9. 9. 2024

ID: 118541

Okamžité zrušení pracovního poměru

Dodržuje-li zaměstnavatel povinnosti podle mimořádného opatření, naplňuje svoji povinnost dodržovat ostatní pracovní podmínky stanovené právními předpisy [§ 38 odst. 1 písm. a) zák. práce]. Pro zaměstnance pak platí, že dodržování povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci patří k základním povinnostem zaměstnance plynoucím z pracovního poměru [srov. § 38 odst. 1 písm. b) zák. práce] a spočívá v plnění povinností, které jsou stanoveny právními předpisy (zejména ustanoveními § 301 a § 302–304 zák. práce), pracovním řádem (§ 306 zák. práce), pracovní smlouvou nebo pokynem nadřízeného vedoucího zaměstnance. Jednalo-li se v posuzované věci o mimořádné opatření ukládající povinnosti zaměstnancům při poskytování sociálních a zdravotních služeb (a pokyn zaměstnavatele vydaný na jeho základě), pak v případě žalobkyně, jež byla pracovníkem v sociálních službách, je zřejmý věcný (vnitřní účelový) vztah uložené povinnosti k plnění jejích závazků plynoucích z pracovního poměru (srov. například rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29. 6. 2023, sp. zn. 21 Cdo 34/2023); šlo tak o povinnost žalobkyně vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jí vykonávané práci.

Ten, kdo tvrdí, že byl na svých právech opatřením obecné povahy zkrácen, se může domáhat jeho zrušení postupem podle § 101a a násl. zákona č. 150/2002 Sb., soudní řád správní. Pouze ve výjimečné situaci, nemohly-li by civilní soudy vycházet z výroku správního soudu, by mohly posoudit otázku (ne)zákonnosti mimořádného opatření samy coby předběžnou otázku podle § 135 odst. 2 o. s. ř. (srov. například nález Ústavního soudu ze dne 22. 5. 2023, sp. zn. III. ÚS 3319/22).

(Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky č.j. 21 Cdo 3100/2023-176 ze dne 27.6.2024)

Nejvyšší soud České republiky rozhodl v právní věci žalobkyně D. O., zastoupené Mgr. Š.O., advokátkou se sídlem v P., proti žalované Sociální služby města Přerova, p. o. se sídlem v P., zastoupené Mgr. M.R., advokátem se sídlem v P., o určení neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru a o náhradu platu ve výši 51 584 Kč, vedené u Okresního soudu v Přerově pod sp. zn. 10 C 217/2021, o dovolání žalobkyně proti rozsudku Krajského soudu v Ostravě ze dne 5. dubna 2023, č. j. 16 Co 198/2022-148, tak, že dovolání žalobkyně proti výroku II rozsudku krajského soudu se odmítá; jinak se dovolání zamítá.

Z odůvodnění:

1. Dopisem ze dne 17. 5. 2021, doručeným žalobkyni dne 18. 5. 2021, žalovaná sdělila žalobkyni, že s ní okamžitě zrušuje pracovní poměr podle ustanovení § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce. Důvod k tomuto opatření spatřovala v neomluvené absenci žalobkyně v délce trvání 15 pracovních dnů (od 28. 4. 2021 do 17. 5. 2021).

2. Žalobou podanou u Okresního soudu v Přerově dne 16. 7. 2021 se žalobkyně domáhala určení, že uvedené okamžité zrušení pracovního poměru je neplatné a její pracovní poměr nadále trvá, a současně požadovala zaplacení náhrady platu za období od 19. 5. 2021 do 30. 6. 2021 ve výši 51 584 Kč a dále za období ode dne 1. 7. 2021 do doby, kdy jí žalovaná umožní pokračovat v práci nebo kdy bude pravomocně rozhodnuto o neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru, ve výši vycházející z jejího průměrného hodinového výdělku; podáním ze dne 25. 10. 2021 žalobkyně vzala žalobu částečně zpět v rozsahu požadavku na náhradu mzdy za dobu ode dne 1. 7. 2021 a soud prvního stupně usnesením ze dne 17. 2. 2022 řízení v rozsahu částečného zpětvzetí zastavil.

Žalobkyně uvedla, že pracovní poměr u žalované jí vznikl dne 14. 5. 2014, podle náplně práce z 15. 5. 2017 pracovala u žalované jako pracovník v sociálních službách, dne 9. 3. 2021 nabylo účinnosti mimořádné opatření Ministerstva zdravotnictví č. j. MZDR 47828/2020-20/MIN/KAN ze dne 5. 3. 2021, v němž bylo adresátům tohoto opatření mimo jiné uloženo s frekvencí jedenkrát za pět dnů provést preventivní vyšetření na stanovení přítomnosti antigenu viru SARS-CoV-2 způsobem tam určeným u všech svých zaměstnanců, kteří přicházejí do přímého kontaktu s pacienty nebo uživateli sociálních služeb. Žalobkyně se v období od 26. 1. 2021 do 29. 3. 2021 vždy při vstupu na pracoviště podrobovala testování stanovenou metodou, tj. formou POC antigenních testů, od 8. 4. 2021 začala tyto testy odmítat ze zdravotních důvodů souvisejících s nadcházejícím alergickým obdobím a skutečnost, že je alergička a má slabé astma, doložila potvrzením o zdravotním stavu ze dne 14. 4. 2021. Že jí prováděný způsob testování ze zdravotních důvodů nevyhovuje, začala řešit bezprostředně po zjištění problému, a to nejprve se zástupci žalované J. Ž. a I. V., následně písemnou žádostí ze dne 6. 4. 2021 o zaslání písemného příkazu zaměstnanci, kde mimo jiné zrekapitulovala, proč jí testy poskytnuté žalovanou nevyhovují. V reakci na tento dopis jí žalovaná dne 12. 4. 2021 s odkazem na mimořádné opatření sdělila, že jejímu požadavku na provedení testování podle jejího výběru a následné prokázání testování čestným prohlášením nelze vyhovět. Počínaje dnem 8. 4. 2021 žalobkyně po příchodu do zaměstnání v pracovních dnech nebyla vpuštěna na pracoviště, přestože neodmítala testování jako takové, ale – na základě odůvodnění mimořádného opatření, jež doporučovalo zvážit i jiné způsoby testování – pouze požadovaný druh testu s tím, že se otestuje vlastním neinvazivním testem a výsledek sdělí formou čestného prohlášení. Samotest s následným čestným prohlášením, které pravidelně zasílala žalované, aby mohla být vpuštěna na pracoviště, žalobkyně provedla ve dnech 8. 4. 2021, 14. 4. 2021, 19. 4. 2021, 26. 4. 2021, 3. 5. 2021, 10. 5. 2021, 17. 5. 2021 a 24. 5. 2021. Dne 26. 4. 2021 byla žalobkyni doručena výzva žalované, aby nastoupila do zaměstnání a podrobila se povinnému testování v souladu s mimořádným opatřením, současně jí bylo sděleno, že v pracovních dnech od 8. 4. 2021 do 23. 4. 2021 absentovala v zaměstnání, a protože se jednalo o překážky na straně zaměstnance, nepřísluší jí náhrada mzdy, byla informována, že žalovaná nemůže přistoupit na jinou formu testování, neboť takový postup není právně možný, a byla upozorněna, že nepodrobí-li se předepsanému testování, budou její další absence vyhodnoceny jako neomluvené a dojde k ukončení pracovního poměru. Dne 18. 5. 2021 bylo žalobkyni doručeno okamžité zrušení pracovního poměru pro neomluvenou absenci v zaměstnání v období od 28. 4. 2021 do 18. 5. 2021, na to žalobkyně při převzetí reagovala sdělením, že se zrušením pracovního poměru nesouhlasí a důvody své nepřítomnosti na pracovišti považuje za překážku na straně zaměstnavatele, čímž dala současně najevo, že trvá na tom, aby ji žalovaná nadále zaměstnávala, a tuto vůli následně potvrdila e-mailem ze dne 19. 5. 2021 zaslaným na e-mailovou adresu žalované. Žalobkyně vyjádřila přesvědčení, že z její strany nemohlo dojít k porušení jakýchkoliv povinností týkajících se jí vykonávané práce.

