28. 2. 2024

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

Výběr z judikatury nejen k zákoníku práce z r. 2023 - část 3.

Rovněž i třetí část přehledu významných soudních rozhodnutí z loňského roku 2023 věnujeme problematice rozvázání pracovního poměru a otázkám souvisejícím.

Simulace rozhodnutí zaměstnavatele o organizační změně

Při zjišťování, zda rozhodnutí zaměstnavatele o organizační změně bylo přijato tzv. „na oko“ (simulovaně), je třeba velmi pečlivě vážit všechny okolnosti, které posuzované jednání provázely, jemu předcházely a na něj navazovaly, tedy všechny okolnosti, za kterých bylo rozhodnutí činěno, a to jakým způsobem bylo následně realizováno.

Přitom je zapotřebí si uvědomit, že situace, kdy zaměstnavatel (příslušný orgán) ve skutečnosti jen předstíral přijetí organizačního opatření (tzv. jednání „na oko“), má (obsahově) nejblíže k problematice simulovaného právního jednání. Teorie i praxe jsou za jedno v tom, že při tzv. jednání „na oko“ (simulovaném právním jednání) chybí vůle jednajících právní jednání učinit. Obsah skutečné vůle je z obsahu uskutečněného právního jednání zpravidla nezjistitelný, jelikož se strany právního jednání úmyslně snaží vzbudit dojem, že zde tato vůle je, ačkoliv ve skutečnosti taková není. Takové právní jednání je zpravidla činěno jenom proto, aby u třetích osob vzbudilo přesvědčení, že právě takové právní jednání bylo učiněno.

Byť tedy rozhodnutí o organizační změně není právním jednáním, je nutno stále mít na zřeteli, že jde o „rozhodnutí“ zaměstnavatele, tedy volní akt (projev vůle) zaměstnavatele, a na jako takový je zapotřebí na něj pohlížet, a to z toho hlediska, komu je nutno takovou vůli (její simulaci) přičíst, tedy které projevy a jakých osob jsou pro účely zjištění skutečného úmyslu zaměstnavatele (právnické osoby) nejvýznamnější. Rozhodnutí o organizační změně je zapotřebí vnímat jednak jako volní akt (projev vůle) zaměstnavatele a (u obchodních společností) jednak i jako akt obchodního vedení

V projednávané věci soudy preferované skutkové okolnosti, z nichž odvozují závěr o simulaci rozhodnutí o organizační změně, postrádají jakoukoliv vazbu na „tvůrce“ vůle žalované akciové společnosti (tedy fyzické osoby, které jsou k tomu povolány); pakliže tedy odvolací soud z těchto skutkových okolností dovodil, že „…žalovaná… aktivně činila kroky k přijetí nového zaměstnance…“, je jeho závěr neúplný a přinejmenším předčasný.

(Podle rozsudku Nejvyššího soudu ČR spis. zn. 21 Cdo 3879/2022, ze dne 29. 3. 2023)

Odmítnutí dalšího výkonu práce za trvání dočasné pracovní neschopnosti

Situací, kdy zaměstnanec v době, kdy byl uznán dočasně práce neschopným, osobně vykonává pro zaměstnavatele podle jeho pokynů (s jeho vědomím) ve stanovené pracovní době a ve sjednaném místě práce podle pracovní smlouvy nebo vykonává v době trvání této překážky v práci pro zaměstnavatele práci podle druhu práce sjednaného v pracovní smlouvě z vlastní iniciativy, ačkoliv tak v době této překážky v práci zaměstnanec není povinen činit, se již judikatura Nejvyššího soudu zabývala v tom smyslu, že činí-li tak zaměstnanec (byť dobrovolně), musí přitom dodržovat povinnosti, které mu vyplývají z pracovního poměru. V tomto smyslu, tedy tak, že rozhodne-li se

zaměstnanec v době trvání své dočasné pracovní neschopnosti vykonávat práci, musí při výkonu práce (pro kterou se sám rozhodl) dodržovat povinnosti, které mu vyplývají z pracovního poměru, je nutné chápat i rozsudek Nejvyššího soudu spis. zn. 21 Cdo 3212/2019. Otázkou však zůstává, zda takový zaměstnanec může, či nikoliv odmítnout další výkon práce, trvá-li stále jeho dočasná pracovní neschopnost.

Rozhodující je zde objektivní existence této důležité osobní překážky, přičemž dočasná pracovní neschopnost trvá do té doby, dokud není zákonným způsobem ukončena. Proto ani dobrovolný nástup zaměstnance do práce nemění nic na suspenzi pracovního závazku během dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance; zaměstnanec stále není povinen vykonávat práci a zaměstnavatel ji není povinen přidělovat. I po nástupu do práce za trvání této překážky se může zaměstnanec rozhodnout práci dále nevykonávat, aniž by odmítnutí dalšího výkonu práce bylo porušením povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci, které by mohlo založit důvod pro rozvázání pracovního poměru, vyložil Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 2518/2022, ze dne 31. 5. 2023.

