekluzivní lhůtě 2 měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr tímto rozvázáním skončit. Po uplynutí této lhůty právo zaniká. Žalobkyně ovšem tuto prekluzivní lhůtu promeškala, což odůvodnila svým psychickým

onemocněním a nedávno prodělaným pokusem o sebevraždu.

Soud prvního stupně i odvolací soud uzavřely, že lhůtu vyplývající z § 72 zákoníku práce nelze prominout z žádného důvodu. Prekluzivní lhůta se zároveň nestaví v důsledku existence různých vnějších okolností (což by ji mohlo ve svém důsledku prodloužit), jako je tomu u promlčecí lhůty. Proto soudy žalobu jako opožděnou zamítly.

Pro úplnost, rozdíl mezi promlčecí a prekluzivní lhůtou je ten, že po uplynutí promlčecí lhůty právo nadále existuje, nicméně soud mu neposkytne ochranu, pokud jeho promlčení druhá strana u soudu namítne. V případě prekluzivní lhůty dotčené právo po jejím uplynutí zaniká, a proto jej soud nemůže přiznat bez ohledu na to, zda druhá strana její uplynutí namítne či nikoli.

Nejvyšší soud se následně na základě dovolání žalobkyně zabýval otázkou, zda a popřípadě za jakých podmínek lze podle právní úpravy účinné od 1. 1. 2014 (tj. od doby vstupu nového občanského zákoníku v účinnost) u soudu uplatnit neplatnost rozvázání pracovního poměru po uplynutí dvouměsíční prekluzivní lhůty. Nejvyšší soud zdůraznil, že § 654 odst. 2 nového občanského zákoníku nyní, na rozdíl od starého občanského zákoníku, výslovně stanovuje, že úprava běhu promlčecí lhůty platí obdobně i pro prekluzivní lhůtu.

Proto v případech a za podmínek vymezených v ustanoveních § 645 až 652 nového občanského zákoníku je nyní možné uplatnit u soudu neplatnost rozvázání pracovního poměru i po uplynutí dvou měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit. Jednou z těchto situací je např. trvání vyšší moci, která brání věřiteli uplatnit právo v posledních šesti

měsících běhu prekluzivní lhůty (§ 651 občanského zákoníku). Pokračuje-li běh prekluzivní lhůty po odpadnutí překážek, které způsobily její stavení, neskončí prekluzivní lhůta dříve než za šest měsíců ode dne, kdy začala znovu běžet.

Proto Nejvyšší soud uzavřel, že bylo nezbytné zkoumat, zda zde byly důvody pro stavení prekluzivní lhůty a zda byla tedy žaloba podána včas. Nejvyšší soud proto zrušil rozhodnutí obou soudů nižších stupňů a vrátil případ soudu prvního stupně k dalšímu řízení.

Důsledkem tohoto rozhodnutí je, že zaměstnavatelé se již nadále nemohou spoléhat na zmeškání prekluzivní lhůty pro podání žaloby na neplatnost rozvázání pracovního poměru po uplynutí dvou měsíců ode dne, ke kterému měl pracovní poměr skončit, jako tomu bylo doposud.

**V případě jakýchkoliv doplňujících dotazů se na nás neváhejte obrátit.**

## Kontakty

### Tomáš Bílek

partner /advokát

D +420 236 082 226

M +420 602 386 146

[tomas.bilek@dentons.com](mailto:tomas.bilek@dentons.com)



### Ladislav Smejkal

partner /advokát

D +420 236 082 242

M +420 775 220 975

[ladislav.smejkal@dentons.com](mailto:ladislav.smejkal@dentons.com)