3. Žalovaná se bránila námitkou, že absence žalobkyně vznikla z důvodu její neochoty nechat se testovat standardním způsobem, jak bylo mimořádným opatřením Ministerstva zdravotnictví uloženo všem poskytovatelům sociálních služeb, k nimž náleží i žalovaná. Protože se žalobkyně odmítla podle tohoto opatření testovat, nemohla být vpuštěna na pracoviště. Své tvrzení, že je alergik a že by jí požadované testy mohly způsobit zdravotní potíže, nijak nepodložila a ani z prohlášení lékařky MUDr. Kalabusové, které předložila teprve 14. 5. 2021, nic takového nevyplývá. Žalobkyni bylo opakovaně – i písemně – vysvětleno, že jí prosazovaný přístup k povinnému testování není možno akceptovat. Pokud se žalobkyně opírá o část odůvodnění mimořádného opatření, připouštějící zvážení odběru i jiného biologického materiálu či jiným způsobem, jde pouze o možnost a doporučení, které není závazné, navíc z navazujícího textu vyplývá, že je na místě o něm uvažovat až tehdy, pokud je u daného poskytovatele sociálních služeb nedostatek zdravotnických pracovníků, u žalované však k takovému nedostatku zdravotnických pracovníků nikdy nedošlo, odkaz žalobkyně na tuto nezávaznou část mimořádného opatření je proto nepřiléhavý. Žalovaná se od začátku této situace snažila nalézt kompromisní řešení, nabídla žalobkyni nejprve možnost neplaceného volna,

dále řádnou dovolenou a pak od 12. 4. 2021 možnost neinvazivních testů z okraje nosu, možnost projednat celou záležitost osobně za přítomnosti právních zástupců a naposledy dohodu o ukončení pracovního poměru, žalobkyně však ani na jednu z nabízených možností nepřistoupila. Podle názoru žalované byl její postup v souladu s právními předpisy a pracovní poměr žalobkyně byl ke dni 18. 5. 2021 řádně ukončen.

4. Okresní soud v Přerově rozsudkem ze dne 28. 4. 2022, č. j. 10 C 217/2021-87, určil, že okamžité rozvázání pracovního poměru dané žalovanou žalobkyni dne 18. 5. 2021 je neplatné a pracovní poměr žalobkyně trvá (výrok I), rozhodl, že žalovaná je povinna zaplatit žalobkyni částku 51 584 Kč do tří dnů od právní moci rozsudku (výrok II) a uložil žalované nahradit žalobkyni náklady řízení ve výši 96 059,63 Kč k rukám její zástupkyně (výrok III). Vyšel ze zjištění, že žalobkyně pracovala u žalované na základě pracovní smlouvy ze dne 12. 5. 2014 na pozici pracovník v sociálních službách, na základě dodatku k pracovní smlouvě ze dne 26. 2. 2018 byl pracovní poměr sjednán na dobu neurčitou a na základě dodatku uzavřeného dne 21. 4. 2017 došlo od 15. 5. 2017 ke změně sjednaného druhu práce na pracovník v sociálních službách – základní výchovná nepedagogická činnost. Náplní její práce bylo provádění činností, při nichž se individuálně věnovala klientům žalované. Dne 5. 3. 2021 vydalo Ministerstvo zdravotnictví mimořádné opatření č. j. MZDR-47828/2020-20/MIN/KAN podle § 80 odst. 1 písm. g) zákona č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví, a § 2 odst. 1 zákona č. 94/2021 Sb., o mimořádných opatřeních při epidemii onemocnění COVID-19, kterým nařídilo všem poskytovatelům zdravotních služeb poskytujícím dlouhodobou lůžkovou péči nebo domácí péči a všem poskytovatelům sociálních služeb v zařízení domovů pro osoby se zdravotním postižením, domovů pro seniory nebo domovů se zvláštním režimem, poskytovatelům sociálních služeb poskytujícím odlehčovací služby v pobytové formě, poskytovatelům sociálních služeb v zařízení týdenního stacionáře nebo chráněného bydlení a poskytovatelům sociálních služeb poskytujícím osobní asistenci a poskytovatelům pečovatelské služby s účinností od 9. 3. 2021 s frekvencí 1x za 5 dní provést preventivní vyšetření na stanovení přítomnosti antigenu viru SARS-CoV-2 prostřednictvím POC antigenních testů provedených zaměstnancem, který je zdravotnickým pracovníkem, nebo poskytovatelem zdravotních služeb, s nímž má uzavřenu smlouvu nebo se kterým uzavře smlouvu, u všech zaměstnanců, kteří přicházejí do přímého kontaktu s pacienty nebo uživateli sociálních služeb. V odůvodnění opatření bylo uvedeno, že s ohledem na diskomfort testovaných osob při opakovaném nasofaryngeálním stěru je doporučeno zvážit i odběr jiného biologického materiálu, nebo jiným způsobem (sliny, kloktání, stěr z nosu), pokud je to v souladu s návodem výrobce testu. S ohledem na nedostatek zdravotnických pracovníků, kteří by mohli provádět pravidelné testování zaměstnanců, což je i nadále považováno za zlatý standard, bylo umožněno tak jako u jiných zaměstnavatelů provádění antigenních testů laickou osobou, a to testem poskytnutým zaměstnavatelem. Dne 8. 4. 2021 nebyla žalobkyně vpuštěna na pracoviště proto, že se odmítla podrobit testování u zaměstnavatele. Téhož dne jí bylo předáno písemné sdělení o nevpuštění na pracoviště. Dne 18. 5. 2021 bylo žalobkyni doručeno okamžité zrušení pracovního poměru ze dne 17. 5. 2021, jímž zaměstnavatel zrušil okamžitě pracovní poměr žalobkyně z důvodu podle § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce pro neomluvené absence v trvání 15 dnů v době od 28. 4. 2021 do 17. 5. 2021, když předchozí období od 8. 4. 2021 do 27. 4. 2021 bylo žalovanou posouzeno jako překážka na straně zaměstnance bez nároku na náhradu mzdy. Žalobkyně se v rozhodném období každý den dostavovala do zaměstnání a domáhala se vstupu na pracoviště, prováděla si testy na Covid-19 s tím, že o výsledku vždy sepsala čestné prohlášení, které doručila žalované, a to ze dne 8. 4. 2021, 14. 4. 2021, 19. 4. 2021, 26. 4. 2021, 3. 5. 2021, 10. 5. 2021, 17. 5. 2021 a 24. 5. 2021. Soud prvního stupně dospěl k závěru, že nejsou dány podmínky pro okamžité zrušení pracovního poměru, neboť jednání žalobkyně nelze hodnotit jako zvlášť hrubé porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k žalobkyní vykonávané práci. Pokud žalobkyně požadovala testování testy ze slin ze zdravotních důvodů, mělo jí to být žalovanou umožněno, neboť mimořádné opatření ze dne 5. 3. 2021 testování jinou formou nevylučovalo (nezakazovalo). Nic také nebránilo tomu, aby test ze slin, který byla žalobkyně ochotna hradit ze

