

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

## Výběr z judikatury nejen k zákoníku práce za r. 2019 - část 6.

Přinášíme další část průběžného přehledu nejzajímavějších a nejpřínosnějších soudních rozhodnutí v oblasti (nejen) pracovněprávních (tentokrát i služebních) vztahů z letošního roku 2019.

### **Předpoklady naplnění výpovědního důvodu zrušení zaměstnavatele nebo jeho části podle ust. § 52 písm. a) zákoníku práce**

Při posouzení, zda byl v konkrétním případě naplněn důvod výpovědi podle ust. § 52 písm. a) zákoníku práce, zákon nedává prostor k hodnocení organizační změny z hlediska toho, za jakým účelem byla skutečně přijata a jaké cíle byly její realizací u zaměstnavatele od počátku sledovány. Na rozdíl od důvodu výpovědi podle ust. § 52 písm. c) zákoníku práce, který je dán pouze tehdy, jestliže rozhodnutí zaměstnavatele bylo opravdu přijato (posuzováno podle jeho skutečného smyslu) k dosažení změny úkolů zaměstnavatele, technického vybavení, snížení stavu zaměstnanců „za účelem zvýšení efektivnosti práce“, v případě důvodu výpovědi podle ust. § 52 písm. a) zákoníku práce není určitý účel (cíl) organizační změny součástí jeho skutkové podstaty, vyložil Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 864/2019, ze dne 26. 6. 2019. Pro naplnění důvodu výpovědi podle ust. § 52 písm. a) zákoníku práce je podstatné pouze to, zda zaměstnavatel rozhodl o organizační změně, spočívající ve zrušení jeho části, a jestliže nadále nehodlá provozovat (relativně samostatnou) činnost, kterou se část zaměstnavatele dosud podílela na plnění úkolů (předmětu činnosti) zaměstnavatele samotného, a v důsledku toho pozbyl možnost přidělovat zaměstnancům působícím ve zrušované části práci podle pracovní smlouvy. *A proto také ve věci řešené Nejvyšším soudem ČR pod spis. zn. 21 Cdo 864/2019, NS zhodnotil, že tvrzení žalobce (zaměstnance), že zrušení psychiatrické ambulance bylo „zjevně účelové“, neboť žalobce „otevřeně kritizoval manažerské kroky nového vedení nemocnice, což vedení nemocnice v čele s ředitelem neslo nelibě“, v posuzované věci nemá z hlediska existence důvodu výpovědi podle ust. § 52 písm. a) zákoníku práce žádnou právní relevanci.*

Kriteria pro hodnocení spravedlivosti rozvázání pracovního poměru s chráněným odborářským funkcionářem

Dá-li zaměstnavatel zaměstnanci - členu příslušného odborového orgánu, který je oprávněn spolurozhodovat se zaměstnavatelem - výpověď či vůči němu uplatní okamžité zrušení pracovního poměru, přestože příslušný odborový orgán odmítl udělit předchozí souhlas k těmto úkonům, soud v řízení podle ust. § 72 zákoníku práce nejprve posuzuje, zda jsou splněny všechny hmotněprávní (formální i materiální) podmínky předmětného rozvázání pracovního poměru, a v kladném případě pak (na rozdíl od případů, kde nevystupuje člen příslušného odborového orgánu) navíc zkoumá, zda lze na zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby zaměstnance nadále zaměstnával, připomenul Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 864/2019, ze dne 26. 6. 2019. Jsou-li všechny uvedené předpoklady splněny, jsou výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru platné, i když příslušný odborový orgán odmítl udělit souhlas s tímto rozvázáním.

Judikatura soudů již v minulosti dovodila, že ust. § 61 odst. 4 zákoníku práce patří k právním normám s tzv. 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. Přitom u žádného z výpovědních důvodů uvedených v ust. § 52 zákoníku práce nelze předem vylučovat možnost situace, kdy na zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby nadále zaměstnával zaměstnance, který je (byl) členem příslušného odborového orgánu ve smyslu ust. § 61 odst. 2 zákoníku práce. - V případě zaměstnance, u něhož je dán výpovědní důvod podle ust. § 52 písm. a) zákoníku práce, jsou rozhodující - obdobně jako u důvodu výpovědi podle ust. § 52 písm. c) zákoníku práce - též konkrétní okolnosti, za nichž k dotčené organizační změně u zaměstnavatele došlo, s přihlédnutím k tomu, jaký dopad na plnění funkcí zaměstnavatele na jedné straně a na postavení zaměstnance (např. vzhledem k jeho osobním, rodinným a majetkovým poměrům) na straně druhé by jeho další zaměstnávání v prvním případě či skončení pracovního poměru ve druhém případě mělo. Soud může přihlídnout rovněž k jakýmkoliv dalším skutečnostem, které mají vztah k výkonu práce dotčeného zaměstnance, zejména k jeho osobě (jeho věku, životním a pracovním zkušenostem), k jeho dosavadním pracovním výsledkům a jeho postoji k plnění pracovních úkolů, ke schopnostem týmové spolupráce a k celkovému vztahu ke spolupracovníkům, k délce jeho zaměstnání apod. Zákon ponechává soudu širokou možnost uvážení, aby jeho rozhodnutí odpovídalo tomu, zda po zaměstnavateli (ne)lze spravedlivě požadovat, aby pracovní poměr zaměstnance u něj nadále pokračoval. Současně platí, že, jsou-li některá hlediska pro posouzení, zda po zaměstnavateli (ne)lze spravedlivě požadovat, aby pracovní poměr zaměstnance u něj nadále pokračoval, v konkrétní věci významnější (závažnější, důležitější), soud jim logicky přikládá také větší význam.

### **Výpověď pro nesplňování kvalifikačních předpokladů zaměstnanci (pedagogickému pracovníkovi) v předdůchodovém věku v rozporu s dobrými mravy**

Ústavní soud svým usnesením spis. zn. III. ÚS 968/17, ze dne 17. 7. 2019, zamítl ústavní stížnost zaměstnavatele proti příslušným rozhodnutím obecných soudů: Jednak odvolacího soudu, jímž bylo potvrzeno rozhodnutí soudu prvního stupně, které určilo, že výpověď, kterou dal zaměstnavatel (základní škola) svému zaměstnanci (pedagogickému pracovníkovi) dle ust. § 52 písm. f) zákoníku práce pro nesplňování kvalifikačních předpokladů, neboť zaměstnanec nesplňoval požadavky stanovené zákonem o pedagogických pracovnících (neměl potřebnou kvalifikaci pedagogického pracovníka požadovanou v ust. § 3 odst. 1 písm. b) ve spojení s § 2 odst. 1 zákona č. [563/2004](#) Sb., o pedagogických pracovnících a nezačal studium za účelem jejího doplnění ani po uplynutí lhůty uvedené v ust. § 32 zákona o pedagogických pracovnících), je neplatná (a současně byla zaměstnavateli uložena povinnost zaplatit zaměstnanci náhrady platu podle ust. § 69 odst. 1 zákoníku práce), a to proto, že zaměstnanci v době ukončení pracovního poměru zbývalo 17 měsíců do vzniku nároku na starobní důchod. (A jednak Nejvyššího soudu ČR, kterým bylo dovolání proti rozsudku odvolacího soudu odmítnuto pro nepřípustnost.) - Podle názoru obecných soudů zaměstnavatel ukončil se zaměstnancem pracovní poměr v té fázi jeho produktivního života, ve které je vzhledem k blížícímu se datu vzniku nároku na starobní důchod nejobtížnější najít si ještě novou práci, čímž jednal v rozporu s dobrými mravy (a to i přesto, že jinak byly splněny všechny předpoklady pro dání výpovědi ze strany zaměstnavatele). Ústavní soud sice přisvědčil zaměstnavateli, že obecné soudy přikročily k extenzivnímu výkladu neurčitého právního pojmu "dobré mravy", Ústavní soud však v tomto postupu neshledává prvky svévole, neboť má za to, že ústavní stížností napadený rozsudek odvolacího soudu je řádně odůvodněn.

### **Přestávky na jídlo a odpočinek (příslušníků výjezdových hlídek ve služebním poměru)**

*Uvedené závěry rozsudku Krajského soudu v Ostravě, pobočka v Olomouci, ze dne 27. 7. 2018, spis. zn. 65 Ad 9/2017, který byl pro svůj význam uveřejněn ve Sbírce rozhodnutí Nejvyššího správního*

soudu č. 10/2019 (Nejvyšší správní soud zamítl kasační stížnost proti tomuto rozsudku svým rozsudkem ze dne 18. 7. 2019 spis. zn. 8 As 257/2018) se sice nevztahují přímo k úpravě v zákoníku práce, ale mohou posloužit k účelnému porovnání úprav řešené problematiky v zákoně č. [361/2003](#) Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, a v zákoníku práce: Nebylo-li organizačním opatřením zajištěno střídání příslušníků výjezdové hlídky, která musela být vykonávána nepřetržitě, a jejíž pracovní náplní byl okamžitý výjezd k dopravním nehodám a jejich řešení na místě, jednalo se o službu, jejíž výkon nemohl být přerušen ve smyslu ust. § 60 odst. 3 zákona č. [361/2003](#) Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů. Příslušníkům této hlídky nemohly být plánovány přestávky na jídlo a odpočinek, které se dle ust. § 60 odst. 2 zákona č. [361/2003](#) Sb. nezapočítávají do doby služby, nýbrž jim měla být zajištěna přiměřená doba na jídlo a odpočinek ve smyslu ust. § 60 odst. 3 zákona č. [361/2003](#) Sb., která se do doby výkonu služby započítává, vyložil Krajský soud v Ostravě, pobočka v Olomouci v rozsudku ze dne 27. 7. 2018, spis. zn. 65 Ad 9/2017. Pro úplnost krajský soud uvádí, že se seznámil rovněž s civilní judikaturou, přičemž má za to, že jeho závěry nejsou v rozporu se závěry uvedenými v rozsudku Nejvyššího soudu ČR ze dne 26. 2. 2013, čj. 21 Cdo 4446/2011, který posuzoval obdobnou věc týkající se strážníků městské policie, kde však aplikoval zákoník práce. Nejvyšší soud dospěl k závěru, že nošení zbraně a stejnokroje po dobu přestávky není samo o sobě omezením, které by bylo možné považovat za výkon práce. Nejvyšší soud přitom zdůraznil, že v jím posuzovaném případě se nikdy nestalo, že by žalobci byli v časovém úseku připadajícím na plánovanou přestávku na jídlo povoláni k faktickému výkonu služby. Touto charakteristikou se nyní posuzovaná věc od věci řešené Nejvyšším soudem odlišuje.

### **Intenzita porušení pracovních povinností zaměstnance banky**

Při posuzování intenzity porušení pracovních povinností zaměstnancem banky je nutno přihlídnout k nutnosti přesného a přísného dodržování vnitřních předpisů banky všemi jejími zaměstnanci, které je odůvodněno předmětem podnikání banky. Jednání zaměstnance v bance, které svěřují klienti svá data a finanční prostředky, musí mít pevně stanovený řád, jehož nedodržování může poškodit jak banku a její dobré jméno, tak její klienty. Činnost bank totiž obsahuje i významné rizikové prvky, které kladou na jejich zaměstnance vysoké nároky z hlediska přístupu k plnění pracovních povinností. Přesné a svědomité plnění právních předpisů a pokynů vztahujících se k práci jimi vykonávané je odůvodněno kromě jiného i závažností následků, které s sebou přinášejí případné poruchy funkce bankovního systému. Porušení pracovních povinností je zde proto zpravidla okolností zásadnější a významnější povahy, než je tomu u subjektů jiného typu, vyložil Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 497/2019, ze dne 31. 7. 2019.

### **Výjimečnost a spravedlivost okamžitého zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele a více právních jednání směřujících k rozvázání téhož pracovního poměru ze strany zaměstnavatele**

*Okamžité zrušení pracovního poměru podle ust. § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce je ve srovnání s rozvázáním pracovního poměru výpovědí podle ust. § 52 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 uvedeného vyplývá, že se zaměstnancem, který porušil povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci, lze okamžitě zrušit pracovní poměr [namísto rozvázání pracovního poměru výpovědí podle ust. § 52 písm. g) části věty před středníkem zákoníku práce] jen tehdy, dosáhlo-li jednání zaměstnance (bez ohledu na to, kolika skutky) na základě posouzení všech rozhodných okolností intenzity porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem a odůvodňují-li okolnosti případu závěr, že se zaměstnancem nelze rozvázat pracovní poměr výpovědí podle ust. § 52 písm. g) části věty před středníkem zákoníku práce, neboť po zaměstnavateli nelze spravedlivě*

*požadovat, aby zaměstnanec zaměstnával až do uplynutí výpovědní doby. (Srov. např. rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 12. 10. 2010, spis. zn. 21 Cdo 4274/2009, nebo rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 21. 11. 2016, spis. zn. 21 Cdo 4762/2015).*

Ve věci projednávané Nejvyšším soudem ČR pod spis. zn. 21 Cdo 497/2019, je nepochybné, že i bez okamžitého zrušení pracovního poměru se zaměstnankyní ze dne 25. 4. 2016 by její pracovní poměr skončil na základě předešlé (platné) výpovědi podle ust. § 52 písm. c) zákoníku práce dané zaměstnankyni dne 19. 2. 2016 ke dni 30. 4. 2016, a že od 12. 2. 2016 zaměstnavatelka zaměstnankyni již nepřidělovala (ani nemohla přidělovat) práci podle pracovní smlouvy, neboť jí v tom bránila překážka v práci na straně zaměstnavatele podle ust. § 208 zákoníku práce, která spočívala v tom, že pracovní pozice zastávaná zaměstnankyní byla od 13. 2. 2016 zrušena. K okamžitému zrušení pracovního poměru se zaměstnankyní tedy zaměstnavatelka přistoupila v době (dne 25. 4. 2019), kdy do skončení pracovního poměru zbývalo pouze 5 kalendářních dní a kdy zaměstnankyně z důvodu překážek v práci již sjednanou práci nevykonávala. Přesto však nelze přehlédnout, že další zaměstnávání zaměstnankyně u zaměstnavatelky by vedlo ke vzniku jejího nároku na odstupné ve výši trojnásobku průměrného výdělku (ust. § 67 odst. 1 zákoníku práce), jakož i nároku na náhradu mzdy za posledních 5 dnů trvání pracovního poměru podle ust. § 208 zákoníku práce, které by jí zaměstnavatelka musela (byla povinna) vyplatit i přesto, že se zaměstnankyně dopustila porušení pracovních povinností, které dosahuje nejvyšší intenzity (zaměstnankyně banky - pokladní zúčtovala vklady a výběry z účtů osob blízkých v rozporu s vnitřními předpisy banky a nahlížela neoprávněně na účty osob blízkých a kolegů - spoluzaměstnanců). Za těchto okolností lze podle názoru Nejvyššího soudu v tomto konkrétním případě - projednávaném pod spis. zn. 21 Cdo 497/2019 a uzavřeným rozsudkem NS ČR ze dne 31. 7. 2019 - považovat za splněný požadavek ust. § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce, aby zaměstnavatel přistupoval k okamžitému zrušení pracovního poměru zaměstnance „jen výjimečně“, tedy jestliže okolnosti případu odůvodňují závěr, že po zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnanec zaměstnával až do uplynutí výpovědní doby. I když se v daném případě jednalo pouze o pět dní, nelze přehlédnout, že toto opatření zaměstnavatelky - okamžité zrušení pracovního poměru - má také prevenční charakter ve vztahu k ostatním zaměstnancům zaměstnavatelky, mimo jiné jako doklad toho, že závažné porušení vnitřních předpisů a Etického kodexu není ze strany zaměstnavatelky tolerováno.

**Adolf Maulwurf**

© EPRAVO.CZ - Sběrka zákonů, judikatura, právo | [www.epravo.cz](http://www.epravo.cz)

## **Další články:**

- [Odpovědnost zaměstnavatele a zaměstnance v souvislosti s využitím umělé inteligence](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci - 2. díl: Redefinice závislé práce](#)
- [Home office v Česku, Německu a Rakousku: je česká právní úprava práce na dálku dostatečně flexibilní?](#)
- [Postoupení pohledávky na náhradu škody v pracovněprávních vztazích](#)
- [Návrh zákona o digitálních platformách přináší více, než se na první pohled zdá](#)
- [Odposlechy na pracovišti, policejní vyšetřování a skončení pracovního poměru](#)
- [Odpovědnost zaměstnance za schodek](#)
- [Konec improvizace v odměňování: zamýšlení nad návrhem transpozice směrnice o transparentním odměňování](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci - 1. díl](#)

- [Genderový audit jako strategický nástroj zaměstnavatele: Jak se připravit na implementaci směrnice 2023/970?](#)
- [Pokuta za švarcsystém kurýrů Rohlíku potvrzena Ústavním soudem](#)