19. 12. 2011

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

Aspekt spravedlivosti okamžitého zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele (§ 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce) v judikatuře NS ČR

Zrušit pracovní poměr okamžitě (tzv. na hodinu) lze jen zcela výjimečně. Jde o velice delikátní způsob rozvázání pracovního poměru, což se projevuje v přísných podmínkách, za nichž lze k okamžitému zrušení pracovního poměru přistoupit.

Při případném pracovně-právním sporu o neplatnost rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením ze strany zaměstnavatele, jestliže jej zaměstnanec řádně a včas [1] napadne žalobou, hodnotí soudy nejen to, zda má příslušný právní úkon zaměstnavatele všechny náležitosti předepsané právními předpisy (zákoníkem práce a občanským zákoníkem) či zda byly splněny podmínky stanovené právními předpisy pro platnost tohoto úkonu (tedy zejména, zda byl učiněn písemně, řádně doručen zaměstnanci, zda byly dodrženy předepsané lhůty pro možnost takto rozvázat pracovní poměr a v neposlední řadě, zda vůbec šlo o důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru – zda byla naplněna skutková postata důvodu k okamžitému rozvázání pracovního poměru). [2]

Soudy hodnotí důvod, a to porušení pracovní povinnosti vedoucí k ukončení pracovního poměru (porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci – dříve porušení tzv. pracovní kázně)[3] zvlášť hrubým způsobem (ve smyslu ust. § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce) též z toho úhlu pohledu, zda okamžité zrušení pracovního poměru bylo natolik důvodné a nutné, že po zaměstnavateli nebylo možno spravedlivě požadovat, aby zaměstnance dále, byť jen dočasně, zaměstnával – zejména po výpovědní dobu, tedy že rozvázání pracovního poměru výpovědí namísto okamžitého zrušení by pro zaměstnavatele představovalo určitou těžkost.

Z judikatury:

„Ust. § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce patří k právním normám s relativně neurčitou (abstraktní) hypotézou, tj. k právním normám, jejichž hypotéza není stanovena přímo právním předpisem a které tak přenechávají soudu, aby podle svého uvážení v každém jednotlivém případě vymezil sám hypotézu právní normy ze širokého, předem neomezeného okruhu okolností.

Při zkoumání míry intenzity porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci – porušení pracovní kázně (zda zaměstnanec porušil pracovní kázeň méně závažně, závažně nebo zvlášť hrubým způsobem) může soud 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, k míře zavinění zaměstnance, ke způsobu a intenzitě porušení konkrétních povinností zaměstnance, k důsledkům porušení pracovní kázně pro zaměstnavatele, k tomu, zda svým jednáním zaměstnanec způsobil zaměstnavateli škodu, apod.

Zákon zde ponechává soudu širokou možnost uvážení, aby rozhodnutí o platnosti rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením nebo výpovědí odpovídalo tomu, zda po zaměstnavateli lze spravedlivě požadovat, aby pracovní poměr zaměstnance u něj nadále pokračoval."

(Podle rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 6. 2. 2001, spis. zn. 21 Cdo 379/2000; částečně upraveno pro použití dle právní úpravy účinné od 1. 1. 2007)

„Okamžité zrušení pracovního poměru podle ust. § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce je ve srovnání s rozvázáním pracovního poměru výpovědí podle ust. § 52 odst. 1 písm. g) části věty před středníkem zákoníku práce výjimečným opatřením. K okamžitému zrušení pracovního poměru podle tohoto ustanovení proto může zaměstnavatel přistoupit jen tehdy, jestliže okolnosti případu odůvodňují závěr, že po zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnance zaměstnával až do uplynutí výpovědní doby.

Z hmotněprávní úpravy rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením – z ust. § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce - vyplývá, že povinnost prokázat, že se zaměstnanec skutečně dopustil jednání, v němž byl spatřován důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru, a že jde o jednání představující porušení pracovní kázně, má zaměstnavatel. Naproti tomu zaměstnanec má povinnost tvrdit a prokázat, že se o porušení pracovní kázně nejednalo."

