14. 12. 2018

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

Zrušení pracovního poměru z důvodu vyhrožování zaměstnavateli

Nesmí-li zaměstnavatel zaměstnance jakýmkoliv způsobem postihovat nebo znevýhodňovat proto, že se zákonným způsobem domáhá svých práv vyplývajících z pracovněprávních vztahů, tím spíše tak nesmí vůči zaměstnanci postupovat v případě, že zaměstnanec zákonným uplatněním svého práva (například podáním žaloby o neplatnost rozvázání pracovního poměru) pouze hrozí. Zcela opačně však, jako porušení pracovní kázně, vyhodnotil NS zaměstnancovu výhružku ekonomického poškození zaměstnavatele.

Dále se NS vyslovil k použití nahrávky zaměstnance pořízené bez jeho vědomí jako důkazu v občanském soudním řízení s přihlédnutím k úpravě ochrany osobnosti v novém občanském zákoníku.

Zaměstnavatel zrušil se zaměstnancem pracovní poměr okamžitě dle ust. § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce, jelikož se, poté co obdržel výpověď pro nadbytečnost, dožadoval, aby mu bylo zajištěno jiné – vedoucí a rentabilní místo, zastávané jiným zaměstnancem, jinak podnikne proti zaměstnavateli konkrétní kroky, které jej poškodí, a to jednak, že zahájí proti zaměstnavateli soudní spor, který bude mít na zaměstnavatele negativní finanční dopad a jednak, že znemožní dotaci od ministerstva ve výši cca 800 – 900 tisíc Kč, a tím zastaví v podstatě veškeré financování zaměstnavatele.

Po projednání věci nižšími soudy uzavřel spor o neplatnost okamžitého zrušení pracovního poměru Nejvyšší soud ČR rozsudkem spis. zn. 21 Cdo 1267/2018, ze dne 14. 8. 2018, jímž byla žaloba na určení neplatnosti okamžitého rozvázání pracovního poměru zamítnuta. Nejvyšší soud připomenul, že ve vztazích zaměstnavatele a zaměstnance je nezbytný vztah důvěry, spolehlivost zaměstnance a jeho poctivost, vyplývající z ust. § 301 písm. d) zákoníku práce, jež zároveň ukládá zaměstnanci, aby celým svým chováním v souvislosti s pracovním vztahem nezpůsoboval zaměstnavateli škodu, ať už majetkovou, nebo morální. Nejvyšší soud proto již dříve dospěl k závěru, že 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 odkázal na rozsudek NS ze dne 17. 10. 2012, spis. zn. 21 Cdo 2596/2011.

Hrozil-li zaměstnanec žalobou o neplatnost rozvázání pracovního poměru (ve vztahu k výpovědi z důvodu nadbytečnosti), šlo o jeho zákonné právo domáhat se přezkoumání platnosti rozvázání pracovního poměru soudem, a nikoli o výhrůžku představující porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k žalobcem vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem. Nesmí-li zaměstnavatel zaměstnance jakýmkoliv způsobem postihovat nebo znevýhodňovat proto, že se zákonným způsobem domáhá svých práv vyplývajících z pracovněprávních vztahů (dle ust. § 346b odst. 4 zákoníku práce), tím spíše tak nesmí vůči zaměstnanci postupovat v případě, že zaměstnanec zákonným uplatněním svého práva (například podáním žaloby o neplatnost rozvázání pracovního poměru) pouze hrozí. Hrozil-li však zaměstnanec, že v případě nezajištění pracovního místa znemožní s ohledem na své ekonomické znalosti, dotaci na činnost zaměstnavatele, pak nepochybně

jednal (kromě jiného) v rozporu s oprávněnými zájmy žalovaného, jehož činnost je – vzhledem k tomu, že jde o obecně prospěšnou společnost – na dotacích závislá, a dopustil se tím porušení jedné ze základních povinností zaměstnance uvedené v ust. § 301 písm. d) zákoníku práce.