svého a také to činila, byl proveden před zdravotnickým pracovníkem. Za podstatnou vzal i skutečnost, že žalobkyně neodmítala testování jako takové, pouze požadovala testování jiným druhem testů ze zdravotních důvodů, denně se dostavovala do zaměstnání a byla ochotna pracovat, vzal v úvahu i její dosavadní přístup k plnění pracovních povinností, když k osobě žalobkyně nebyly zjištěny žádné negativní skutečnosti, naopak byla hodnocena kladně, pravidelně dostávala odměny za práci a nebyla zjištěna žádná porušení pracovních povinností ani kázeňské prohřešky. Uzavřel, že ze strany žalobkyně k žádnému porušení pracovních povinností nedošlo, natož k zvlášť hrubému, a absenci žalobkyně v práci nelze hodnotit jako neomluvenou. Poukázal na to, že sama žalovaná část období, v němž nevpouštěla žalobkyni na pracoviště, vyhodnotila jako omluvenou absenci (překážku na straně zaměstnance), a také na to, že podle výkladu MPSV se odmítnutí testování zaměstnancem má posuzovat jako jiná důležitá osobní překážka v práci na straně zaměstnance, za niž zaměstnanci nepřísluší náhrada mzdy, tedy omluvené pracovní volno, přičemž je na domluvě mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, jakým způsobem budou tuto situaci řešit. Dospěl k závěru, že celou situaci žalovaná měla a mohla řešit jiným způsobem, příznivějším pro žalobkyni.

5. K odvolání žalované Krajský soud v Ostravě rozsudkem ze dne 5. 4. 2023, č. j. 16 Co 198/2022-148, rozsudek soudu prvního stupně ve výroku pod bodem I změnil tak, že žaloba o určení, že okamžité rozvázání pracovního poměru dané žalovanou žalobkyni dne 18. 5. 2021 je neplatné a že pracovní poměr trvá, a žaloba o zaplacení 51 584 Kč se zamítá (výrok I rozsudku odvolacího soudu) a uložil žalobkyni zaplatit žalované na náhradě nákladů řízení před soudy obou stupňů 55 821 Kč k rukám jejího advokáta (výrok II rozsudku odvolacího soudu). Odvolací soud doplnil závěr o skutkovém stavu věci tak, že žalovaná coby poskytovatel sociálních služeb a provozovatel domova pro seniory požadovala u svých zaměstnanců, včetně žalobkyně, testování prostřednictvím POC antigenních testů, tj. výtěrem z nosohltanu. Žalobkyně při příchodu do zaměstnání dne 8. 4. 2021 požadované testování pracovníkem žalované odmítla a nebyla proto vpuštěna na pracoviště, o čemž bylo vyhotoveno písemné sdělení, převzaté téhož dne žalobkyní. Obdobný postup se opakoval také v následujících dnech a účastníci spolu v této souvislosti písemně komunikovali (nejpozději od 27. 4. 2021 prostřednictvím zástupců), kdy žalobkyně navrhovala samotestování spojené s čestným prohlášením, které také minimálně ve dnech 8. 4., 14. 4., 19. 4., 26. 4., 3. 5., 10. 5. a 17. 5. 2021 sepsala, nebo testování ze slin testy, které měla mít žalovaná k dispozici, což ale žalovaná neakceptovala. Žalovaná naopak navrhovala žalobkyni možnost testování stěrem z okraje nosu a upozorňovala ji, že od 28. 4. 2021 může být její nepřítomnost na pracovišti hodnocena jako neomluvená absence a může s ní být rozvázán pracovní poměr, k čemuž nakonec dopisem ze dne 17. 5. 2021, převzatým žalobkyní dne 18. 5. 2021, došlo. Jako důvod pro okamžité zrušení pracovního poměru byla v písemném oznámení označena neomluvená absence v délce 15 pracovních dnů v době od 28. 4. 2021 do 17. 5. 2021. Konstatování o neomluvené absenci jako důvodu okamžitého zrušení pracovního poměru v dopise ze 17. 5. 2021 předchází popis událostí od 8. 4. 2021, kdy žalobkyně začala odmítat testovat se, s tím, že od 28. 4. 2021 je její nepřítomnost na pracovišti hodnocena jako neomluvená. V řízení nebylo prokázáno, že by žalobkyni zdravotní důvody objektivně bránily v testování výtěrem z nosohltanu či stěrem z okraje nosu, ani že by žalobkyni její lékařka doporučovala, aby takový způsob testování neabsolvovala. Odvolací soud předně zdůraznil, že z hlediska plnění pracovních povinností žalobkyní není rozhodující, jaké alternativy nabízelo mimořádné opatření, ale jaké pokyny dával svým zaměstnancům v tomto směru zaměstnavatel. Obsah mimořádného opatření je pak významný především pro posouzení, zda v něm měly pokyny zaměstnavatele oporu. Žalobkyni bylo známo, jakou formu testování zaměstnavatel vyžaduje, jakož i to, že neakceptuje jiné způsoby navrhované žalobkyní. Uvedený požadavek žalované odvolací soud neshledal odporujícím právním předpisům a usoudil, že není podstatné, že mimořádné opatření v rámci odůvodnění připouštělo či dokonce doporučovalo jiné způsoby testování, neboť žalovaná tyto alternativní způsoby neakceptovala a žalobkyni to sdělila v dopisech z 8. 4. 2021, z 12. 4. 2021 a z 23. 4. 2021, z nichž poslední dva byly podepsány ředitelkou žalované, tedy osobou nepochybně oprávněnou k udílení pokynů zaměstnavatele. Dospěl k závěru, že za tohoto stavu a za situace, kdy

