27. 12. 2023

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

Současné naplnění více důvodů k výpovědi z pracovního poměru a volba zaměstnavatele, který uplatní

V tutéž dobu mohou být u zaměstnance v praxi dány dva nebo dokonce více výpovědních důvodů najednou. Může si zaměstnavatel vybrat jen jeden z výpovědních důvodů a ten ve výpovědi uplatnit? Musí být výpověď ze zdravotních důvodů uplatněna přednostně?

Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 2355/2022, ze dne 10. 8. 2023, řeší otázku, zda je zaměstnavatel při použití **výpovědního důvodu podle ust. § 52 písm. a) zákoníku práce** - *zrušení zaměstnavatele nebo jeho části* - omezen (limitován) současným naplněním **důvodu výpovědi podle ust. § 52 písm. d) zákoníku práce** - *nesmí-li zaměstnanec podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí, anebo dosáhl-li na pracovišti určeném rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyšší přípustné expozice.*[1]

Skutkový základ sporného případu

Zaměstnanec na základě pracovní smlouvy ze dne 31. 3. 2015 pracoval u zaměstnavatele jako skladník. Usnesením příslušného soudu ze dne 7. 6. 2019 byl na majetek zaměstnavatele prohlášen konkurs a usnesením téhož soudu ze dne 10. 12. 2019 byl ukončen provoz podniku.

Ještě před prohlášením konkursu zaměstnanec dne 1. 11. 2018 utrpěl pracovní úraz, posudkem o invaliditě ze dne 29. 10. 2019 byl pro následky pracovního úrazu uznán invalidním a dne 30. 11. 2020 lékařka závodní preventivní péče ze stejného důvodu vystavila lékařský posudek o zdravotní nezpůsobilosti zaměstnance k výkonu práce skladníka od 2. 11. 2019.

Dne 17. 2. 2020 zaslal insolvenční správce zaměstnavatele zaměstnanci výpověď z pracovního poměru podle ust. § 52 písm. a) zákoníku práce z důvodu zrušení podniku zaměstnavatele. Zaměstnanec se domáhal určení neplatnosti této výpovědi.

Základní argumentace stran sporu

V důsledku pracovního úrazu totiž zaměstnanec pozbyl zdravotní způsobilost konat dosavadní práci skladníka, a byly tak naplněny zákonné důvody pro rozvázání pracovního poměru výpovědí podle ust. § 52 písm. d) zákoníku práce.

Žalovaný insolvenční správce podniku - zaměstnavatele proti žalobě namítal, že zaměstnavatel byl zrušen, tudíž nebyl schopen přidělovat zaměstnanci práci dle pracovní smlouvy, a byl tak dán výpovědní důvod podle ust. § 52 písm. a) zákoníku práce. V době "návratu zaměstnance z nemocenské" (správně by mělo být po skončení pracovní neschopnosti) „v celém podniku žádná pracovní pozice již neexistovala“ a zaměstnavateli (insolvenčnímu správci) nezbylo, než dát zaměstnanci výpověď z tohoto výpovědního důvodu.

Žalobě na neplatnost výpovědi dle ust. § 52 písm. a) zákoníku práce vyhověl soud prvního stupně a jeho rozsudek potvrdil odvolací soud. Nejvyšší soud ČR však svým rozsudkem spis. zn. 21 Cdo

2355/2022, ze dne 10. 8. 2023, verdikt změnil tak, že žaloba byla zamítnuta. Výpověď tedy byla shledána platnou.

Výpovědní důvod zrušení zaměstnavatele nebo jeho části

Výpovědní důvod dle ust. § 52 písm. a) zákoníku práce patří [spolu s důvody uvedenými v ust. § 52 písm. b) a písm. c) zákoníku práce] mezi tzv. organizační důvody, pro které zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď z pracovního poměru, a které se od sebe odlišují podle toho, jaká organizační změna u zaměstnavatele nastala. O důvod rozvázání pracovního poměru podle ust. § 52 písm. a) zákoníku práce jde tehdy, ruší-li se zaměstnavatel nebo jeho část, aniž by práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů přešla podle zákoníku práce nebo zvláštních právních předpisů na přejímajícího zaměstnavatele. Dojde-li ke zrušení zaměstnavatele nebo jeho části, znamená to, že zaměstnavatel v důsledku této organizační změny pozbyl možnost zaměstnance dále zaměstnávat, neboť nemá (objektivně vzato) možnost mu přidělovat práci podle pracovní smlouvy buď vůbec, nebo ve své zrušené části, v níž zaměstnanec dosud pracoval.

