4. 7. 2017

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

Výběr z nejzajímavější judikatury k zákoníku práce za r. 2016 - část 3.

Ve třetím pokračování přehledu pracovně-právní judikatury z loňského roku se budeme ještě jednou, tedy podruhé věnovat otázkám kolem skončení pracovního poměru, řešeným na základě sporů o platnost rozvázání pracovního poměru a nároky z toho vyplývající, jak je zodpověděl Nejvyšší soud České republiky.

Zákaz výpovědi v ochranné době (od návrhu na ústavní ošetřování až do jeho ukončení)

Zaměstnavatel nesmí dát zaměstnanci výpověď nejen v pracovní neschopnosti, ale též v době od podání návrhu na ústavní ošetřování až do dne jeho ukončení; to platí, i když si zaměstnanec zdravotnické zařízení sám vybírá, vyložil Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 968/2015, ze dne 26. 7. 2016.

Podle ust. § 53 odst. 1 písm. a) zákoníku práce zaměstnavatel nesmí dát zaměstnanci výpověď v ochranné době, to je v době, kdy je zaměstnanec uznán dočasně práce neschopným, pokud si tuto neschopnost úmyslně nepřivodil nebo nevznikla-li tato neschopnost jako bezprostřední následek opilosti zaměstnance nebo zneužití návykových látek, a v době od podání návrhu na ústavní ošetřování nebo od nástupu lázeňského léčení až do dne jejich ukončení; při onemocnění tuberkulózou se tato ochranná doba prodlužuje o 6 měsíců po propuštění z ústavního ošetřování.

Ochranná doba vztahující se k ústavnímu ošetřování zaměstnance začíná běžet dnem, kdy byl podán návrh na toto ústavní ošetřování. Návrhem na ústavní ošetřování ve smyslu ust. § 53 odst. 1 písm. a) zákoníku práce je třeba rozumět doporučení ošetřujícího lékaře k přijetí do ústavní péče; není zapotřebí, aby doporučení konkretizovalo zařízení, v němž má ústavní ošetřování probíhat.

Okamžité zrušení pracovního poměru pro neomluvené absence

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR spis. zn. 21 Cdo 4762/2015, ze dne 21. 11. 2016, není významný tím, že by zodpovídal nějakou dosud judikatorně nevyřešenou otázku, ale vhodně připomíná správný a v soudní praxi již dlouho zažitý postup při posuzování platnosti okamžitého zrušení pracovního poměru. Zaměstnanec dostal dne 25. 3. 2013 výpověď pro nadbytečnost ve smyslu ust. § 52 písm. c) zákoníku práce, jeho pracovní poměr měl proto skončit 31. 5. 2013 uplynutím výpovědní doby. Během výpovědní doby však zaměstnanec onemocněl, v pracovní neschopnosti byl až do 16. 6. 2013. Do práce již nenastoupil. Dopisem ze dne 25. 6. 2013, který zaměstnanec převzal dne 3. 7. 2013, mu zaměstnavatel sdělil, že s ním rozvazuje pracovní poměr okamžitým zrušením podle ust. § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce, protože porušil povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem, a to tím, že se v době od 17. do 25. 2013 (konkrétně 17.6., 18.6., 19.6., 20.6., 21.6., 24.6. a 25.6.2013) bez jakékoli omluvy nedostavil do práce. Vzhledem k tomu, že ani dodatečně v souladu s povinností vyplývající z ust. § 206 odst. 1 zákoníku práce neuvědomil zaměstnavatele o překážce v práci a předpokládané době jejího trvání a nesplnil ani povinnost stanovenou v odst. 2 téhož ustanovení prokázat překážku v práci zaměstnavateli, vyhodnotil nepřítomnost zaměstnance jako neomluvenou

NS ČR připomenul, že při zkoumání intenzity porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci je třeba přihlédnout k osobě zaměstnance, k funkci, kterou zastává, k jeho dosavadnímu postoji k plnění pracovních úkolů, k době a situaci, v níž došlo k porušení pracovní povinnosti, k míře zavinění zaměstnance, ke způsobu a intenzitě porušení konkrétních povinností zaměstnance, k důsledkům porušení uvedených povinností pro zaměstnavatele, k tomu, zda svým jednáním zaměstnanec způsobil zaměstnavateli škodu, apod. Zároveň je třeba mít na zřeteli, že okamžité zrušení pracovního poměru podle ust. § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce je ve srovnání s rozvázáním pracovního poměru výpovědí podle ust. § 52 odst. 1 písm. g) část věty před středníkem zákoníku práce výjimečným opatřením. Z hlediska závažnosti a následků porušení pracovních povinností pro zaměstnavatele měly nižší soudy, které nevyhověly žalobě zaměstnance na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru a jejichž rozhodnutí NS ČR zrušil, do rámce svých úvah zahrnout skutečnost, že v době absence zaměstnance v zaměstnání již nebyla jeho práce pro zaměstnavatele potřebná, neboť jeho pracovní místo bylo již dříve zrušeno.