nebyly prokázány žádné objektivní překážky, bylo povinností žalobkyně tento pokyn respektovat, a to bez ohledu na to, jaký názor vůči němu zastávala. Poukázal na to, že předmětné mimořádné opatření nebylo jako nezákonné zrušeno a Nejvyšší správní soud naopak návrh na jeho zrušení rozsudkem ze dne 20. 5. 2021, č. j. 10 Ao 1/2021-148, zamítl a v jeho odůvodnění mimo jiné uvedl, že pandemický zákon umožňuje nařídit testování zaměstnanců a ukládá jim podrobit se testování, tím zákon mlčky vylučuje potřebu souhlasu s takovým úkonem, neboť splnění zákonné povinnosti nemůže být podmíněno souhlasem povinné osoby; přijal také závěr, že ani nejinvazivnější z možných metod antigenního testování, tedy výtěr z nosní dutiny (jež je dle provedených důkazů metodou nejpřesnější), nezasahuje do tělesné integrity či dokonce lidské důstojnosti dotčených osob tak intenzivně, že by to mohlo být oprávněným důvodem k odmítnutí plošného testování zaměstnanců v oblasti sociálních služeb, a že klíčová je hodnota, kterou tato opatření chrání, tj. hodnota zdraví a života pacientů a klientů v zařízeních dlouhodobé lůžkové péče a v zařízeních sociální péče. K těmto závěrům se odvolací soud přihlásil, shledal je aplikovatelnými i ve zde souzené věci a na jejich základě vyhodnotil jako legitimní, pokud žalovaná coby zaměstnavatel trvala na testování svých zaměstnanců shora uvedeným způsobem a povinností žalobkyně bylo se za těchto okolností požadovanému způsobu testování podřídit. Protože žalobkyně požadavku zaměstnavatele nevyhověla, dopustila se porušení § 301 písm. a) zákoníku práce a jedná se tak z její strany o porušení právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci, kterého se dopustila minimálně ve vědomé nedbalosti. Porušování uvedené pracovní povinnosti vedlo k nepřítomnosti žalobkyně v práci v délce nejméně 15 pracovních dnů, kterou nelze považovat za omluvitelnou, a podle ustálené judikatury Nejvyššího soudu o důsledcích neomluvené absence v délce 5 a více dnů lze jednání žalobkyně hodnotit jako porušení pracovních povinností zvlášť hrubým způsobem ve smyslu § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce. Při posouzení, zda s ohledem na jednání žalobkyně bylo či nebylo možno po žalované požadovat, aby žalobkyni zaměstnávala alespoň do uplynutí výpovědní doby, odvolací soud přihlédl k tomu, že žalovaná vytýkala žalobkyni porušování předmětné povinnosti již od 8. 4. 2021, zpočátku se snažila hledat jiné formy řešení (dovolená, neplacené volno) a teprve po 28. 4. 2021 začala hodnotit nepřítomnost žalobkyně na pracovišti jako neomluvenou, a že na možnost rozvázání pracovního poměru žalobkyni upozorňovala a ze strany žalobkyně zde nebyl náznak změny přístupu. Pokud tedy žalovaná nehodlala změnit přístup k testování zaměstnanců, na což měla právo, nebylo by pro ni řešením, kdyby žalobkyni zaměstnávala ještě po výpovědní dobu, neboť nic nenasvědčovalo, že by se situace mohla v dohledné době změnit. Odvolací soud proto uzavřel, že po žalované nebylo možno spravedlivě požadovat, aby v pracovním poměru se žalobkyní pokračovala, a to ani do skončení výpovědní doby, a vyhodnotil sporné okamžité zrušení pracovního poměru jako platné, jehož zákonným důsledkem bylo skončení pracovního poměru žalobkyně ke dni 18. 5. 2021, kdy je žalobkyně převzala. Protože pak pracovní poměr žalobkyně nepokračoval, žalobkyně za období od 19. 5. 2021 do 30. 6. 2021 nemá právo na náhradu platu.

6. Proti rozsudku odvolacího soudu podala žalobkyně dovolání, směřující do obou jeho výroků. Přípustnost dovolání „spatřuje ve skutečnosti, že se jedná o věc, která v rozhodování dovolacího soudu doposud nebyla vyřešena, resp. by s ohledem na okolnosti měla být dovolacím soudem vyřešená právní otázka posouzena jinak“. Má za to, že „otázka okamžitého zrušení pracovního poměru v době probíhající epidemie viru SARS-COV-2, kdy vstoupila v účinnost řada opatření obecné povahy upravujících nejen povinnosti ve vztahu k testování zaměstnanců bez ohledu na individuální posouzení každého případu, nebyla dosud Nejvyšším soudem jednoznačně vyřešena, ačkoliv se jedná o věc s velmi zásadním především sociálním významem zejména v době, kdy je/byl zájem na ochraně veřejného zdraví nadřazen zájmům jednotlivce“. Namítá, že „ani v době probíhající epidemie není v právním státě možné, aby byla potlačována práva jednotlivce způsobem, jakým tomu bylo v jejím případě“. Nic objektivního tedy žalované nebránilo, aby dovolatelku vpustila na pracoviště. Předesílá, že okamžité zrušení pracovního poměru je zákonem charakterizováno jako výjimečné, a usuzuje, že při uvažování o výjimečnosti u okamžitého zrušení pracovního poměru mají nepochybně význam dosavadní pracovní výsledky a postoj zaměstnance k plnění pracovních úkolů, tj. zda byly

dovolatelce v průběhu zaměstnání dány ze strany žalované výtky, popřípadě jinak vyjádřeno, že nesouhlasí s pracovními výsledky dovolatelky nebo s jejím postojem k plnění pracovních úkolů, a absentují-li takové výtky nebo jiné skutečnosti, je na místě pochybovat o výjimečnosti. Pokud odvolací soud dospěl k závěru, že pokyn žalované ohledně testování zaměstnanců byl v souladu s právní normou, upozorňuje, že onou právní normou bylo pouze opatření obecné povahy, a domnívá se, že její případ je třeba posuzovat individuálně a „nelze paušalizovat institut pokynu zaměstnavatele na všechny případy, které by za splnění určitých podmínek mohly být přiléhavé a bylo by bývalo vhodné na ně aplikovat, resp. odkázat na judikaturu Nejvyššího soudu“. Podle jejího názoru stačilo, když uvedla, že jí je výtěr z nosu nepříjemný a nabídla jinou formu certifikovaného testování (stejného, které bylo umožněno smluvnímu zdravotnickému personálu žalované), které si dokonce bych ochotna původně hradit sama. Domnívá se, že neporušila povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jí vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem, protože takovou povinnost neporušila vůbec. S odkazem na odůvodnění mimořádného opatření dovozuje, že tvůrce mimořádného opatření si byl vědom možného diskomfortu testovaných osob, proto umožnil i jiný způsob testování, při čemž testy detekující onemocnění Covid-19 se neustále vyvíjely a v době, kdy se dovolatelka odmítala testovat invazivními testy a požadovala testy zcela neinvazivní (ze slin), byly všechny způsoby testování zcela rovnocenné. Odvolává se též na Listinu základních práv a svobod, konkrétně na článek 2 odst. 3, podle něhož každý může činit, co není zákonem zakázáno, a nikdo nesmí být nucen činit, co zákon neukládá, na článek 4, odst. 1, podle něhož povinnosti mohou být ukládány toliko na základě zákona a v jeho mezích a jen při zachování základních práv a svobod, a na článek 7 odst. 1, zakotvující právo na nedotknutelnost osoby a jejího soukromí. Namítá, že požadovaný způsob testování je zásahem do osobní integrity jedince, „takový zásah může být prolomen“ pouze zákonem, a to za předpokladu, že k takovému prolomení došlo za testu proporcionality, přičemž žádný zákon ani v době probíhající pandemie Covid-19 neukládal jedinci, aby se podrobil testování výtěrem z nosu, a „povinnost představující zásah do tělesné integrity člověka nelze zanést do opatření obecné povahy ani do podzákonného právního předpisu, pokud nemá takové opatření výslovně daný zákonný rámec, což znamená, že zákon musí obsahovat konkrétně takovou povinnost“. Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 20. 5. 2021, sp. zn. 10 Ao 1/2021, na který odvolací soud v napadeném rozsudku odkázal, není podle mínění dovolatelky v posuzované věci aplikovatelný, protože se týká jiné otázky, a to zda měli zaměstnanci povinnost se testování podrobit či nikoliv. Takovou svoji povinnost dovolatelka nikdy nezpochybnila, pouze požadovala jiný způsob testování. Konkrétními způsoby testování a jejich vztahem, stejně jako jejich uznatelností se uvedený rozsudek Nejvyššího správního soudu nezabýval. Podle názoru dovolatelky nelze přiznat právní ochranu takovému jednání žalované, kdy se sama rozhodla, který způsob testování bude uznávat a který ne, a tímto restriktivním výkladem mimořádného opatření, k němuž nebyla oprávněna, zcela úmyslně vytvořila situaci, kdy odmítla vpustit dovolatelku na pracoviště. Rozhodnutí odvolacího soudu tak spočívá také na nesprávném posouzení otázky v rozhodovací praxi dovolacího soudu dosud neřešené, „zda dovolatelka měla povinnost prokazovat žalované jakožto svému zaměstnavateli objektivní skutečnosti bránící jí v testování výtěrem z nosu, když sama od začátku sporu navrhovala způsob testování ze slin, které mimořádné opatření umožňovalo a považovalo za legální“. Dovolatelka dále vytýká odvolacímu soudu, že jeho rozhodnutí spočívá také na nesprávném právním posouzení otázky, „zda žalovaná jako zaměstnavatel dovolatelky měla právo požadovat po dovolatelce, aby se testovala konkrétním způsobem, který ona uznala za vhodný, aniž by vzala v potaz jednak další způsoby testování, které mimořádné opatření připouštělo, a dále subjektivní stav dovolatelky opřený o objektivní skutečnosti“. Také tato otázka nebyla v rozhodování dovolacího soudu dosud vyřešena. Dovolatelka navrhla, aby dovolací soud rozsudek odvolacího soudu změnil tak, že rozsudek Okresního soudu v Přerově ze dne 28. 4. 2022, č. j. 10 C 217/2021-87, se potvrzuje, a aby jí byla přiznána náhrada nákladů celého řízení.

7. Žalovaná navrhla, aby dovolání žalobkyně bylo odmítnuto, případně zamítnuto. Ztotožnila se se závěry odvolacího soudu a nadto zdůraznila, že považuje za stěžejní, že není možné, aby si

zaměstnanec vymiňoval speciální přístup v podobě jiného druhu testování, než který umožňovalo mimořádné opatření, a že žádný předpis neukládá zaměstnavateli povinnost v takovém požadavku zaměstnanci vycházet speciálně vstříc a opatřovat mu test, který by mu podle jeho vlastního subjektivního názoru lépe vyhovoval, a to i s ohledem na to, že zaměstnavatel je příspěvkovou organizací zřizovanou městem Přerovem a jiné testy než ty, které byly vysoutěženy, nebyly propláceny pojišťovnou. Poukázala na to, že u ní nikdy nedošlo k takovému nedostatku zdravotnických pracovníků, který by opodstatňoval použití testů prováděných laickou osobou ve smyslu doporučení v odůvodnění mimořádného opatření. S odkazem na konstantní judikaturu, podle níž neomluvené zmeškání práce v trvání pěti dnů zpravidla představuje samo o sobě porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem a odůvodňuje rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením, odmítla relevanci případných dalších okolností (pracovní výsledky, míra zavinění, postoj k plnění pracovních úkolů apod.), a pro případ opačného názoru soudu označila jako okolnost dokládající intenzitu porušení pracovní povinnosti tu skutečnost, že zaměstnanec mohl ohrozit životy i zdraví ostatních zaměstnanců a klientů zaměstnavatele. Odkázala na závěry přijaté v rozsudku Nejvyššího správního soudu ze dne 8. 4. 2021, sp. zn. 6 Ao 1/2021, podle nichž ani výtěr z nosní dutiny, který je nejinvazivnější formou antigenního testování, neznamená takový zásah do integrity nebo lidské důstojnosti, aby kvůli tomu bylo nutné rezignovat na testování zaměstnanců. Akcentovala, že v zařízeních, která poskytují sociální služby, se nacházejí nejvíce zranitelní lidé, proto zde byly stanoveny přísnější podmínky pro testování zaměstnanců než v běžné podnikatelské sféře, a má za to, že stanovený zásah do práv je přiměřený sledovanému cíli, kterým je ochrana zdraví a života, a to zvláště v zařízení žalované, která je poskytovatelem sociální péče, kde se nacházejí starší osoby, pandemií nejvíce ohrožené.

