2. 11. 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 2.

Poměrně dlouhá pauza mezi první a touto druhou částí přehledu pracovněprávní judikatury za letošní rok 2022 je zapříčiněna tím, že se snažíme, aby jednotlivé díly seriálu měly určité jednotné tematické zaměření. I druhou část tak můžeme věnovat rozhodnutím Nejvyššího soudu, které se týkají otázek kolem rozvazování a skončení pracovního poměru. (I když zmiňovaný rozsudek NS ČR spis. zn. 21 Cdo 424/2021, ze dne 20. 5. 2022, se věnuje i jiným, avšak neméně významným, otázkám, a tak je v našem přehledu uveden hned dvakrát v různých souvislostech.)

Narušení vzájemné důvěry mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem z důvodu útoku zaměstnance na majetek zaměstnavatele (neoprávněné zapsání tržby na jméno zaměstnance a přisvojení si z toho vyplývající provize z prodeje)

Klade-li zaměstnankyně důraz na relativně nízkou výši částky (64 Kč), kterou měla získat na úkor zaměstnavatele „podvodem při zapsání tržby na své jméno, přestože tržba byla vytvořena jiným zaměstnancem“, vytýkaným jí v okamžitém zrušení pracovního poměru, pak přehlíží, že podstatně významnější než výše částky, o kterou se chtěla neoprávněně obohatit, je v posuzovaném případě narušení nezbytné vzájemné důvěry ve vztazích mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem a zpochybnění spolehlivosti zaměstnankyně ve vztahu k majetku zaměstnavatele ve smyslu ust. § 301 písm. d) zákoníku práce, hodnotí Nejvyšší soud ČR ve svém usnesení spis. zn. 21 Cdo 1906/2021, ze dne 18. 1. 2022. Dospěl-li odvolací soud za těchto okolností k závěru, že po zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby pracovní poměr zaměstnankyně u něj nadále pokračoval, odpovídá tento úsudek konstantní judikatuře NS. *(Útok na majetek zaměstnavatele, ať už přímý (např. krádeží, poškozováním, zneužitím apod.), nebo nepřímý (např. pokusem odčerpat část majetku zaměstnavatele bez odpovídajícího protiplnění), představuje z hlediska vymezení relativně neurčité hypotézy ust. § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce tak významnou okolnost, že zpravidla již sama o sobě postačuje pro závěr o porušení povinnosti zaměstnance vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem.)*

NS ČR dále v usnesení spis. zn. 21 Cdo 1906/2021, ze dne 18. 1. 2022, uvádí, že na rozdíl od zaměstnankyně nepovažuje za potřebné „stanovit minimální hranici, do které "útok (pokus, či příprava) na majetek zaměstnavatele" ještě sám o sobě (bez reálně vyčíslitelného následku/možného následku) neznamená porušení povinnosti zvlášť hrubým způsobem“.

Posuzování míry intenzity porušení pracování kázně: porušení pracovní kázně zvlášť hrubým způsobem a okamžité zrušení pracovního poměru

V rozsudku spis. zn. 21 Cdo 2555/2021, ze dne 26. 4. 2022, se Nejvyšší soud ČR zabývá východisky pro konkrétní vymezení relativně neurčité hypotézy právní normy obsažené v ust. § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce z hlediska posouzení intenzity porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci. NS ČR m.j. připomíná, že při

posuzování míry intenzity porušení pracovní kázně soud může přihlédnout rovněž k okolnosti, že se zaměstnanec dopustil několika po sobě následujících porušení pracovní kázně v krátkém časovém

rozpětí, jak vyplývá z rozsudku NS ČR spis. zn. 21 Cdo 323/2000, ze dne 20. 12. 2000. Jednotlivé skutky přitom nemůže soud posuzovat odděleně, nýbrž ve vzájemné souvislosti s dalšími vytýkanými porušeními pracovní kázně a jinými skutečnostmi rozhodnými pro vymezení hypotézy právní normy.