Současné naplnění více důvodů k výpovědi z pracovního poměru (možnost užití výpovědního důvodu dle § 52 písm. a) zákoníku ZP při současném naplnění výpovědního důvodu dle § 52 písm. d) ZP)

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, připomíná Nejvyšší soud ČR rozsudku spis. zn. 21 Cdo 2355/2022, ze dne 10. 8. 2023 (když odkazuje na rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 23. 2. 2010, spis. zn. 21 Cdo 191/2009).

Nejvyšší soud ČR odmítl v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 2355/2022, ze dne 10. 8. 2023, názor, 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.

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.

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.

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]. 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.

Závěr o tom, že „nebylo možné dát zaměstnanci platnou výpověď podle ust. § 52 písm. a) zákoníku práce“, nelze úspěšně opírat ani o rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 22. 7. 2021, spis. zn. 21 Cdo 395/2021, který řeší otázku obsahu pojmu „skutečný důvod dohody o rozvázání pracovního poměru“ z hlediska naplnění podmínek vzniku nároku na odstupné podle ust. § 67 odst. 2 zákoníku práce ve výši dvanáctinásobku průměrného výdělku v případě rozvázání pracovního poměru dohodou, a to navíc za situace, kdy zaměstnavatel ke dni dohody o rozvázání pracovního poměru neměl objektivně jiný důvod k rozvázání pracovního poměru se zaměstnancem. Obdobně tomu tak je i v případě rozsudku Nejvyššího soudu ČR ze dne 20. 3. 2003, spis. zn. 21 Cdo 1199/2002, který řeší otázku způsobilého důvodu rozvázání pracovního poměru z hlediska příčinné souvislosti mezi nemocí z povolání a ztrátou na výdělku po skončení pracovní neschopnosti.

Důkazní břemeno o těhotenství zaměstnankyně (a následném potratu) ve vztahu k zákazu zákazu výpovědi

V případě řešení otázky zákazu výpovědi neznamená prokázání těhotenství zaměstnankyně v určité době před doručením výpovědi z pracovního poměru, že zaměstnavatel nese důkazní břemeno ke skutečnosti, že k ukončení těhotenství zaměstnankyně došlo ještě před doručením výpovědi, vyložil Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 1957/2022, ze dne 16. 8. 2023.

Běh dvouměsíční subjektivní lhůty, v níž může zaměstnavatel dát výpověď

Zákoník práce rozeznává dvě různé lhůty, v nichž musí zaměstnavatel dát zaměstnanci výpověď z pracovního poměru podle ust. § 52 písm. g) zákoníku práce. Jde jednak o lhůtu subjektivní v trvání dvou měsíců, která začíná plynout ode dne, kdy se zaměstnavatel prokazatelně (skutečně) dozvěděl o důvodu k výpovědi, a jednak o lhůtu objektivní, která činí jeden rok a běží ode dne, kdy důvod k výpovědi vznikl. Obě lhůty (objektivní a subjektivní) počínají běžet a končí nezávisle na sobě. Obecně

však platí, že je třeba, aby zaměstnavatel skončil se zaměstnancem pracovní poměr v době, kdy ještě běží obě lhůty – lhůta objektivní a v jejím rámci lhůta subjektivní; marným uplynutím jedné z těchto lhůt právo zaměstnavatele skončit se zaměstnancem pracovní poměr z tohoto důvodu zaniká, i když zaměstnavateli ještě běží druhá lhůta.

Ve vztahu k subjektivní lhůtě již judikatura uzavřela, že nezačne běžet již na základě předpokladu, že důvod k výpovědi z pracovního poměru nastane, nebo na základě domněnky, že zaměstnavatel o porušení pracovní kázně mohl či dokonce musel k určitému datu vědět. Dvouměsíční lhůta, během které musí zaměstnavatel přistoupit k výpovědi z pracovního poměru, začíná plynout ode dne, kdy se o důvodu k výpovědi z pracovního poměru prokazatelně (skutečně) dověděl. Není přitom rozhodující, kdy zaměstnavatel „s jistotou“ zjistil důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru (výpovědi), nýbrž k zahájení běhu této lhůty postačuje, aby zaměstnavatel získal vědomost (dozvěděl se), že se zaměstnanec dopustil takového jednání, které může zakládat důvod k rozvázání pracovního poměru.

Je tedy zřejmé, že vědomost zaměstnavatele se vztahuje ke skutečnostem, jejichž prostřednictvím poté ve výpovědi vymezuje výpovědní důvod. Nejde tak o indicii, jež sama o sobě tento výpovědní důvod nepředstavuje. Taková indicie pouze zakládá podezření a vede zaměstnavatele k provedení šetření, z jehož výsledků se dozví o existenci skutečností odůvodňujících rozvázání pracovního poměru výpovědí, vyložil Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 1407/2022, ze dne 29. 8. 2023.

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