8. Nejvyšší soud České republiky jako soud dovolací (§ 10a občanského soudního řádu) projednal dovolání žalobkyně podle zákona č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „o. s. ř.“) a po zjištění, že dovolání proti pravomocnému rozsudku odvolacího soudu bylo podáno oprávněnou osobou (účastníkem řízení) ve lhůtě uvedené v ustanovení § 240 odst. 1 o. s. ř., se nejprve zabýval otázkou přípustnosti dovolání.

9. Dovoláním lze napadnout pravomocná rozhodnutí odvolacího soudu, pokud to zákon připouští (§ 236 odst. 1 o. s. ř.).

10. Není-li stanoveno jinak, je dovolání přípustné proti každému rozhodnutí odvolacího soudu, kterým se odvolací řízení končí, jestliže napadené rozhodnutí závisí na vyřešení otázky hmotného nebo procesního práva, při jejímž řešení se odvolací soud odchýlil od ustálené rozhodovací praxe dovolacího soudu nebo která v rozhodování dovolacího soudu dosud nebyla vyřešena nebo je dovolacím soudem rozhodována rozdílně anebo má-li být dovolacím soudem vyřešená právní otázka posouzena jinak (§ 237 o. s. ř.).

11. Dovolání podle § 237 o. s. ř. není přípustné proti rozhodnutím v části týkající se výroků o nákladech řízení [§ 238 odst. 1 písm. h) o. s. ř.].

12. Nejvyšší soud proto dovolání žalobkyně proti výroku pod bodem II rozsudku odvolacího soudu, jímž byla žalobkyni uložena povinnost nahradit žalované náklady řízení před soudy obou stupňů ve výši 55 821 Kč, podle ustanovení § 243c odst. 1 o. s. ř. odmítl.

13. Shledává-li žalobkyně dovolání přípustným proto, že „by s ohledem na okolnosti měla být dovolacím soudem vyřešená právní otázka posouzena jinak“, pak poslední z taxativně vypočtených předpokladů přípustnosti dovolání v ustanovení § 237 o. s. ř., tj. „má-li být dovolacím soudem vyřešená právní otázka posouzena jinak“, míří pouze na případ otázky vyřešené dovolacím soudem v jeho dosavadní rozhodovací praxi, od jejíhož řešení by se měl dovolací soud odklonit, tj. posoudit tuto

otázku jinak (srov. již usnesení Nejvyššího ze dne 30. 5. 2013, sp. zn. 29 Cdo 1172/2013, uveřejněné pod č. 80/2013 Sb. rozh. obč., nebo usnesení Nejvyššího soudu ze dne 31. 1. 218, sp. zn. 21 Cdo 4646/2017). Žalobkyně však žádnou takovou, dovolacím soudem již vyřešenou, otázku neformuluje.

14. Dovolání je pro vnitřní rozpornost nesrozumitelné tam, kde žalobkyně argumentuje, že s mimořádným opatřením nebyla seznámena, a takové není pro adresáty závazné (body 18, 19 dovolání), avšak současně uvádí, že svoji povinnost testovat se nikdy nezpochybnila (bod 30 dovolání). V dovolacím řízení nelze proto pokračovat směrem, jenž by měl vést k posouzení otázky vztahu seznámení s obsahem mimořádného opatření a jeho závaznosti.

15. Z hlediska skutkového stavu bylo v projednávané věci (mimo jiné) zjištěno (správnost skutkových zjištění soudů přezkumu dovolacího soudu – jak vyplývá z ustanovení § 241a odst. 1 a § 242 odst. 3 věty první o. s. ř. – nepodléhá), že dne 5. 3. 2021 vydalo Ministerstvo zdravotnictví mimořádné opatření č. j. MZDR-47828/2020-20/MIN/KAN, v jehož článku I nařídilo všem poskytovatelům zdravotních služeb poskytujícím dlouhodobou lůžkovou péči nebo domácí péči a všem poskytovatelům sociálních služeb (mimo jiné v domovech pro seniory) s účinností od 9. 3. 2021 s frekvencí 1x za 5 dní, provést preventivní vyšetření na stanovení přítomnosti antigenu viru SARS-CoV-2 prostřednictvím POC antigenních testů provedených zaměstnancem, který je zdravotnickým pracovníkem nebo poskytovatelem zdravotních služeb, s nímž má uzavřenu smlouvu nebo se kterým uzavře smlouvu, u všech zaměstnanců, kteří přicházejí do přímého kontaktu s pacienty nebo uživateli sociálních služeb. V odůvodnění mimořádného opatření se mimo jiné uvádělo, že s ohledem na diskomfort testovaných osob při opakovaném nasofaryngeálním stěru je doporučeno zvážit i odběr jiného biologického materiálu, nebo jiným způsobem (sliny, kloktání, stěr z nosu), pokud je to v souladu s návodem výrobce testu. S ohledem na nedostatek zdravotnických pracovníků, kteří by mohli provádět pravidelné testování zaměstnanců, což je i nadále považováno za zlatý standard, bylo umožněno tak jako u jiných zaměstnavatelů provádění antigenních testů laickou osobou, a to testem poskytnutým zaměstnavatelem. Žalovaná coby poskytovatel sociálních služeb a provozovatel domova pro seniory požadovala u svých zaměstnanců (včetně žalobkyně) testování prostřednictvím POC antigenních testů (tj. výtěrem z nosohltanu). Žalobkyně při příchodu do zaměstnání (domova pro seniory) dne 8. 4. 2021 požadované testování pracovníkem žalované odmítla a nebyla proto vpuštěna na pracoviště, o čemž bylo vyhotoveno písemné sdělení převzaté téhož dne žalobkyní. Obdobný postup se opakoval také v následujících dnech a účastníci (žalobkyně a žalovaná) spolu v této souvislosti písemně komunikovali (nejpozději od 27. 4. 2021 prostřednictvím zástupců), kdy žalobkyně navrhovala samotestování spojené s čestným prohlášením, které také minimálně ve dnech 8. 4., 14. 4., 19. 4., 26. 4., 3. 5., 10. 5 a 17. 5. 2021 sepsala, nebo testování ze slin testy, které měla mít žalovaná k dispozici, což ale žalovaná neakceptovala. Žalovaná naopak navrhovala žalobkyni možnost testování stěrem z okraje nosu a upozorňovala ji, že od 28. 4. 2021 může být její nepřítomnost na pracovišti hodnocena jako neomluvená absence a může s ní rozvázat pracovní poměr, k čemuž nakonec dopisem převzatým žalobkyní dne 18. 5. 2021 došlo.

16. Za tohoto skutkového stavu závisí napadený rozsudek odvolacího soudu (mimo jiné) na vyřešení otázek hmotného práva, zda zaměstnavatel byl oprávněn vyžadovat po zaměstnancích konkrétní způsob testování podle mimořádného opatření Ministerstva zdravotnictví ze dne 5. 3. 2021, č. j. MZDR-47828/2020-20/MIN/KAN (dále též „předmětné mimořádné opatření“), a zda a za jakých podmínek mohl zaměstnanec požadovat jiný způsob testování. Vzhledem k tomu, že uvedené právní otázky nebyly v rozhodovací praxi dovolacího soudu řešeny, dospěl Nejvyšší soud k závěru, že dovolání žalobkyně je podle ustanovení § 237 o. s. ř. přípustné.

17. Po přezkoumání rozsudku odvolacího soudu ve smyslu ustanovení § 242 o. s. ř., které provedl bez jednání (§ 243a odst. 1 věta první o. s. ř.), Nejvyšší soud dospěl k závěru, že dovolání žalobkyně není opodstatněné.

18. Projednávanou věc je třeba i v současné době posuzovat – vzhledem k tomu, že žalobkyně se domáhá určení neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru ze dne 18. 5. 2021 – podle zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění účinném do 30. 6. 2021 (dále jen „zák. práce“).

19. Podle ustanovení § 55 odst. 1 písm. b) zák. práce zaměstnavatel může výjimečně pracovní poměr okamžitě zrušit jen tehdy, porušil-li zaměstnanec povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem.

20. Pro zodpovězení rozhodných otázek je v dané věci zásadní posouzení povinností ukládaných zaměstnanci na základě předmětného mimořádného opatření.

21. Opatření obecné povahy stojí na pomezí dvou typických forem rozhodovacích činností správních orgánů, a to normativních a individuálních právních aktů. Podle judikatury Nejvyššího správního soudu jsou pojmovými znaky opatření obecné povahy 1) neurčitý okruh adresátů a 2) konkrétnost a určitost věci, které se dané opatření obecné povahy týká. Opatření obecné povahy v sobě spojuje znaky jak právních předpisů, tak i znaky správního rozhodnutí, tzn., že opatření obecné povahy odkazuje na konkrétní předmět, který může být vymezen jak prostorově, tak i věcně, a jeho účinky dopadají na neurčitý počet adresátů. Zároveň opatření obecné povahy závazně stanoví práva a povinnosti adresátům vně systému veřejné správy. Právní akty – mimořádná opatření Ministerstva zdravotnictví splňují všechny znaky opatření obecné povahy (vnější závaznost, obecné vymezení adresátů, konkrétnost předmětu regulace) a jsou proto opatřeními obecné povahy (srov. například rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 9. 8. 2010, č. j. 4 Ao 4/2010-195, a dále usnesení Ústavního soudu ze dne 12. 5. 2020, sp. zn. Pl. ÚS 11/20, ze dne 5. 5. 2020, sp. zn. Pl. ÚS 12/20, nebo ze dne 26. 5. 2020, sp. zn. Pl. ÚS 16/20).

22. Nejvyšší soud již aproboval postup, aby zaměstnavatel vtělil do svého interního předpisu nebo individuálního pokynu povinnost vyplývající z mimořádného opatření (srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 19. 2. 2024, sp. zn. 21 Cdo 1577/2022, bod 31).

23. V případě mimořádného opatření Ministerstva zdravotnictví ze dne 5. 3. 2021, č. j. MZDR-47828/2020-20/MIN/KAN, je situace specifická v tom, že toto mimořádné opatření přímo uložilo povinnosti účastníkům pracovněprávních vztahů. Zaměstnavateli, jenž byl vymezeným poskytovatelem sociálních nebo zdravotních služeb, nařídilo provádět s účinností od 9. 3. 2021 a ve stanovené frekvenci preventivní vyšetření u svých zaměstnanců, kteří přicházeli do přímého kontaktu s pacienty nebo uživateli sociálních služeb, na stanovení přítomnosti antigenu viru SARS-CoV-2 prostřednictvím POC antigenních testů provedených zaměstnancem, který byl zdravotnickým pracovníkem, nebo poskytovatelem zdravotních služeb. Uvedeným zaměstnancům pak v prvé řadě nařídilo, aby se tomuto vyšetření podrobili.

24. Z výše uvedeného je zřejmé, že dodržuje-li zaměstnavatel povinnosti podle mimořádného opatření, naplňuje svoji povinnost dodržovat ostatní pracovní podmínky stanovené právními předpisy [§ 38 odst. 1 písm. a) zák. práce]. Pro zaměstnance pak platí, že dodržování povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci patří k základním povinnostem zaměstnance plynoucím z pracovního poměru [srov. § 38 odst. 1 písm. b) zák. práce] a spočívá v plnění povinností, které jsou stanoveny právními předpisy (zejména ustanoveními § 301 a § 302–304 zák. práce), pracovním řádem (§ 306 zák. práce), pracovní smlouvou nebo pokynem nadřízeného vedoucího zaměstnance. Jednalo-li se v posuzované věci o mimořádné opatření ukládající povinnosti zaměstnancům při poskytování sociálních a zdravotních služeb (a pokyn zaměstnavatele vydaný na jeho základě), pak v případě žalobkyně, jež byla pracovníkem v sociálních službách, je zřejmý věcný (vnitřní účelový) vztah uložené povinnosti k plnění jejích závazků plynoucích z pracovního poměru (srov. například rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29. 6. 2023, sp. zn. 21 Cdo 34/2023); šlo tak o povinnost žalobkyně vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jí vykonávané práci.

25. Namítá-li dovolatelka, že opatření obecné povahy musí mít „zákonný rámec“, pak předmětné mimořádné opatření bylo vydáno na základě § 69 odst. 1 písm. i) a odst. 2 zákona č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů, ve znění účinném do 30. 9. 2023, ve spojení s § 2 odst. 2 písm. m) zákona č. 94/2021 Sb., o mimořádných opatřeních při epidemii onemocnění COVID-19 a o změně některých souvisejících zákonů, ve znění účinném do 25. 2. 2022.

26. Ten, kdo tvrdí, že byl na svých právech opatřením obecné povahy zkrácen, se může domáhat jeho zrušení postupem podle § 101a a násl. zákona č. 150/2002 Sb., soudní řád správní. Pouze ve výjimečné situaci, nemohly-li by civilní soudy vycházet z výroku správního soudu, by mohly posoudit otázku (ne)zákonnosti mimořádného opatření samy coby předběžnou otázku podle § 135 odst. 2 o. s. ř. (srov. například nález Ústavního soudu ze dne 22. 5. 2023, sp. zn. III. ÚS 3319/22). Taková situace však v nyní posuzované věci nenastala, neboť návrhy (jiných navrhovatelů než dovolatelky) na zrušení předmětného mimořádného opatření byly zamítnuty rozsudkem Nejvyššího správního soudu ze dne 20. 5. 2021, sp. zn. 10 Ao 1/2021. Ve vztahu k argumentům dovolatelky lze připomenout, že Nejvyšší správní soud se zabýval i případným rozporem povinnosti podrobit se antigennímu testování provedenému třetí osobou s Úmluvou o lidských právech a biomedicíně a Listinou základních práv a svobod, a tento neshledal (viz bod 56 a násl. uvedeného rozsudku Nejvyššího správního soudu).

