9. 10. 2017

Vezměte, prosíme, na vědomí, že text článku odpovídá platné právní úpravě ke dni publikace.

Aktuální judikatura Nejvyššího soudu ČR k okamžitému zrušení pracovního poměru v regionálním školství

Osoba ředitele školy a školského zařízení je určujícím prvkem nejen pro správu školství. Ředitel školy a školského zařízení zastává ve své funkci více než jednu roli. Jde tak o manažera, pedagogického pracovníka či vedoucího pracovníka, který rozhoduje o právech a povinnostech v oblasti státní správy. Postavení ředitele školy, rozsah jeho rozhodovacích pravomocí a další kompetence jsou upraveny především ve školském zákoně a v zákoně o pedagogických pracovnících, ale taktéž v předpisech, které mají na pozici ředitele významný vliv jako je správní řád, zákoník práce, občanský zákoník atd.

Ředitel školy a školského zařízení, jako statutární orgán, je odpovědný za chod školy jak po stránce ekonomické, tak i pracovněprávní. Odpovídá tak za oblast pracovněprávních vztahů, kde vystupuje v pozici zaměstnavatele. Současně nese odpovědnost za vedení účetnictví, tvorbu rozpočtu a finanční stránku školy. I v případě delegace úkolů na své podřízení, se ředitel školy a školského zařízení nezbavuje své odpovědnosti a v případě potenciálního soudního sporu má značně ztíženou pozici.

Okamžité zrušení pracovního poměru představuje krajní a citelný způsob rozvázání pracovního poměru. Zaměstnavatel může okamžitě zrušit pracovní poměr jen ze dvou taxativně vymezených důvodů. Prvním důvodem je spáchání úmyslného trestného činu, za který byl zaměstnanec odsouzen k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než 1 rok nebo byl odsouzen za úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu nejméně 6 měsíců. Druhým důvodem je porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem. Jde o nejvyšší stupeň porušení povinností na straně zaměstnance.

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 12. 10. 2010, sp. zn. 21 Cdo 3533/2009

Nejvyšší soud zde zrušil rozsudky soudu odvolacího i soudu prvního stupně, když rozhodl ve prospěch žalobce, učitele, proti žalovanému Gymnáziu Čelákovice o neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru.

Z hlediska skutkového bylo zjištěno, že žalobce pracoval u žalované na základě pracovní smlouvy ze dne 3. 6. 1997 jako učitel. Dopisem ze dne 30. 5. 2008 sdělil žalobce žalované, že převzal do své péče svého syna a že ode dne 30. 5. 2008 nastupuje na rodičovskou dovolenou s předpokládanou dobou čerpání 48 měsíců od narození syna. Dne 29. 5. 2008 žalobce požádal o Úřad práce Praha o přiznání rodičovského příspěvku, který mu byl přiznán. Dne 5. 6. 2008 žalovaný žádal žalobce o prokázání nároku na rodičovskou dovolenou předložením rodného listu dítěte. Žalobce žalovanému předložil oznámení o přiznání dávky státní sociální podpory rodičovského příspěvku od Úřadu práce Praha. Dopisem ze dne 17. 6. 2008 žalovaný se žalobcem okamžitě zrušil pracovní poměr z důvodu zvlášť hrubého porušení pracovní kázně spočívající v neomluvené absenci v délce 13 dnů (od 30. 5 – 17. 6. 2008). Rodný list dítěte byl žalobci vydán až dne 21. 10. 2008 po pravomocném skončení řízení

o popření otcovství.