(Podle rozsudku Nejvyššího soudu ČR spis. zn. 21 Cdo 2542/2007, ze dne 21. 5. 2008; částečně upraveno pro použití dle právní úpravy účinné od 1. 1. 2007)

První případ ze soudní praxe: Povinnost mlčenlivosti, ochrana osobních údajů (jiných) zaměstnanců

Zaměstnankyně – mzdová účetní, která se cítila být diskriminována v otázce svého platového ohodnocení, poskytla (pro srovnání s výší svého platového ohodnocení) údaje (o výši platu jiných zaměstnanců), o nichž měla povinnost zachovávat mlčenlivost, za účelem odůvodnění své stížnosti kontrolnímu orgánu – tehdy úřadu práce, který byl oprávněn kontrolovat dodržování pracovněprávních předpisů u zaměstnavatelů a v jejich organizačních jednotkách. Jednání zaměstnankyně však nedosáhlo podle názoru Nejvyššího soudu ČR intenzity porušení pracovní kázně zvlášť hrubým způsobem, která by opravňovala žalovaného zaměstnavatele k tomu, aby se zaměstnankyní jako žalobkyní rozvázal pracovní poměr okamžitým zrušením. Zaměstnankyně (sice) nebyla oprávněna použít (předat) osobní údaje jiných zaměstnanců, a to při řešení svého sporu se zaměstnavatelem formou podnětu kontrolním orgánům, porušila tedy pracovní kázeň (aktuálně jde o porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci), nicméně Nejvyšší soud, který uzavřel případ svým rozsudkem ze dne 2. 7. 2009, spis. zn. 21 Cdo 2633/2008, považoval za klíčové posouzení komu a za jakým účelem zaměstnankyně osobní údaje poskytla, což byly právě státní – kontrolní (aktuálně by šlo o inspekční) orgány, a proto shledal zaměstnavatelovo okamžité zrušení pracovního poměru se zaměstnankyní neplatným.

Druhý případ ze soudní praxe: Několikadenní absence v práci pro dopravní problémy z důvodu sněhové kalamity

Zaměstnavatel rozvázal pracovní poměr se zaměstnancem jeho okamžitým zrušením i v dalším sporém případě, který ze zaměstnancova podnětu přezkoumávaly soudy. Zvlášť hrubé porušení pracovní kázně spatřoval zaměstnavatel v tom, že zaměstnanec „ve dnech 2. – 4. 1. 2002 nenastoupil do práce, čímž mu vznikla neomluvená absence", neboť žádným způsobem „neoznámil, že do pracovního poměru nenastoupí dne 2. 1. 2002".

Věc opakovaně projednávaly soudy nižších stupňů. Nejvyšší soud ČR ve svém rozsudku spis. zn. 21

Cdo 4781/2008, ze dne 11. 12. 2009, jímž zrušil rozsudek odvolacího soudu, dovodil zejména následující:

V posuzovaném případě soud nižšího stupně dovodil, že jednání zaměstnance (vystupujícího ve sporném případu jako žalobce) dosáhlo intenzity porušení pracovní kázně (podle aktuální právní úpravy by šlo o porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci) zvlášť hrubým způsobem a že zaměstnavatelem uplatněný důvod okamžitého zrušení pracovního poměru u žalobce byl naplněn, když přihlédl k tomu, že „se jedná o déletrvající neomluvenou nepřítomnost zaměstnance v práci, kdy se jedná o 3 po sobě jdoucí dny s tím, že dosavadní soudní praxe považuje takovéto jednání, tedy déletrvající neomluvenou nepřítomnost zaměstnance v práci, za porušení pracovní kázně zvlášť hrubým způsobem“.

Uvedenou úvahu soudu však nelze považovat za správnou. Soud měl vzhledem k okolnostem projednávané věci přihlížet nejen k samotné skutečnosti, že se žalobce po tři dny nedostavil do práce, ale i k situaci, v níž k porušení pracovní kázně došlo, a dalším okolnostem případu. Měl tedy rovněž zhodnotit, že v uvedené dny nebyly běžné povětrnostní podmínky, že, sice - ze zpětného pohledu nazíráno - byly autobusové zastávky povětšině „obslouženy“ a nebyl vyhlášen „kalamitní stav“, ale že zde „byly jisté problémy“ (svědkové hovořící o tehdejších podmínkách je považovali ze svého pohledu za významné). Měl rovněž přihlédnout k povaze práce, kterou měl žalobce vykonávat a k újmě (následkům), která žalované jeho nedostavením se do práce vznikla a k dalším okolnostem případu (zaměstnanci bylo předtím kupř. odebráno služební vozidlo a mobilní telefon).