Okolnost, že zaměstnanec použil pro pokus o získání neoprávněné výhody hrozbu směřující ve svých důsledcích proti majetku svého zaměstnavatele (majetku, jenž měl žalovaný na svou činnost získat dotací, kterou hodlal znemožnit), že chtěl ve svůj prospěch využít existenční závislosti žalovaného na dotacích a že byl srozuměn s tím, že bez poskytnutí dotace nebude žalovaný moci pokračovat ve své činnosti a „zkrachuje“, zvyšuje intenzitu porušení uvedené základní povinnosti zaměstnance natolik, že je namístě závěr o porušení povinnosti zaměstnance vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem ve smyslu ust. § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce. Z hlediska této intenzity není významné, zda výhrůžka mohla u zaměstnavatele vzbudit důvodnou obavu, že při jejím uskutečnění budou jeho zájmy ohroženy či poškozeny. Podstatná je totiž na jednání zaměstnance jeho naprostá neloajalita vůči svému zaměstnavateli, která musela mít za následek úplnou ztrátu vzájemné důvěry, jež je nezbytná v pracovněprávním vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem; právě tyto okolnosti opodstatňují závěr, že po žalovaném nelze spravedlivě požadovat, aby žalobce nadále zaměstnával, a to ani do konce výpovědní doby, která v době, kdy se žalobce dopustil jednání vytýkaného mu v okamžitém zrušení pracovního poměru, běžela na základě původně dané výpovědi.

Nahrávka rozhovoru jako důkaz?

V projednávané věci navrhoval zaměstnavatel provedení důkazu zvukovými záznamy rozhovorů zaměstnance s představiteli zaměstnavatele, pořízenými bez vědomí a souhlasu zaměstnance. Zaměstnavatel chtěl těmito záznamy prokázat, že se zaměstnavatel dopustil jednání, pro které s ním zaměstnavatel zrušil pracovní poměr, a to, že navštívil uvedené osoby za účelem zajištění si prostřednictvím jejich vlivu namísto ukončeného pracovního poměru u zaměstnavatele vyhlédnuté pracovní místo, s tím, že nebude-li mu toto pracovní místo zajištěno, podnikne proti zaměstnavateli konkrétní kroky, které ho poškodí. Vzhledem k tomu, že podstatný obsah uvedených schůzek mohl být prokázán (a byl prokázán) také výslechem svědků, s nimiž zaměstnanec hovořil, souhlasil NS se závěry nižších soudů, že za těchto okolností nelze prolomit právo zaměstnance na ochranu soukromí a použít zvukové nahrávky pořízené třetí osobou bez jeho vědomí v tomto řízení jako důkaz.

Při hodnocení důkazů po stránce jejich zákonnosti soud zkoumá, zda důkazy byly získány (opatřeny) a provedeny způsobem odpovídajícím zákonu, nebo zda v tomto směru vykazují vady (zda jde o důkazy zákonné či nezákonné). K důkazům, které byly získány (opatřeny) nebo provedeny v rozporu s obecně závaznými právními předpisy, soud nepřihlédne. Opačný postup soudu by měl za následek, že porušení obecně závazného právního předpisu by bylo promítnuto do skutkového stavu věci zjištěného soudem, a tím i do rozhodnutí vydaného na jeho základě. Přihlédnutím k nezákonným důkazům (tím, že by o ně opřel svá skutková zjištění) by tak soud zatížil řízení vadou, která by mohla mít za následek nesprávné rozhodnutí ve věci. Hodnocením důkazů z hlediska jejich pravdivosti pak soud dochází k závěru, které skutečnosti, o nichž důkazy (pro rozhodnutí významné a zákonné) podávají zprávu, lze považovat za pravdivé (dokázané) a které nikoli.

Hlediska závažnosti (důležitosti) důkazů pro rozhodnutí a jejich zákonnosti soud uplatňuje i při rozhodování o provedení důkazů navržených účastníky řízení. Nemělo by totiž význam provádět důkazy označené účastníky, o nichž by bylo předem známo, že k nim nebude možné při hodnocení všech důkazů přihlédnout. Soud proto neprovede důkazy, které jsou pro věc nerozhodné a nemohou směřovat ke zjištění skutkového stavu věci (ke zjištění skutečností předvídaných skutkovou podstatou právní normy), jakož i důkazy, které jsou zjevně nabízeny jen proto, aby řízení bylo účelově prodlouženo (důkazy pro rozhodnutí bezvýznamné). Stejně tak neprovede důkazy, které byly

pořízeny nebo opatřeny v rozporu s obecně závaznými právními předpisy (důkazy nezákonné).