Nejvyšší soud tak hledal odpověď na právní otázku, za jakých podmínek se může uplatnit zákaz okamžitého zrušení pracovního poměru dle § 55 odst. 2 ZP z důvodu čerpání rodičovské dovolené. Ustanovení § 55 odst. 1 písm. b) ZP patří k právním normám, jejichž hypotéza není stanovena přímo právním předpisem, ale dává možnost soudu, aby v konkrétním případě vymezil sám hypotézu z neomezeného okruhu okolností. V zákoníku práce ani ostatních pracovněprávních předpisech nejsou pojmy „méně závažné porušení pracovní kázně“, „závažné porušení pracovní kázně“ a „porušení pracovní kázně zvlášť hrubým způsobem“ definovány. „Soud při zkoumání intenzity porušení pracovní kázně ve své úvaze může přihlédnout k osobě zaměstnance, k funkci, kterou zastává, k jeho dosavadnímu postoji k plnění pracovních úkolů, k době a situaci, v níž došlo k porušení pracovní kázně pro zaměstnavatele, k tomu, zda svým jednáním zaměstnanec způsobil zaměstnavateli škodu apod.“

Rodičovská dovolená představuje osobní překážku v práci na straně zaměstnance. Po dobu trvání osobní překážky v práci se tedy jedná o nepřítomnost zaměstnance v práci, kterou je zaměstnavatel povinen omluvit.

Dovolací soud rozhodoval o neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru účastníků ještě jednou. Ve svém Usnesení ze dne 19. 3. 2013, sp. zn. 21 Cdo 1650/2012 odmítl dovolání žalobce, když útok na spoluzaměstnance, natož nadřízeného v jakékoliv formě je porušením povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci (porušení pracovní kázně) a to takové intenzity, při které nelze po žalovaném požadovat, aby pracovní poměr nadále trval. Je třeba přihlédnout k tomu, že napadení bylo takového rozsahu, že způsobilo pracovní neschopnost ředitelky školy v rozsahu 16 dnů, že k němu došlo v prostředí, kde jsou vychovávány děti, a k hrubému porušení pracovní kázně došlo ze strany pedagogického pracovníka, který by měl na výchovu dětí naopak působit kladným příkladem.

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 12. 2. 2014, sp. zn. 21 Cdo 2924/2012

Nejvyšší soud zde zamítl dovolaní žalovaného ve sporu o neplatnost okamžitého zrušení pracovního poměru. Důvodem pro okamžité zrušení pracovního poměru mělo být údajné porušení pracovních povinností zvlášť hrubým způsobem, které mělo spočívat v tom, že se žalobkyně dne 8. 9. 2008 dostavila do zaměstnání více než čtyři hodiny po začátku pracovní doby a dne 16. 9. 2008 s dvouhodinovým zpožděním a dále v tom, že dlouhodobě zanedbávala své pracovní povinnosti, neboť nezaslala zaměstnavateli týdenní plány práce a používala pracovní mobilní telefon pro soukromé účely. Žalobkyně argumentovala tak, že svou absenci zdůvodnila návštěvou lékaře, o které zaměstnavatele informovala. Telefonní hovory se týkaly hovorů se žáky jazykové školy a výkaz nemohl být předáván, protože jazyková výuka v období letních prázdnin nefungovala.

Ve sporu o neplatnost okamžitého zrušení pracovního poměru dle § 55 odst. 1 písm. b) ZP má procesní povinnost tvrdit a prokázat, že se zaměstnanec dopustil porušení povinností vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem, vždy zaměstnavatel.

„Výsledné posouzení intenzity porušení pracovní kázně není jen aritmetickým průměrem všech zvažovaných hledisek. K některým hlediskům je třeba přistupovat se zvýšenou pozorností tak, aby byla vystižena typová i speciální charakteristika porušení právních povinností v konkrétní věci.“ Jelikož žalovaný neunesl důkazní břemeno týkající se tvrzeného porušení povinností žalobkyní neomluvenými absencemi, intenzita porušení povinností nezasíláním týdenních výkazů a soukromými telefonickými hovory žalobkyně nedosáhla zvlášť hrubého stupně.

Jelikož se žalovaný ještě obrátil na Ústavní soud, připojuji i jeho závěr v podobě usnesení Ústavního soudu ČR ze dne 26. 6. 2014, sp. zn. II. ÚS 1471/14. Stěžovatel se domníval, že bylo porušeno jeho základní právo na spravedlivý proces tím, že soudy nepřenesly důkazní břemeno na žalobkyni v situaci, kdy žalobkyně nebyla přítomna v pracovní době na pracovišti. Stěžovatel tak musel dokazovat skutečnost, o které tvrdí, že nenastala.