Z rozsudku Nejvyššího soudu ČR spis. zn. 21 Cdo 2555/2021, ze dne 26. 4. 2022:

Je třeba, aby důvod okamžitého zrušení pracovního poměru byl určitým způsobem konkretizován uvedením skutečností, v nichž účastník spatřuje naplnění zákonného důvodu tak, aby nemohly vzniknout pochybnosti, ze kterého důvodu se pracovní poměr okamžitě zrušuje; k dosažení účelu sledovaného ust. § 60 zákoníku práce není vždy potřebné, aby okamžité zrušení pracovního poměru obsahovalo také údaje o tom, kdy se zaměstnavatel dozvěděl o důvodu okamžitého zrušení pracovního poměru, nebo kdy tento důvod vznikl, anebo zda byl důvod okamžitého zrušení pracovního poměru předmětem šetření jiného orgánu, neboť i bez těchto údajů může být nepochybné, proč byl se zaměstnancem okamžitě zrušen pracovní poměr; skutečnosti, které byly důvodem pro okamžité zrušení pracovního poměru, není potřebné rozvádět do všech podrobností, neboť pro neurčitost a nesrozumitelnost projevu vůle je okamžité zrušení pracovního poměru neplatné jen tehdy, kdyby se nedalo ani výkladem projevu vůle zjistit, proč byl pracovní poměr okamžitě zrušen.

Judikatura NS ČR je též ustálena v závěru, že u důvodu okamžitého zrušení pracovního poměru podle ust. § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce je třeba věnovat přesnému popisu vytýkaného skutku zvýšenou pozornost, aby byla možná jeho přesná individualizace, a že je třeba uvést konkrétní údaje o tom, kdy, kde, jakým jednáním a která konkrétní povinnost měla být porušena, aby se zaměstnanec mohl účinně bránit a aby bylo zajištěno, že uplatněný důvod nebude možné dodatečně měnit.

V listině – okamžitém zrušení pracovního poměru – je zaměstnavatel povinen jednoznačně identifikovat to jednání zaměstnance, které zaměstnavatel považuje za porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci, tedy časově, věcně a místně je vymezit tak, aby bylo jednoznačné a nezaměnitelné. Při posouzení, zda popsané jednání dosahuje zákonem vyžadované intenzity, soud sice vychází z takto identifikovaného skutku, avšak bere v potaz i další okolnosti konkrétního případu, které již popsány být nemusí, resp. nemusí být popsány ve všech podrobnostech (osoba zaměstnance, jeho dosavadní postoj k plnění pracovních úkolů, doba a situace, v níž došlo k porušení pracovní povinnosti, míra zavinění zaměstnance, důsledek porušení pracovní povinnosti pro zaměstnavatele apod.).

Při posuzování míry intenzity porušení pracovních povinností soud může přihlédnout rovněž k okolnosti, že se zaměstnanec dopustil několika po sobě následujících porušení pracovních povinností v krátkém časovém rozpětí; jednotlivé skutky přitom nemůže posuzovat odděleně, nýbrž ve vzájemné souvislosti s dalšími vytýkanými porušeními pracovních povinností a jinými skutečnostmi rozhodnými pro vymezení hypotézy právní normy. **Jestliže se zaměstnanec dopustil několika porušení pracovních povinností, která by sama o sobě nebyla důvodem k okamžitému zrušení pracovního poměru, může okolnost, že se tak stalo v krátké časové souvislosti, být podkladem pro závěr, že ve svém souhrnu zvyšují míru intenzity porušení pracovních povinností některých z nich natolik, že představují porušení pracovních povinností zvlášť hrubým způsobem.**

Postavení místostarosty obce v pracovněprávních vztazích

Postavení místostarosty obce ve struktuře orgánů obce vyplývá z ust. § 84 odst. 2 písm. m) zákona o obcích (je členem zastupitelstva obce), § 99 odst. 3 zákona o obcích (je členem rady obce) a spolu s dalšími též členem obecního úřadu (srov. ust. § 109 odst. 1 zákona o obcích); v době nepřítomnosti zastupuje starostu obce (srov. ust. § 104 odst. 1 věty třetí zákona o obcích). Ze žádného z uvedených

ustanovení však nevyplývá, že by místostarosta obce vykonával (mohl vykonávat) oprávnění vedoucího zaměstnance, tedy „stanovit a ukládat podřízeným zaměstnancům pracovní úkoly, organizovat, řídit a kontrolovat jejich práci a dávat jim k tomu účelu závazné pokyny“; místostarosta obce není proto osobou, jejímž prostřednictvím se zaměstnavatel (obec) doví o důvodu, pro který je možno se zaměstnancem rozvázat pracovní poměr výpovědí z důvodu porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci, vyplývá z rozsudku Nejvyššího soudu spis. zn. 21 Cdo 424/2021, ze dne 20. 5. 2022.

Pokud odvolací soud uzavřel, že postavení místostarosty, jakožto člena rady a obecního úřadu, je určující pro posouzení „vědomosti“ obce jakožto zaměstnavatele o jednání zaměstnance, které bylo důvodem pro rozvázání pracovního poměru výpovědí, není toto hodnocení z hlediska předpokladů významných pro počátek běhu subjektivní lhůty uvedené v ust. § 58 odst. 1 zákoníku práce správné, zhodnotil Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 424/2021, ze dne 20. 5. 2022. Poukázal-li odvolací soud dále na skutečnost, že místostarosta obce „může zastupovat starostu“, pak tato úvaha přehlíží, že místostarosta zastupuje starostu obce (přebírá jeho pravomoci) pouze v době jeho nepřítomnosti. Skutkové zjištění, že v rozhodné době nastala zákonem předpokládaná situace, za které místostarosta obce přejímá pravomoci starosty, není obsahem spisu; za této situace je nadbytečné řešit otázku, zda není možno odvíjet vědomost obce o právně významné skutečnosti od vědomosti starosty obce.

Vyřizování soukromé záležitosti v pracovní době jako útok na majetek zaměstnavatele a důvod k rozvázání pracovního poměru

Útok na majetek zaměstnavatele představuje z hlediska vymezení relativně neurčité hypotézy ust. § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce tak významnou okolnost, že zpravidla již sama o sobě postačuje pro závěr o porušení povinnosti zaměstnance vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem. Do této kategorie je třeba zařadit i tzv. „úmyslné předstírání výkonu práce“, tedy situaci, kdy zaměstnanec využívá pracovní doby pro vyřízení soukromé záležitosti a ve vztahu k zaměstnavateli tuto činnost vykazuje jako odpracovanou dobu, připomenul Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 424/2021, ze dne 20. 5. 2022. Není přitom apriori významné, jaké hodnoty (v jakém rozsahu) byly útokem ohroženy či zasaženy. Uvedené vychází z premisy, že ve vztazích zaměstnavatele a zaměstnance je nezbytná vzájemná důvěra, spolehlivost zaměstnance a jeho poctivost ve smyslu ust. § 301 písm. d) zákoníku práce [resp. § 16 odst. 2 písm. c) zákona o úřednících územních samosprávných celků].

Benevolentnost nižších soudů k prokázané 16timinutové absenci zaměstnance označil Nejvyšší soud za rozpornou se shora uvedenými zásadami. Proti takovému benevolentnímu hodnocení hovoří podle NS zejména zjištění o tom, že zaměstnanec se své jednání snažil zakrýt nepravdivým údajem o opuštění pracoviště (zjištění soudů o tom, že zaměstnanec nevyčerpal nárok na 2,5 hodin „placeného volna“, se v této souvislosti jeví mimo probíranou materii, neboť zaměstnanec se rozhodl tohoto benefitu nevyužít), dále zjištění o tom, že zaměstnanec (úředník obce) tuto dobu využil k (plánované) dehonestaci funkcionáře (zastupitele) obce, u níž byl zaměstnán, zhodnotil Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 424/2021, ze dne 20. 5. 2022. Proti závěru o nedostatku intenzity jednání vypovídají i zjištění k osobě zaměstnance (jeho dosavadnímu přístupu k plnění pracovních povinností), tedy „výtky liknavého přístupu při předávání dokladů do osobního spisu“, upozornění „na odvádění neuspokojivých pracovních výsledků“, byť nemuselo být ve výpovědi přímo zmíněno.