Nikdo nesmí zasáhnout do soukromí jiného, nemá-li k tomu zákonný důvod; zejména nelze bez svolení člověka narušit jeho soukromé prostory, sledovat jeho soukromý život nebo pořizovat o tom zvukový nebo obrazový záznam, využívat takové či jiné záznamy pořízené o soukromém životě člověka třetí osobou, nebo takové záznamy o jeho soukromém životě šířit; ve stejném rozsahu jsou chráněny i soukromé písemnosti osobní povahy (ust. § 86 občanského zákoníku – o. z.). Svolení není třeba, pokud se podobizna nebo zvukový či obrazový záznam pořídí nebo použijí k výkonu nebo ochraně jiných práv nebo právem chráněných zájmů jiných osob (ust. § 88 odst. 1 o. z.). Svolení není třeba ani v případě, když se podobizna, písemnost osobní povahy nebo zvukový či obrazový záznam pořídí nebo použijí na základě zákona k úřednímu účelu nebo v případě, že někdo veřejně vystoupí v záležitosti veřejného zájmu (ust. § 88 odst. 2 o. z.). O. z. nově umožňuje pořízení nebo použití podobizny nebo zvukového či obrazového záznamu také s ohledem na výkon a ochranu jiných subjektivních soukromých práv, a to zpravidla v řízení před orgánem veřejné moci a podle předpisů veřejného práva (například podle zákona č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů). Toto omezení je však nutné – vzhledem k tomu, že jde o výjimku z práva na ochranu osobnosti člověka - vykládat restriktivně, neboť nelze připustit, aby bylo možné používat podobizny a zvukové či obrazové záznamy týkající se člověka nebo jeho projevů osobní povahy v řízení před orgánem veřejné moci (a pro tyto účely je pořizovat) vždy (bez dalšího), když je to na prospěch právům nebo právem chráněným zájmům jiné osoby. Uvedený zákonný důvod k použití podobizny nebo zvukového či obrazového záznamu nesmí být využit nepřiměřeným způsobem v rozporu s oprávněnými zájmy člověka (ust. § 90 o. z.).

Základním kritériem, jež má vést k rozhodnutí o použitelnosti či nepoužitelnosti zvukových či obrazových záznamů týkajících se člověka nebo jeho projevů osobní povahy a pořízených soukromou osobou bez vědomí nahrávané osoby jako důkazu v občanském soudním řízení, je poměřování chráněných práv a zájmů, které se v této soukromé sféře střetávají, a rozhodování o tom, který z těchto zájmů je v konkrétním případě jejich střetu převažujícím. Střet zájmu na ochraně osobnosti toho, jehož projev je bez jeho souhlasu zachycován, se zájmem na ochraně toho, kdo tento projev zachycuje (a posléze použije), nelze ovšem řešit v obecné rovině. Rozhodování o tom, do jaké míry je určitý zájem v dané konkrétní situaci převažující, je třeba ponechat na zvážení soudu, a to v každém jednotlivém případě. Kromě okolností, za nichž byla taková nahrávka pořízena, budou rozhodující i význam právem chráněného či uznávaného zájmu, který je předmětem vlastního řízení, a možnosti, které měl účastník, uplatňující informace z nahrávky, k dispozici k tomu, aby získal takové informace jiným způsobem, než za cenu porušení soukromí druhé osoby. Vzhledem k tomu, že se jedná o výjimečný prostředek, jeho použití jako důkazu v občanském soudním řízení může připadat v úvahu pouze tam, kde má vést k prokázání skutečnosti, kterou není možné prokázat jinak (pomocí důkazů, které nezasahují do absolutních osobnostních práv dotčené osoby), a kde i další okolnosti případu vedou k závěru, že nelze upřednostnit právo na ochranu osobnosti dotčené osoby před právem na spravedlivý proces toho, komu je použití důkazu zvukovým či obrazovým záznamem týkajícím se této osoby nebo jejích projevů osobní povahy na prospěch.

Adolf Maulwurf

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

Další články:

- Transparentní odměňování
- K osobnímu příplatku v platové sféře
- Odvolání vedoucího zaměstnance z funkce a některé související otázky z HR praxe
- 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?