Okamžité zrušení pracovního poměru při opakovaném a déletrvajícím porušování pracovních povinností stejného charakteru

Dosáhlo-li jednání zaměstnance intenzity porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem, lze rozvázat pracovní poměr okamžitým zrušením [namísto rozvázání pracovního poměru výpovědí podle ust. § 52 písm. g) části věty před středníkem zákoníku práce], jen odůvodňují-li okolnosti případu závěr, že po zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnance zaměstnával až do uplynutí výpovědní doby. Jestliže by se u zaměstnance jednalo o opakované a déletrvající porušování pracovních povinností stejného charakteru, pak právě tato skutečnost odůvodňuje závěr, že se nejednalo o situaci, kdy by pracovní poměr nebylo možno ukončit výpovědí podle ust. § 52 písm. g) části věty před středníkem zákoníku práce. (Podle rozsudku Nejvyššího soudu ČR spis. zn. 21 Cdo 5727/2015, ze dne 16. 11. 2016)

Běh objektivní jednoroční lhůty k okamžitému zrušení pracovního poměru při opakovaném porušování povinností zaměstnancem

Při uplatnění výpovědi z důvodu porušení pracovní kázně nebo z důvodů pro okamžité zrušení pracovního poměru, jakož i při okamžitém zrušení pracovního poměru, musí zaměstnavatel dodržet subjektivní i objektivní lhůtu předepsanou v ust. § 58 odst. 1 zákoníku práce. (Pro porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci nebo z důvodu, pro který je možné okamžitě zrušit pracovní poměr, může dát zaměstnavatel zaměstnanci výpověď nebo s ním okamžitě zrušit pracovní poměr pouze do 2 měsíců ode dne, kdy se o důvodu k výpovědi nebo k okamžitému zrušení pracovního poměru dověděl, (t.j. subjektivní lhůta) a pro porušení povinnosti vyplývající z pracovního poměru v cizině do 2 měsíců po jeho návratu z ciziny, nejpozději však vždy do 1 roku ode dne, kdy důvod k výpovědi vznikl (t. j. objektivní lhůta). K otázkám běhu subjektivní lhůty existuje poměrně bohatá judikatura; Nejvyšší soud se vyslovil také k počítání objektivní lhůty. V rozsudku spis. zn. 21 Cdo 1673/2015, ze dne 17. 8. 2016, dospěl následujícímu závěru: **Spočívá-li důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru v dlouhodobém porušování stejných povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci (v trvajícím porušování stejné povinnosti zaměstnancem), je třeba vycházet z toho, že jednoroční lhůta uvedená v ust. § 58 odst. 1 zákoníku práce neskončí dříve než po uplynutí jednoho roku ode dne následujícího po posledním takovém porušení povinnosti.**

Nárok na odstupné při rozvázání pracovního poměru až po převedení na jinou práci z důvodu ohrožení zdraví nemocí z povolání nebo pracovním úrazem

Nejvyšší soud ČR se ve svém usnesení spis. zn. ČR 21 Cdo 1276/2016, ze dne 3. 11. 2016, vyjádřil k otázce, zda má zaměstnanec právo na odstupné tehdy, nesmí-li dále konat dosavadní práci pro onemocnění nemocí z povolání (pracovní úraz) a došlo-li k rozvázání pracovního poměru u zaměstnavatele teprve poté, co mu zaměstnavatel nabídl převedení na jinou, pro zaměstnance vhodnou práci, popřípadě co zaměstnance bez jeho souhlasu převedl na jinou, pro něho vhodnou práci. Judikát je zajímavý i výkladem problematiky převedení na jinou práci.

Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď z pracovního poměru podle ust. § 52 písm. d) zákoníku práce, i kdyby ho mohl převést na jinou práci; zaměstnavatel nemusí rozvazovat pracovní poměr se zaměstnancem výpovědí podle ust. § 52 písm. d) zákoníku práce, rozhodne-li se ho převést na jinou práci podle ust. § 41 odst. 1 písm. b) zákoníku práce. **Nezpůsobilost zaměstnance konat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí je příčinou rozvázání pracovního poměru nejen tehdy, dojde-li k výpovědi z pracovního poměru nebo k dohodě o rozvázání pracovního poměru bezprostředně po jejím zjištění, ale i v případě, že pracovní poměr byl rozvázán až poté, co zaměstnavatel převedl zaměstnance bez jeho souhlasu na jinou práci, která je pro něho vhodná vzhledem k jeho zdravotnímu stavu a schopnostem a pokud možno i k jeho kvalifikaci, a pracovní zařazení zaměstnance nebylo u zaměstnavatele vyřešeno dohodou ani dodatečně.** Převedení zaměstnance na jinou práci podle ust. § 41 odst. 1 písm. b) zákoníku práce provedené bez jeho souhlasu nepředstavuje a ani nemůže představovat definitivní (konečné) řešení otázky, jakou práci zaměstnanec bude nadále konat, ale úpravu jen provizorní (a dočasnou) platící do doby, než dojde k dohodě smluvních stran pracovního poměru o jeho dalším pracovním uplatnění u zaměstnavatele, popřípadě než dojde k rozvázání pracovního poměru. V příčinné souvislosti s nezpůsobilostí zaměstnance konat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí je tedy nejen takové rozvázání pracovního poměru [dohodou nebo výpovědí z důvodu uvedeného v ust. § 52 písm. d) zákoníku práce], k němuž došlo bezprostředně po jejím zjištění, ale i v případě, že po převedení na jinou práci provedeném zaměstnavatelem podle ust. § 41 odst.1 písm. b) zákoníku práce bez souhlasu zaměstnance nedošlo ani následně k dohodě o dalším (již definitivním) pracovním uplatnění zaměstnance u zaměstnavatele, a že proto došlo k rozvázání pracovního poměru.

Z hlediska vzniku práva na odstupné podle ust. § 67 odst. 2 zákoníku práce není významné (pouze) to, zda převedení zaměstnance na jinou práci je platné, ale také (a především) to, zda zaměstnanec má u zaměstnavatele takové další pracovní uplatnění, s nímž souhlasí (je s ním srozuměn), které pokládá (po další dobu trvání pracovního poměru) za zdroj své výdělečné činnosti v základním pracovněprávním vztahu a které nebude jen právním nástrojem, prostřednictvím něhož mu vznikne (může vzniknout) újma na jeho právech. **Nesmí-li zaměstnanec konat dosavadní práci pro onemocnění nemocí z povolání a odmítne-li konat jinou práci, kterou mu zaměstnavatel nabídl, nebo nechce-li konat jinou práci, na kterou ho zaměstnavatel podle ust. § 41 odst. 1 písm. b) zákoníku práce převedl bez jeho souhlasu, nejsou tyto skutečnosti na újmu jeho práva na odstupné, které mu náleží podle ust. § 67 odst. 2 zákoníku práce při rozvázání pracovního poměru.**

Odstupné z jiných než zákoníkem práce stanovených důvodů

Nejvyšší soud ČR již dříve dospěl k závěru, že poskytování odstupného při rozvázání pracovního poměru zaměstnavatelem může být - na rozdíl o právní úpravy poskytování odstupného účinné do 31. 12. 2006 - upraveno (smlouvou nebo vnitřním předpisem) odchylně od zákona, bude-li tím založeno právo zaměstnance na odstupné v dalších případech (z jiných důvodů), než které jsou stanoveny (vypočteny) v ust. § 67 odst. 1 a 2 resp. 339a odst. 2 zákoníku práce. Tedy i při rozvázání pracovního poměru z ostatních výpovědních důvodů specifikovaných v ust. § 52 zákoníku práce může být ze

strany zaměstnavatele poskytnuto zaměstnanci peněžité plnění. Právo na odstupné proto může být sjednáno, jak vyplývá z rozsudku Nejvyššího soudu ČR, spis. zn. 21 Cdo 1193/2015, ze dne 15. 3. 2016, klidně též pro případ rozvázání pracovního poměru výpovědí zaměstnavatele podle ust. § 52 písm. g) zákoníku práce pro závažné porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k žalobcem vykonávané práci, přestože ust. § 67 odst. 1 zákoníku práce s tímto důvodem rozvázání pracovního poměru vznik práva na odstupné nespojuje.