Posuzování okamžiku skutečného vzniku nemoci z povolání ve vztahu k rozvázání pracovního poměru a nárokům zaměstnance

Pro platnost výpovědi z pracovního poměru podle ust. § 52 písm. e), popř. ust. § 52 písm. d) zákoníku

práce je určující objektivní zjištění, že zaměstnanec nebyl ke dni doručení výpovědi z pracovního poměru schopen z příčiny dlouhodobé pracovní nezpůsobilosti,

a to

- z důvodu obecného onemocnění (pro výpovědní důvod podle ust. § 52 písm. e) zákoníku práce) nebo

- z důvodu následků pracovního úrazu či nemoci z povolání nebo ohrožení touto nemocí (pro výpovědní důvod podle ust. § 52 písm. d) zákonu práce)

výkonu práce podle pracovní smlouvy, a to bez ohledu na závěry lékařského posudku, který byl k doložení existence výpovědního důvodu zaměstnavatelem použit.

Byť z ust. § 4 písm. c) vyhlášky č. 104/2012 Sb. vyplývá, že (obligatorní - povinnou) náležitostí lékařského posudku o uznání nemoci z povolání je i datum zjištění nemoci, kterým je den vyšetření, při kterém bylo poprvé prokázáno onemocnění uznané později za nemoc z povolání, není jeho uvedení pro závěr o (ne)existenci výpovědního důvodu podle ust. § 52 písm. d) zákoníku práce v době předcházející tomuto datu určující. Toto ustanovení vyhlášky stanoví jen jednu z více obsahových náležitostí lékařského posudku, jejíž uvedení neznamená, že by se soud nemohl zabývat tím, zda zaměstnanec nemocí z povolání trpěl i v době před takto formálně uvedeným datem jejího zjištění.

(Podle rozsudku Nejvyššího soudu ČR spis. zn. 21 Cdo 2964/2021, ze dne 25. 5. 2022)

Neuspokojivé pracovní výsledky nejsou důvodem k organizační změně a výpovědi pro nadbytečnost zaměstnance

Dosahuje-li zaměstnanec bez zavinění zaměstnavatele neuspokojivé pracovní výsledky, může (smí) s ním zaměstnavatel rozvázat pracovní poměr výpovědí jen při splnění všech předpokladů uvedených v ust. § 52 písm. f) části věty za středníkem zákoníku práce a je nepřípustné, aby uvedený stav, i když jsou pracovní výsledky zaměstnance oprávněně hodnoceny zaměstnavatelem jako neuspokojivé, byl důvodem k přijetí rozhodnutí o organizačních změnách ve smyslu ust. § 52 písm. c) zákoníku práce. Výpověď podle ust. § 52 písm. c) zákoníku práce má zaměstnavateli umožnit, aby nadále zaměstnával jen takový počet zaměstnanců a v takovém kvalifikačním složení, jaké odpovídá jeho potřebám, a nikoliv aby prostřednictvím rozhodnutí o organizační změně a nadbytečnosti rozvazoval pracovní poměr se zaměstnanci, u nichž není (byť oprávněně) spokojen s dosahovanými pracovními výsledky. Nejvyšší soud proto již v rozsudku ze dne 11. 7. 2016, spis. zn. 21 Cdo 4585/2015 dospěl k závěru, že rozhodnutí o organizační změně, v důsledku kterého by se měl stát zaměstnanec pro zaměstnavatele nadbytečným, nemůže být způsobilým důvodem k podání výpovědi z pracovního poměru podle ust. § 52 písm. c) zákoníku práce, bylo-li přijato proto, že zaměstnavatel byl nespokojen s pracovními výsledky tohoto zaměstnance, připomenul Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 3710/2020, ze dne 27. 5. 2022.

Důvody výpovědi z pracovního poměru podle ust. § 52 písm. c) zákoníku práce a podle ust. § 52 písm. f) části věty za středníkem zákoníku práce je tak třeba důsledně rozlišovat, jak upozorňuje rozhodnutí NS ČR.

Adolf Maulwurf

© 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