Ústavní soud označil argumentaci stěžovatele za nesprávnou a zdůraznil ochrannou funkci pracovního práva vůči zaměstnanci v pracovněprávních vztazích. Dle Ústavního soudu: „je okamžité zrušení pracovního poměru podle § 55 odst. 1 písm. b) ZP výjimečným institutem určeným pouze pro případ, kdy je porušení povinností zaměstnance nepochybné a došlo k němu zvlášť hrubým způsobem, nikoliv způsobem této závažnosti zjevně nedosahujícím. Jednání zaměstnance, jimž poruší své povinnosti zvlášť hrubým způsobem, musí mít natolik závažný charakter, že nelze po zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby tohoto zaměstnance dále zaměstnával ani po výpovědní dobu.“

Ústavní soud ve svém usnesení jasně dovodil, že porušením povinností zaměstnance zvlášť hrubým způsobem nemůžou být dva pozdní příchody, soukromé hovory za přibližně 100,- Kč či nedodání tzv. týdenních plánů práce.

Ačkoliv by se mohlo zdát, že problematika okamžitého zrušení pracovního poměru nebude činit zvláště zaměstnavatelům větší problémy, opak je pravdou. Výše uvedené usnesení Ústavního soudu vítám zvláště pro jeho přímost v hledání odpovědi na otázku, co lze považovat za zvlášť hrubé porušení pracovních povinností. Neméně významným faktem je judikování soudy přenesení důkazního břemena na žalovaného.

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 15. 8. 2012, sp. zn. 21 Cdo 2339/2011

Neplatnost okamžitého zrušení pracovního poměru a náhrada mzdy s tím spojená, byla předmětem sporu žalovaného se svým vedoucím ekonomického úseku. Zvlášť hrubé porušení pracovní kázně žalovaná spatřovala v celkem osmi případech a to, že v rozporu s pokyny ředitele a vnitřní směrnicí uzavřela či objednala práce v hodnotě 2 mil. Kč, o kterých ani dodatečně neinformovala ředitele. Byly zjištěny nedostatky v účetnictví, pokladních dokladech, absence dokladů na základě, kterých žalobkyně vybírala finance pro školu a další řada nestandardních a nespecifických operací. Žalobkyně namítala, že se uvedených porušení pracovní kázně nedopustila a navíc je členkou odborového svazu a předchozí souhlas odborového orgánu s rozvázáním jejího pracovního poměru, nebyl dán.

Dovolací soud zrušil rozsudek odvolacího soudu a vyhověl tak žalobkyni, když uvedl, že absence žádosti zaměstnavatele o předchozí souhlas odborového orgánu k výpovědi nebo okamžitému zrušení pracovního poměru (§ 59 odst. 2 ZP) nelze zhojit postupem podle ustanovení § 59 odst. 4 ZP. Jelikož ustanovení § 59 odst. 4 ZP dopadá pouze na případy, kdy příslušný odborový orgán odmítl udělit předchozí souhlas k výpovědi nebo okamžitému zrušení pracovního poměru, nikoli na všechny případy neexistence předchozího souhlasu, tedy ani na situaci, kdy zaměstnavatel o předchozí souhlas nepožádal.

Ačkoliv z hlediska skutkového byly důvody pro okamžité zrušení pracovního poměru dány, tak zaměstnavatel pochybil v právních souvislostech a předchozí souhlas s rozvázáním pracovního poměru od odborů, si nevyžádal. V případě tak sehrála důležitou roli zvýšená ochrana členů příslušného odborového orgánu, který je oprávněn spolurozhodovat se zaměstnavatelem.

K dovolacímu soudu se strany dostaly ještě v případě sporu o náhradu mzdy z neplatného rozvázání

pracovního poměru. Dovolací soud tak v rozsudku ze dne 31. 3. 2016 a pod sp. zn. 21 Cdo 1161/2015 řešil následující otázky:

- Má soud při rozhodování o náhradě mzdy při posuzování okolností pro přiměřené snížení náhradě mzdy, resp. její nepřiznání za dobu přesahující šest měsíců, přihlédnout i k jiným důvodům, než je skutečnost, zda byl zaměstnanec mezitím jinde zaměstnán.
- Je výčet okolností, ke kterým má soud přihlédnout při rozhodování o náhradě mzdy demonstrativní a pokud ano, může či musí vzít do úvahy i veškeré další okolnosti případu.
- Má soud přihlížet k okolnosti, že soud vzal za prokázané, že zaměstnanec se dopustil (vícero) porušení pracovní kázně, které soud kvalifikoval jako zvlášť hrubé porušení pracovní kázně a dospěl k závěru, že byly naplněny podmínky pro okamžité zrušení pracovního poměru.

Rozsah náhrady mzdy příslušející zaměstnanci při neplatném rozvázání pracovního poměru zaměstnavatelem je odvislý od toho, zda zaměstnanec oznámil zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával. V případě, že takové oznámení učiní, přísluší mu náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku ode dne, kdy oznámil zaměstnavateli, že trvá na dalším zaměstnávání, až do dne právní moci rozhodnutí soudu o neplatnosti rozvázání pracovního poměru. Soud může po šesti měsících na žádost zaměstnavatele povinnost k náhradě mzdy za delší dobu přiměřeně snížit, popřípadě náhradu mzdy zaměstnanci vůbec nepřiznat. Soud při svém rozhodování přihlédne zejména k tomu, zda byl zaměstnanec mezitím jinde zaměstnán, jakou práci tam konal a jakého výdělku dosáhl nebo z jakého důvodu se do práce nezapojil.

Dovolací soud dovodil, že k přiměřenému snížení, popřípadě k nepřiznání náhrady mzdy může soud přistoupit jen tehdy, je-li možné po zhodnocení všech okolností případu dovodit, že zaměstnanec se zapojil nebo mohl zapojit do práce u jiného zaměstnavatele za podmínek v zásadě rovnocenných nebo dokonce výhodnějších, než by měl při výkonu práce podle pracovní smlouvy, kdyby zaměstnavatel plnil svou povinnost přidělovat mu tuto práci.

Pro posouzení, zda v případě žalobkyně jsou splněny podmínky pro snížení či nepřiznání náhrady mzdy, není významné, zda žalobkyně vyvíjela aktivitu k tomu, aby si zajistila jiné příjmy neboť k přiměřenému snížení či nepřiznání náhrady mzdy žalobkyni, by soud mohl přistoupit jen tehdy, bylo-li by možné po zhodnocení všech okolností případu dovodit, že žalobkyně měla objektivní možnost zapojit se do práce u jiného zaměstnavatele za podmínek rovnocenných nebo dokonce výhodnějších, než by měla při výkonu práce zástupce ředitele. Žalobkyně byla v mezidobí zaměstnána jako metodik účetnictví Magistrátu hlavního města Prahy, ale tato práce ji neuspokojovala a tento pracovní poměr po půl roce rozvázala. Nelze tak hovořit o tom, že u tohoto zaměstnavatele jí byly poskytnuty rovnocenné či dokonce výhodnější pracovní podmínky, než u zaměstnavatele původního.

Jelikož žalobkyně oznámila písemně žalovanému, že trvá na tom, aby ji dále zaměstnával, její pracovní poměr trval i nadále a žalovaný, který žalobkyni přes toto její oznámení nepřiděloval práci podle pracovní smlouvy, byl povinen poskytnout jí náhradu mzdy ode dne, kdy oznámila žalovanému, že trvá na dalším zaměstnávání, až do dne právní moci rozhodnutí soudu o neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru, a nikoliv jen za dobu prvních 6 měsíců.