Povinnost zaměstnavatele nabídnout vedoucímu zaměstnanci odvolanému z funkce, do které byl jmenován, novou práci

Zaměstnanec, u něhož se pracovní poměr zakládá podle zvláštního právního předpisu nebo podle ust. § 33 odst. 3 zákoníku práce jmenováním, jakož i zaměstnanec, kterému vznikl pracovní poměr na základě pracovní smlouvy, který se zaměstnavatelem uzavřel dohodu o možnosti odvolání a vzdání se vedoucího pracovního místa a který skutečně zastává u zaměstnavatele vedoucí pracovní místo uvedené v ust. § 73 odst. 3 zákoníku práce, může být ze svého místa odvolán nebo se ho může vzdát (ust. § 73 odst. 1, 2 a 3 zákoníku práce). Podle ust. § 73a odst. 2 zákoníku práce odvoláním nebo vzdáním se pracovního místa vedoucího zaměstnance pracovní poměr nekončí; zaměstnavatel je povinen tomuto zaměstnanci navrhnout změnu jeho dalšího pracovního zařazení u zaměstnavatele na jinou práci odpovídající jeho zdravotnímu stavu a kvalifikaci. Jestliže zaměstnavatel nemá pro zaměstnance takovou práci, nebo ji zaměstnanec odmítne, jde o překážku v práci na straně zaměstnavatele a současně platí, že je dán výpovědní důvod podle ust. § 52 písm. c); odstupné poskytované zaměstnanci při organizačních změnách náleží jen v případě rozvázání pracovního poměru po odvolání z místa vedoucího zaměstnance v souvislosti se zrušením tohoto místa v důsledku organizační změny (tedy nikoliv jde-li o pouhou personální obměnu na vedoucím postu).

Ust. § 73a odst. 2 části první věty za středníkem zákoníku práce zakotvuje tzv. nabídkovou povinnost zaměstnavatele, jejíž splnění je hmotněprávní podmínkou platnosti výpovědi z pracovního poměru podle ust. § 73a odst. 2 věty druhé a ust. § 52 písm. c) zákoníku práce. Nabídková povinnost zaměstnavatele představuje svou povahou „přímus“ zaměstnavatele učinit zaměstnanci ofertu směřující k uzavření dohody o převedení na jinou práci (ke změně pracovního poměru) ve smyslu ust. § 40 odst. 1 zákoníku práce. Právní úprava tím sleduje cíl, aby zaměstnavatel před tím, než podá výpověď z pracovního poměru, nabídl zaměstnanci jinou práci odpovídající jeho zdravotnímu stavu a kvalifikaci s ohledem na to, že k výpovědi z pracovního poměru má docházet z důvodů zpravidla nezávislých na možnostech zaměstnance. Rozhodnutí, zda této nabídky bude využito, závisí výlučně na zaměstnanci, který může tuto pracovní příležitost odmítnout; přijme-li nabízenou práci, dojde tím ke změně pracovního poměru ohledně dohodnutého druhu práce, popřípadě též místa výkonu práce, ve smyslu ust. § 40 odst. 1 zákoníku práce a potřeba rozvázání pracovního poměru tím odpadá.

Kvalifikací zaměstnance v souvislosti s tzv. nabídkovou povinností zaměstnavatele vedoucímu zaměstnanci, který byl ze svého místa odvolán nebo se jej vzdal, dle ust. § 73a odst. 2 zákoníku práce nelze rozumět pouze souhrn znalostí, dovedností a odborných zkušeností nezbytných pro výkon doposud zastávané práce; kvalifikace zahrnuje možnost výkonu různých pracovních činností, z nichž často zaměstnanec všechny konkrétně v pracovním poměru u zaměstnavatele nevykonává. **Protože s výkonem práce vyžadujícím odbornou kvalifikaci jsou též zpravidla spojeny i činnosti, které samy o sobě zvláštní kvalifikaci nevyžadují, jde o práci odpovídající kvalifikaci zaměstnance tehdy, kdy zaměstnanec může využít získanou kvalifikaci v převážné míře a kdy tedy nepřevažují práce, při kterých zaměstnanec získanou kvalifikaci nemůže uplatnit, a které by mohl vykonávat i pracovník s nižší kvalifikací, popřípadě bez zvláštní kvalifikace.** K tomu dospěl Nejvyšší soud ČR ve svém rozsudku spis. zn. 21 Cdo 2305/2015, ze dne 29. 6. 2016. Zaměstnavatel tedy musí zaměstnanci odvolanému z vedoucího pracovního místa nabídnout jakékoliv volné místo, které je k dispozici, nejen místo odpovídající původní pracovní smlouvě, popřípadě