Soud měl také zhodnotit osobu žalobce i z hlediska jeho celkového dosavadního přístupu k plnění pracovních úkolů, a přihlédnout k tomu, zda se jednalo o porušení pracovní kázně ojedinělé. Věcí se měl zabývat také z pohledu, zda tu jsou takové okolnosti, že po zaměstnavateli nebylo možné spravedlivě požadovat, aby zaměstnance zaměstnával až do uplynutí výpovědní doby, tedy aby s ním případně rozvázal pracovní poměr výpovědí a nikoliv okamžitým zrušením pracovního poměru.

Závěr

K okamžitému zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele z důvodu porušení pracovních povinností ze strany zaměstnance zvlášť hrubým způsobem ve smyslu ust. § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce lze podle ustálené judikatury Nejvyššího soudu ČR přistoupit jen tehdy, jestliže okolnosti případu odůvodňují závěr, že se zaměstnancem nelze rozvázat pracovní poměr výpovědí podle ust. § 52 písm. g) zákoníku práce, neboť nelze po zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby zaměstnance zaměstnával až do uplynutí výpovědní doby.

Richard W. Fetter

---

[1] Viz ust. § 72 zákoníku práce. Srovnej např. rozsudek Nejvyššího soudu ČR spis. zn. 21 Cdo 1436/2001, ze dne 14. 5. 2002.
[2] Srovnej zejména ust. § 55, 58, 60 zákoníku práce.
[3] Dřívější pojem (zrušeného zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění do 31. 12. 2006) „porušení pracovní kázně“ a současný pojem (aktuálního zákoníku práce – zákona č. 262/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů) „porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci“ se používají víceméně jako synonyma, jak v běžné praxi, tak většinou i v dostupné odborné (pracovně-právní) literatuře. (P. Bukovjan to s poukazem na rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 11. 12. 2008, spis. zn. 21 Cdo 4695/2007 vyjádřil explicitně:

„Pojem „porušování povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci“ je obsahově totožný s dříve používaným pojmem „porušení pracovní kázně“. Mezi těmito pojmy neexistuje žádný věcný rozdíl.“ Viz Bukovjan, P.: Porušení „pracovní kázně“ Výpověď – změna, Poradce veřejné správy č. 4/2009, Poradce s.r.o.) Předchozí pojem byl legislativně nahrazen novým, mělo jít zřejmě o pouhou formální úpravu, nicméně mám (podobně jako A. Havlík) za to, že tomu tak zcela není – že oba pojmy, jakkoliv jsou si ve svém významu a důsledcích velmi podobné, nelze zcela resp. vždy a ve všech případech ztotožňovat. Odpovědi na podobné otázky zřejmě resp. zajisté dá budoucí judikatura, prozatím lze doporučit, aby zaměstnavatelé věnovali náležitou pozornost formální stránce příslušných právních úkonů, které činí nebo budou činit vůči svým zaměstnancům – je třeba, aby se zaměstnavatel soustředil nejen na povahu, obsah a rozsah závadného jednání, které zaměstnanci případně vytýká, ale i na přesnou specifikaci toho, které konkrétní povinnosti uložené právními předpisy zaměstnanec (podle názoru zaměstnavatele) porušil; odkaz na příslušná ustanovení právních předpisů přitom není nezbytný, ale je vhodný. (Srovnej Havlík, A.: Porušování povinností vyplývajících z právních předpisů, Personální a sociální kartotéka č. 5/2007, LINDE nakladatelství s.r.o.)

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

Další články:

- 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
- Ujednání o místě výkonu práce v pracovní smlouvě a jeho výklad dle Nejvyššího soudu
- Dopady „oduznání“ nemoci z povolání na náhradu za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti