2. 8. 2022

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

Výběr z judikatury nejen k zákoníku práce z r. 2022 - část 1.

První část přehledu pracovněprávní judikatury za letošní rok 2022 věnujeme rozhodnutím Nejvyššího soudu, které se týkají otázek kolem rozvazování a skončení pracovního poměru.

Nepřímý útok na majetek zaměstnavatele jako porušení pracovněprávních povinností zvlášť hrubým způsobem

Jestliže podle skutkového vymezení důvodu okamžitého zrušení pracovního poměru mělo k účelovým aktivacím SIM karet ze strany obchodních zástupců docházet s vědomím zaměstnance (jenž měl tyto osoby řídit, koordinovat a dohlížet na ně) za účelem získání odměny jak pro obchodní zástupce, tak pro zaměstnance, není v tomto případě absence zjištění přesné výše škody významná už jen proto, že je zřejmé, že se jednalo o jednání poškozující zaměstnavatele po delší dobu (pěti resp. šesti[1] měsíců) a týkající se značného množství případů (466). Za těchto okolností by byl na místě závěr, že zaměstnanec nezajistil dostatečnou ochranu majetku svého zaměstnavatele, ač to bylo jeho povinností, a dopustil se nepřímého útoku na majetek svého zaměstnavatele. Takové jednání zaměstnance by bylo nutné hodnotit jako porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem ve smyslu ust. § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce, zhodnotil Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 3757/2020, ze dne 4. 1. 2022.

Skutkové vymezení výpovědního důvodu podle podle ust. § 52 písm. c) zákoníku práce

Ust. § 52 písm. c) zákoníku práce obsahuje jediný zákonný důvod výpovědi, jímž je nadbytečnost zaměstnance v důsledku (jakékoliv) organizační změny. Ke skutkovému vymezení tohoto důvodu výpovědi v souladu s ust. § 50 odst. 4 zákoníku práce (tak, aby jej nebylo možno zaměnit s jiným důvodem) proto postačuje, aby bylo z výpovědi (po jejím případném výkladu) zřejmé, že byla zaměstnanci dána pro jeho nadbytečnost v důsledku organizační změny, a o jakou organizační změnu šlo. Organizační změna nemusí být ve výpovědi vyjádřena číselným či jiným podobným označením. Podstatné je, aby zaměstnanci, kterému je výpověď dávána, bylo zřejmé, v čem spočívala organizační změna, v důsledku, níž se stal pro zaměstnavatele nadbytečným. Zaměstnavatelka v projednávané věci ve výpovědi uvedla, že „na základě rozhodnutí vedení akciové společnosti v souvislosti s racionalizačními opatřeními došlo k organizační změně“, v důsledku, které se zaměstnanec „stal pro akciovou společnost nadbytečným“, a že z tohoto důvodu se zaměstnancem rozvazuje pracovní poměr výpovědí podle ust. § 52 písm. c) zákoníku práce. Z uvedených slovních vyjádření je jasně patrno nejen to, z jakého z důvodů uvedených v ust. § 52 zákoníku práce byla výpověď z pracovního poměru dána, ale i v čem je důvod k výpovědi spatřován; ust. § 52 písm. c) zákoníku práce obsahuje jediný výpovědní důvod – nadbytečnost zaměstnance vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele o organizačních změnách. Zároveň však z takto vymezeného důvodu výpovědi nelze dovodit, v důsledku jaké (konkrétní) organizační změny se stal zaměstnanec nadbytečným. V tomto směru tedy zůstalo skutkové vymezení výpovědního důvodu ve výpovědi nedostatečně určité. Uvedený nedostatek však neznamená, že obsah projevu vůle již nelze v tomto případě zjistit výkladem. Při výkladu písemného pracovněprávního jednání se postupuje zejména podle ust. § 555 a § 556 o. z.

Soudy se správně pokusily o výklad projevu vůle zaměstnavatelky, neboť ze samotného textu výpovědi z pracovního poměru nevyplývá, v důsledku, jaké organizační změny se stal zaměstnanec

nadbytečným, a v této souvislosti se důvodně zabývaly též tím, co projevu vůle zaměstnavatelky předcházelo, a tedy i tím, zda byl zaměstnanec seznámen s rozhodnutím o organizační změně, vzhledem k němuž se měl stát nadbytečným.

(Podle rozsudku Nejvyššího soudu ČR spis. zn. 21 Cdo 3156/2021, ze dne 26. 1. 2022)

Poslední den výkonu práce (kompetencí) na vedoucím pracovním místě

Z ust. § 73a odst. 1 věty druhé zákoníku práce, ve znění účinném do 29. 7. 2020, vyplývá, že zaměstnanec, který byl z vedoucího pracovního místa odvolán nebo který se svého místa vzdal, končí výkon práce na vedoucím pracovním místě dnem, který byl uveden v příslušném pracovněprávním jednání. V případě, že v odvolání nebo vzdání se místa nebyl den ukončení výkonu práce označen nebo že v něm byl uveden den dřívější, zaměstnanec ukončí výkon práce dnem následujícím po doručení odvolání zaměstnanci nebo po doručení vzdání se místa zaměstnavateli, popřípadě též tomu, kdo zaměstnance na vedoucí pracovní místo jmenoval, jde-li o případ tzv. vnějšího jmenování [například v případě vedoucího příspěvkové organizace, kterého na jeho pracovní místo jmenuje zřizovatel příspěvkové organizace]. Nejdříve tedy výkon práce na pracovním místě vedoucího zaměstnance, který byl z vedoucího pracovního místa odvolán nebo který se svého místa vzdal, může skončit dnem následujícím po doručení odvolání nebo vzdání se tohoto místa. Znamená to, že právo a povinnost vedoucího zaměstnance vykonávat práci na jeho pracovním místě trvá ještě po celý den, který následuje po doručení odvolání nebo vzdání se místa vedoucího zaměstnance, a zaniká až uplynutím tohoto dne, vyložil Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 143/2021, ze dne 1. 2. 2022. Záměr, aby výkon práce na pracovním místě vedoucího zaměstnance skončil již dnem doručení odvolání nebo vzdání se tohoto místa, a nikoliv až dnem následujícím, zákonodárce vyjádřil až v novele zákoníku práce provedené s účinností od 30. 7. 2020 zákonem č. 285/2020 Sb., připomíná změnu právní úpravy rozsudek Nejvyššího soudu ČR spis. zn. 21 Cdo 143/2021, ze dne 1. 2. 2022.

Zákaz výpovědi a ochranná doba z důvodu lázeňského léčení

Zakazuje se dát zaměstnanci výpověď v ochranné době, to je m.j. od nástupu lázeňského léčení až do dne jeho ukončení (ust. § 53 odst. 1 písm. a) zákoníku práce).

Nejvyšší soud ČR vyložil v rozsudku ze dne 18. 2. 2022, spis. zn. 21 Cdo 2149/2020, že „lázeňským léčením“ se rozumí lázeňská léčebně rehabilitační péče, jejíž poskytnutí doporučil ošetřující lékař a schválila ji zdravotní pojišťovna, poskytovaná a hrazená v režimu komplexní lázeňské léčebně rehabilitační péče nebo příspěvkové lázeňské rehabilitační péče, přičemž lázeňská péče poskytovaná mimo tento režim veřejného zdravotního pojištění (samoplátcům) tímto „lázeňským léčením“ není. Nejvyšší soud uvedl, že počátek ochranné doby v případě „lázeňského léčení“ je stanoven na okamžik, kdy zdravotní pojišťovna schválí návrh ošetřujícího lékaře na poskytnutí lázeňské léčebně rehabilitační péče, a i když právní předpis stanoví, že komplexní lázeňská léčebně rehabilitační péče se účastníkům nemocenského pojištění poskytuje v době jejich dočasné pracovní neschopnosti. Počátek ochranné doby je v ust. § 53 odst. 1 písm. a) zákoníku práce konstruován nezávisle na rozhodnutí o dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance, resp. skutečnost, že zaměstnanec se lázeňské léčebně rehabilitační péči podrobuje nikoliv v době své dočasné pracovní neschopnosti, ale v průběhu své dovolené nebo jiného pracovního volna, na existenci ochranné doby nic nemění, tedy i v průběhu takto poskytovaného „lázeňského léčení“ má proto zaměstnavatel zakázáno se zaměstnancem pracovní poměr výpovědí rozvázat.

Odvolání z místa vedoucího zaměstnance státní příspěvkové organizace

Od 1. 1. 2008 došlo novelizací zákoníku práce provedenou zákonem č. 362/2007 Sb. k výraznému rozšíření okruhu jmenovaných zaměstnanců u vymezených zaměstnavatelů. Uvedená novela

nahradila pojem organizační jednotka pojmem organizační útvar. Pod pojem organizační útvar je možno zahrnout podstatně širší okruh případů; za organizační útvar je třeba považovat každý vnitřní útvar, který byl vytvořen podle organizačních předpisů vydaných zaměstnavatelem, např. organizačním řádem. Jmenovaným zaměstnancem u zaměstnavatelů uvedených v ust. § 33 odst. 3 písm. a) až g) zákoníku práce je tak každý vedoucí zaměstnanec na jakémkoli, tedy i na posledním, stupni řízení.

S ohledem na to, že zákon č. 362/2007 Sb. neobsahuje, pokud jde o rozšíření okruhů jmenovaných zaměstnanců ke dni 1. 1. 2008, žádné přechodné ustanovení, nahlíží se (podle obecného přechodného ustanovení, že právní vztahy vzniklé před účinností novely se řídí novou právní úpravou) od 1. 1. 2008 na všechny vedoucí zaměstnance zaměstnavatelů uvedených v ust. § 33 odst. 3 písm. a) až g) zákoníku práce jako na jmenované zaměstnance, a to i v těch případech, kdy jejich pracovní poměr vznikl před 1. 1. 2008 na základě pracovní smlouvy. Pro posouzení, v jakém právním stavu se zaměstnanec nachází, především z pohledu, zda je či není odvolatelným zaměstnancem podle ust. § 73 zák. práce, je zásadně rozhodující, jaké pracovní místo zastává v okamžiku odvolání z funkce. Pokud zastává pracovní místo vedoucího zaměstnance, je odvolatelným vedoucím zaměstnancem, i když původně byl pracovní poměr založen pracovní smlouvou a teprve později byl změněn druh práce jeho následným jmenováním na vedoucí pracovní místo.

Pojem vedoucí zaměstnanci zaměstnavatele zahrnuje všechny zaměstnance zaměstnavatele, kteří jsou oprávněni vedením na jednotlivých stupních řízení u zaměstnavatele, tedy nejen ty, kteří jsou oprávněni činit jménem zaměstnavatele právní jednání vyplývající z jejich funkcí stanovených organizačními předpisy, ale veškeré zaměstnance, kteří jsou oprávněni stanovit a ukládat podřízeným zaměstnancům pracovní úkoly, organizovat, řídit a kontrolovat jejich práci a dávat jim k tomu účelu závazné pokyny. Vedoucím zaměstnancem může být pouze takový zaměstnanec, kterému je podřízen alespoň jeden další zaměstnanec. Přitom pro vymezení pojmu vedoucího zaměstnance není nezbytné, aby byl oprávněn činit jménem zaměstnavatele právní jednání v pracovněprávních vztazích, ale postačuje, že má oprávnění ukládat pracovní úkoly a dávat závazné pokyny podřízeným zaměstnancům. Pro posouzení postavení zaměstnance z tohoto hlediska je rozhodující, zda stav nadřízenosti funkce zastávané zaměstnancem vůči jiným (podřízeným) zaměstnancům je konstituován právním předpisem anebo vnitřním organizačním předpisem upravujícím strukturu zaměstnavatele. Při splnění této podmínky není právní postavení vedoucího zaměstnance dotčeno, jestliže pracovní místa, která jsou mu podle organizačního předpisu podřízena, fakticky (ještě) nejsou obsazena. Vedoucím zaměstnancem není ten, kdo pouze dočasně zastupuje nepřítomného vedoucího zaměstnance (například pro jeho krátkodobou nepřítomnost) a jinak nemá podřízené pracovníky, respektive jeho postavení jako vedoucího zaměstnance není konstituováno žádným právním ani vnitřním předpisem zaměstnavatele. Vedoucím zaměstnancem není ani ten, kdo by byl krátkodobě pověřen řízením dílčího pracovního procesu, aniž by opět jeho postavení v tomto směru bylo zakotveno v jakémkoli vnitřním předpisu. Vedoucím zaměstnancem je rovněž vedoucí organizační složky státu.

Pod pojmem „organizační útvar (příspěvkové organizace)“ se rozumí vnitřní, relativně samostatná organizační jednotka, zřízená v rámci struktury příspěvkové organizace vnitřním předpisem (organizačním řádem, vnitřním řádem apod.), v rámci útvaru působí zpravidla více zaměstnanců se stejným nebo podobným sjednaným druhem práce a jejich vedoucí zaměstnanec je zpravidla formálně zařazen do příslušného útvaru; za vedoucího útvaru tak nemůže být považován samostatný (byť) vedoucí (řídící) zaměstnanec příspěvkové organizace, vyložil Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 1960/2021, ze dne 28. 2. 2022.

Pakliže bylo ve vztahu k postavení žalobce v rámci organizační struktury žalované zjištěno, že žalobce jako zástupce ředitele „je faktickým prostředníkem mezi ředitelem příspěvkové organizace a

jednotlivými obory“, že jeho pracovní pozice „samostatný řídící (přesněji, organizační´) útvar nepředstavuje“, je pak závěr odvolacího soudu, že na pozici zástupce ředitele nemohl být žalobce „jmenován“ s účinky následné možné aplikace ust. § 73a zákoníku práce, správný. „Jmenování“ žalobce do pozice zástupce ředitele přípisem ředitele žalované ze dne 30. 4. 2018 je nutno potom posoudit jako návrh na změnu původně sjednaného druhu práce ve smyslu usta. § 40 zákoníku práce; pakliže žalobce s tímto souhlasil a ve stanoveném rozsahu (Organizačním a aprobačním řádem) pro žalovanou práce vykonával, došlo sice ke změně dosavadních pracovních podmínek, nikoliv však v důsledku jeho jmenování ve smyslu ust. § 33 odst. 3 zákoníku práce, nýbrž v důsledku dohody podle ust. § 40 zákoníku práce. Závěr odvolacího soudu, že žalobce nemohl být z pozice zástupce ředitele postupem podle ust. § 73a odst. 1 zákoníku práce odvolán a že následně ve vztahu k němu nemohl být uplatněn výpovědní důvod podle ust. § 52 písm. c) ve spojení s ust. § 73a odst. 2 zák. práce, je tak správný, zhodnotil Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 1960/2021, ze dne 28. 2. 2022.

Adolf Maulwurf

---

[1]Rozhodnutí NS uvádí na různých místech různý údaj.

© 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