kvalifikaci zaměstnance kdykoliv získané (ať před uzavřením smlouvy nebo po jejím sjednání), a to i tehdy, když toto místo vyžaduje předchozí průpravu zaměstnance. Přitom stačí, aby na jiném volném místě po odvolání ze své vedoucí funkce, mohl zaměstnanec svou kvalifikaci využít, i když třeba ne plně, ale převážně, a výpověď pro nadbytečnost nelze uplatnit.

V případě, že zaměstnavatel nemá takovou práci, která by odpovídala zdravotnímu stavu a kvalifikaci zaměstnance, nebo že zaměstnanec návrh na nové pracovní zařazení nepřijme, nastává jednak překážka v práci na straně zaměstnavatele ve smyslu ust. § 208 zákoníku práce, jednak fikce výpovědního důvodu podle ust. § 52 písm. c) zákoníku práce. Zákon tu vytváří fikci nadbytečnosti zaměstnance, pro kterou je možné s ním rozvázat pracovní poměr, aniž by bylo potřebné (možné) se při zkoumání platnosti výpovědi zabývat tím, zda se zaměstnanec skutečně stal pro zaměstnavatele nadbytečným vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách, jak to jinak ust. § 52 písm. c) zákoníku práce pro platné rozvázání pracovního poměru výpovědí vyžaduje.

Pracovní poměr zaměstnance, který byl ze svého místa odvolán nebo který se vedoucího pracovního místa vzdal, sice nadále trvá, zaměstnanec však nemá stanoven druh práce, který by byl povinen pro zaměstnavatele vykonávat; pracoval-li u zaměstnavatele již před svým jmenováním na vedoucí pracovní místo a považuje-li se tedy jeho jmenování za změnu pracovního poměru (ust. § 40 odst. 1 věta druhou zákoníku práce) nebo pracoval-li u zaměstnavatele ještě před zařazením na vedoucí pracovní místo a došlo-li tedy v souvislosti s tímto zařazením ke změně pracovní smlouvy nebo ke změně pracovního poměru, jeho předchozí pracovní zařazení se po odvolání z vedoucího pracovního místa nebo po vzdání se tohoto místa neobnovuje.

Nejvyšší soud ČR ve svém rozsudku spis. zn. 21 Cdo 2376/2015, ze dne 5. 5. 2016, dospěl k závěru, že **zaměstnavatel nemůže dát výpověď z pracovního poměru podle ust. § 73a odst. 2 věty druhé zákoníku práce na základě fikce výpovědního důvodu podle ust. § 52 písm. c) zákoníku práce zaměstnanci, který byl odvolán z vedoucího pracovního místa nebo který se tohoto místa vzdal, jestliže se s ním při jeho jmenování na vedoucí pracovní místo nebo při uzavření dohody o možnosti odvolání a vzdání se vedoucího pracovního místa dohodl na tom, že v případě odvolání zaměstnance z vedoucího pracovního místa nebo vzdání se tohoto místa zaměstnancem jej zařadí na práci, kterou zaměstnanec vykonával před svým jmenováním nebo zařazením na vedoucí pracovní místo.**

Adolf Maulwurf

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

Další články:

- Judikatura: smluvní sjednání prekluzivní lhůty je obecně platné (FIDIC)
- Civilněprávní prostředky ochrany při koupi falzifikátu
- Novela zákona o pyrotechnice: likvidace profesionálů namísto zmírnění negativních vlivů
- Konec zákonné koncentrace řízení? Návrh Nejvyššího soudu před Ústavním soudem
- Soudní poplatky v řízení o rozvodu manželství a úpravy poměrů k nezletilému dítěti po tzv. rozvodové novele

- Imise ve stavebním řízení aneb kde končí veřejný zájem a začíná soukromé právo?
- Užívání prostoru nad pozemkem třetí osobou
- Přístup k nemovitosti přes pozemek třetí osoby
- PŘEHLEDNĚ: Jak funguje předkládání plné moci? Postačí soudu jen její „fotokopie“? Aneb vývoj právní úpravy požadavků na plnou moc v našem právním systému.
- Využívání nástrojů umělé inteligence: proč je GDPR relevantní?
- Transfer Pricing: Na co si dát pozor s blížícím se koncem roku