Rozdíl mezi zrušením zaměstnavatele nebo jeho části a nadbytečností zaměstnance

Podstatné pro naplnění předpokladů uvedeného výpovědního důvodu je samotné zrušení zaměstnavatele nebo jeho části. Kdyby totiž zaměstnavatel pouze pozbyl možnost přidělovat zaměstnanci působícímu v jeho části práci podle pracovní smlouvy, aniž by zároveň došlo ke zrušení takové části zaměstnavatele, byl by dán výpovědní důvod podle ust. § 52 písm. c) zákoníku práce pro nadbytečnost zaměstnance vzhledem k rozhodnutí o změně úkolů zaměstnavatele, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách.

Kdy jde o zrušení zaměstnavatele nebo jeho části

Zrušení zaměstnavatele nebo jeho části představuje takové opatření zaměstnavatele, na základě kterého buď zaměstnavatel zcela přestane podnikat (provozovat svůj obchodní závod) nebo vykonávat jiné činnosti, pro které dosud zaměstnával fyzické osoby v pracovním poměru nebo jiném základním pracovněprávním vztahu (aniž musí zaměstnavatel právnická osoba zaniknout), anebo se takové opatření týká jen organizační jednotky, útvaru nebo jiné složky zaměstnavatele, která vyvíjí v rámci zaměstnavatele relativně samostatnou činnost, jíž se podílí na plnění úkolů (na předmětu činnosti) zaměstnavatele samotného. Nemůže se tedy jednat o takové organizační opatření, jehož důsledkem není, že zaměstnavatel nebo jeho část přestane zcela podnikat nebo vykonávat jiné činnosti, pro které dosud zaměstnával fyzické osoby v pracovním nebo obdobném poměru.

Bylo-li proto v posuzovaném případě usnesením insolvenčního soudu ze dne 10. 12. 2019 rozhodnuto o ukončení provozu podniku, došlo ke zrušení zaměstnavatele a výpovědní důvod podle ust. § 52 písm. a) zákoníku práce byl naplněn; žalovaný pozbyl možnost žalobce dále zaměstnávat, neboť nemá (objektivně vzato) možnost mu přidělovat práci podle pracovní smlouvy.

Nejvyšší soud ČR ve svém rozsudku spis. zn. 21 Cdo 2355/2022, ze dne 10. 8. 2023, odmítl názor nižšího soudu, že při souběhu výpovědního důvodu podle ust. § 52 písm. a) zákoníku práce a výpovědního důvodu podle ust. § 52 písm. d) zákoníku práce nelze se zaměstnancem platně pracovní poměr rozvázat výpovědí podle ust. § 52 písm. a) zákoníku práce.

Když je dáno více výpovědních důvodů najednou, volí zaměstnavatel

Všechny zákonné důvody výpovědi ze strany zaměstnavatele uvedené v ust. § 52 zákoníku práce jsou postaveny na roveň a v jejich volbě (přichází-li v úvahu uplatnění více výpovědních důvodů) není zaměstnavatel nijak omezen; může uplatnit kterýkoliv z důvodů uvedených v ust. § 52 zákoníku práce, jehož skutková podstata je v daném případě naplněna. Protože zákoník práce (ani jiný právní

předpis) v žádném ze svých ustanovení nezakazuje, aby byl pracovní poměr rozvázán i z více než jednoho důvodu, není ani vyloučeno, aby byla výpověď z pracovního poměru dána zaměstnanci i z více důvodů uvedených v ust. § 52 zákoníku práce. Jestliže tedy zaměstnavatel má možnost dát zaměstnanci výpověď z více důvodů uvedených v ust. § 52 zákoníku práce, je zásadně věcí jeho volby, zda vymezí důvod výpovědi jen tak, aby odpovídal pouze jedné skutkové podstatě upravené ust. § 52 zákoníku práce, anebo aby pracovní poměr rozvázal také z dalších důvodů, jejichž skutková podstata je v daném případě rovněž naplněna.

Výpověď pro zdravotní důvody nemá přednost

Ani při současném naplnění důvodů výpovědi z pracovního poměru podle ust. § 52 písm. a) zákoníku práce a ust. § 52 písm. d) zákoníku práce není zaměstnavatel v jejich uplatnění nijak omezen (limitován). S dotčeným zaměstnancem může zaměstnavatel pracovní poměr výpovědí rozvázat z kteréhokoliv z uvedených důvodů, popř. může důvod výpovědi skutkově vymezit tak, že bude odpovídat skutkové podstatě obou těchto důvodů, vyložil Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 2355/2022, ze dne 10. 8. 2023.

Z dřívější judikatury

Oporu pro opačný závěr nelze nalézat v rozsudku Nejvyššího soudu ČR ze dne 31. 8. 2012, spis. zn. 21 Cdo 2702/2011. V něm vyslovený závěr, že i když zaměstnavatel rozhodl o změně svých úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách, je výpověď z pracovního poměru daná podle ust. § 52 písm. c) zákoníku práce neplatná, jestliže zaměstnanec ještě před doručením výpovědi pozbyl ze zdravotních důvodů způsobilost dále vykonávat dosavadní práci, **nevychází z předpokladu, že zdravotní důvody [důvody výpovědi podle ust. § 52 písm. d) a e) zákoníku práce] mají přednost před organizačními důvody [důvody výpovědi podle ust. § 52 písm. a) až c) zákoníku práce].**

Zdravotní výpovědní důvody a výpovědní důvod nadbytečnost zaměstnance

NS ČR zde dovodil nenaplnění důvodu výpovědi podle ust. § 52 písm. c) zákoníku práce, neboť za situace, kdy zaměstnavatel nemohl (objektivně vzato) přidělovat zaměstnankyni práci podle pracovní smlouvy z důvodu její zdravotní nezpůsobilosti k práci (vyslovené lékařským posudkem), nemohl následkem jeho rozhodnutí o organizační změně spočívající ve zrušení pracovního místa zaměstnankyně nastat stav, kdy by její práce nebyla pro zaměstnavatele v dalším období potřebná, a mezi nadbytečností zaměstnankyně a rozhodnutím zaměstnavatele o organizační změně tak není příčinná souvislost.

V nyní posuzovaném případě (spis. zn. Nejvyššího soudu ČR: 21 Cdo 2355/2022) však zdravotní nezpůsobilost zaměstnance k práci na závěru o naplnění důvodu výpovědi podle ust. § 52 písm. a) zákoníku práce nic nemění, protože vedle zdravotní nezpůsobilosti zaměstnance k práci zaměstnavatel nemůže (objektivně vzato) zaměstnanci přidělovat sjednanou práci též z důvodu zrušení zaměstnavatele; skutečnosti na straně zaměstnance (tedy i zdravotní nezpůsobilost zaměstnance k práci) nejsou (vzhledem k jeho povaze) překážkou naplnění důvodu výpovědi podle ust. § 52 písm. a) zákoníku práce.

Richard W. Fetter,
právník specializující se na pracovní právo a související kapitoly práva občanského

---

[1] Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v ust. § 52 písm. d), přísluší dle ust. § 67 odst. 2 věty první zákoníku práce od zaměstnavatele při skončení pracovního poměru odstupné ve výši nejméně dvanáctinásobku průměrného výdělku. (Srov. s výší odstupného dle ust. § 67 odst. 1 zákoníku práce, je-li uplatněn výpovědní důvod dle ust. § 52 písm. a) zákoníku práce.)

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

Další články:

- Judikatura: smluvní sjednání prekluzivní lhůty je obecně platné (FIDIC)
- Civilněprávní prostředky ochrany při koupi falzifikátu
- Novela zákona o pyrotechnice: likvidace profesionálů namísto zmírnění negativních vlivů
- Konec zákonné koncentrace řízení? Návrh Nejvyššího soudu před Ústavním soudem
- Soudní poplatky v řízení o rozvodu manželství a úpravy poměrů k nezletilému dítěti po tzv. rozvodové novele
- Imise ve stavebním řízení aneb kde končí veřejný zájem a začíná soukromé právo?
- Užívání prostoru nad pozemkem třetí osobou
- Přístup k nemovitosti přes pozemek třetí osoby
- PŘEHLEDNĚ: Jak funguje předkládání plné moci? Postačí soudu jen její „fotokopie“? Aneb vývoj právní úpravy požadavků na plnou moc v našem právním systému.
- Využívání nástrojů umělé inteligence: proč je GDPR relevantní?
- Transfer Pricing: Na co si dát pozor s blížícím se koncem roku