Usnesení Nejvyššího soudu ČR ze dne 24. 5. 2011, sp. zn. 21 Cdo 1920/2009

Dovolací soud řešil případ učitele, který se domáhal změny pravomocného rozhodnutí, dle něhož se dopustil porušení pracovní kázně zvlášť hrubým způsobem, když se dle soudů dopustil jednání spočívající v chycení žáka zezadu za krk, vedení jej k oknu a přitlačení jeho hlavy na okenní sklo tak,

že se sklo vysypalo a to vše za situace, kdy se žák bránil a vzpínal se. Učitel se na základě žaloby na obnovu řízení domáhal změny rozhodnutí soudů po tom, co obdržel od žáka dopis, ve kterém se žák učiteli omlouvá a celou věc označuje žák za svou vlastní chybu, veden pomstít se učiteli za jeho přísnost.

Dovolací soud uvedl, že skutečnosti a důkazy jsou důvodem obnovy řízení pouze tehdy, jsou-li pro účastníka nové, tedy objektivně vzato existovaly, ale účastník je nemohl v době původního řízení použít a nové rozhodnutí může pro účastníka přivodit příznivější rozhodnutí ve věci.

Dovolací soud dovodil, že tvrzení žáka o napadení žalobcem nebylo jediným důkazem, na základě něhož bylo v původním řízení rozhodnuto (lékařská zpráva, účastnické výpovědi spolužáků a svědecké výpovědi), proto ostatní důkazy z původního řízení by samy o sobě byly dostatečnou oporou pro správnost původního rozhodnutí. Soudy dále zjistily, že dopis žák napsal z podnětu matky, která chtěla vyjádřit účast žalobci.[1]

Rozhodovací činnost Nejvyššího soudu ČR má nesporný vliv na školskou praxi, když poskytuje výklad právních předpisů a tvoří tak právní záruku zaměstnancům či zaměstnavatelům ve školství. Je ale otázkou, zda zaměstnavatelé jsou aktivní ve vyhledávání takové soudní praxe nebo to nechávají na poskytovatelích právních služeb. Zveřejnění zásadních judikátů je z hlediska právní jistoty společnosti podstatná záležitost, neboť aby měl judikát potřebný význam, musí dojít k jeho zveřejnění a co nejširším seznámení s jeho obsahem a veřejností. Jen tak budou jednotlivé judikáty nápomocné lidem v dnešním komplikovaném světě paragrafů.

Mgr. et Mgr. Petr Konečný,
právník Univerzita Karlova

e-mail: konecny.petr@volny.cz

---

[1] Srovnej též usnesení NS ČR ze dne 5. 5. 2016, sp. zn. 21 Cdo 1002/2016, které přezkoumával i Ústavní soud ČR ve svém usnesení III. ÚS 1813/2016 ze dne 6. 9. 2016. Stěžovatelka, pedagogický pracovník, se ústavní stížností domáhala určení neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru, na základě kterého se dopustila jednání spočívající v používání rasově nevhodně zabarvených výrazů a rozdílným jednání s některými žáky. Porušila tak pracovní kázeň ve vysoké intenzitě a zvlášť hrubým způsobem. Dovolací soud i Ústavní soud vzal v úvahu jak nepřímé důkazy svědčící v neprospěch stěžovatelky, tak i přímé důkazy (zejména výpovědi svědků - žáků a listinné důkazy – zápisy z jednání se žáky).

© EPRAVO.CZ – Sbírka zákonů , judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- Dvojí zvýšení podpory v nezaměstnanosti k 1. 1. 2026
- Odpovědnost zaměstnance za schodek a moderace náhrady škody
- Čeká Vás návrat z rodičovské dovolené? Jaká práva Vám v této souvislosti náleží a jaký je

rozsah oprávnění zaměstnavatele se dozvíte v následujícím článku
- Sporná část zákoníku práce před Ústavním soudem obstála, o nucenou práci se nejedná
- Bossing v pracovním právu
- Podpora v nezaměstnanosti a její změny od 1. ledna 2026
- Pracovněprávní dopady doprovodného zákona k zákonu o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele
- Přetahování zaměstnanců – kde končí férová nabídka a začíná nekalá soutěž?
- Gamifikace práce z pohledu pracovního práva
- Nejvyšší soud vymezil hranice odpovědnosti za bezpečnost externistů na pracovišti
- Zkušební doba „po novu“ a její dopady do praxe