27. Pro posuzovanou věc z výše uvedeného vyplývá, že v prvé řadě bylo povinností žalované jako zaměstnavatele, aby zorganizovala a prováděla vyšetření jí zvoleným způsobem podle předmětného mimořádného opatření. Provádění vyšetření a volba jeho způsobu (z možností, které připouštělo mimořádné opatření, příp jeho odůvodnění) tak nenáležela žalobkyni a její povinností jako zaměstnankyně – s výjimkou dále uvedenou – bylo, aby se pokynu zaměstnavatele k vyšetření, jež bylo prováděno způsobem souladným s mimořádným opatřením, podrobila.

28. Při posuzování otázky, zda a za jakých podmínek mohl zaměstnanec požadovat jiný způsob testování, je nutné vyjít z dosavadních závěrů judikatury, podle nichž je zaměstnanec povinen plnit pokyny zaměstnavatele vydané v souladu s právními předpisy bez ohledu na to, jaké odborné stanovisko k nim zaujímá (srov. například rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 2. 9. 2015, sp. zn. 21 Cdo 3840/2014). Pouhé subjektivní přesvědčení žalobkyně a její preference jiného způsobu testování nemohly tedy převážit nad pokynem zaměstnavatele, jenž byl, jak výše vysvětleno, vydán v souladu s právními předpisy.

29. Protože žalobkyně v řízení formulovala rovněž tvrzení, že „je alergička“ a „přinesla dokonce potvrzení o svém zdravotním stavu“, je třeba odpovědět na otázku, jaký je vztah mezi zdravotním stavem zaměstnance a pokynem zaměstnavatele k podstoupení vyšetření určitým způsobem. Ve výše uvedeném rozsudku ze dne 19. 2. 2024, sp. zn. 21 Cdo 1577/2022, Nejvyšší soud již vysvětlil, že přestože je pokyn zaměstnavatele vydán v souladu s mimořádným opatřením, je zaměstnanec oprávněn odmítnout jeho splnění, jestliže by tím bezprostředně a závažným způsobem ohrozil svůj život nebo zdraví (§ 106 odst. 2 zák. práce). V takové situaci by byl zaměstnavatel poté, co je s důvodem ohrožení zdraví zaměstnance seznámen, povinen přijmout přiměřené opatření, jinak by se jednalo o překážku v práci na jeho straně ve smyslu ustanovení § 208 zák. práce (viz body 32–34 odůvodnění uvedeného rozsudku Nejvyššího soudu).

30. Povinnost přijmout přiměřené opatření by zaměstnavatel mohl, obecně posuzováno, splnit i tak, že by zvolil jiný (podle mimořádného opatření přípustný) způsob provedení vyšetření, jenž by podle okolností daného případu neznamenal pro zaměstnance ohrožení života nebo zdraví. V posuzované věci však odvolací soud vycházel ze závěru, že „žalovaná (správně žalobkyně – pozn. Nejvyššího soudu) přes poučení odvolacím soudem neprokázala, že by jí zdravotní problémy objektivně bránily v podstoupení testování způsobem požadovaným zaměstnavatelem, přestože o takové potvrzení u své lékařky žádala“. Proto zde nelze uzavřít, že by žalovaná porušila svoji povinnost přijmout přiměřené

opatření k ochraně života nebo zdraví žalobkyně, a že by žalobkyně neměla povinnost podrobit se vyšetření prováděnému způsobem zvoleným žalovanou.

31. Namítá-li dovolatelka při formulaci výše uvedeného dovolacího důvodu, že o výjimečnosti okamžitého zrušení pracovního poměru lze v daném případě pochybovat, neboť absentují výtky vůči jejím pracovním výsledkům nebo k postojům k plnění pracovních úkolů, je rozsudek odvolacího soudu (v závěru, že je výjimečnost tohoto právního jednání naplněna, neboť žalovaná se snažila hledat jiné formy řešení, teprve po 28. 4. 2021 začala hodnotit nepřítomnost žalobkyně na pracovišti jako neomluvenou, na možnost rozvázání pracovního poměru žalobkyni upozorňovala, ze strany žalobkyně nebyl naopak náznak ve změně přístupu) v souladu s ustálenou rozhodovací praxí dovolacího soudu. Ta již při posuzování intenzity porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci uzavřela, že vymezení hypotézy právní normy závisí v každém konkrétním případě na úvaze soudu; soud může 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 povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci, k míře zavinění zaměstnance, ke způsobu a intenzitě porušení konkrétních povinností zaměstnance, k důsledkům porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci pro zaměstnavatele, k tomu, zda svým jednáním zaměstnanec způsobil zaměstnavateli škodu, apod. Zákon zde ponechává soudu širokou možnost uvážení, aby rozhodnutí o platnosti rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením nebo výpovědí odpovídalo tomu, zda po zaměstnavateli lze spravedlivě požadovat, aby pracovní poměr zaměstnance u něj nadále pokračoval. Výsledné posouzení intenzity porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci není jen aritmetickým průměrem všech v konkrétním případě zvažovaných hledisek. K některým hlediskům je třeba přistupovat se zvýšenou pozorností tak, aby byla vystižena typová i speciální charakteristika porušení právních povinností v konkrétní věci (srov. ve vztahu k obsahově shodné dřívější právní úpravě rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 19. 1. 2000, sp. zn. 21 Cdo 1228/99, uveřejněný pod č. 21/2001 Sb. rozh. obč., a rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17. 10. 2012, sp. zn. 21 Cdo 2596/2011, uveřejněný pod č. 25/2013 Sb. rozh. obč.). Právě typovou i speciální charakteristiku porušení právních povinností v konkrétní věci vystihl odvolací soud výše uvedenými závěry.

32. Protože rozsudek odvolacího soudu je – jak vyplývá z výše uvedeného – z hlediska uplatněných dovolacích důvodů správný, a protože nebylo zjištěno, že by byl postižen některou z vad uvedených v ustanovení § 229 odst. 1, § 229 odst. 2 písm. a) a b) a § 229 odst. 3 o. s. ř. a nebyla zjištěna ani jiná vada řízení, která by mohla mít za následek nesprávné rozhodnutí ve věci, Nejvyšší soud dovolání žalobkyně proti rozsudku odvolacího soudu ve výroku o věci samé podle ustanovení § 243d odst. 1 písm. a) o. s. ř. zamítl.

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

Další články:

- Plat
- Doručování
- Pracovní smlouva
- Bezpečnost a ochrana zdraví při práci
- Konzumace alkoholu na pracovišti (exkluzivně pro předplatitele)
- Překvapivé skutkové posouzení

- Pracovněprávní vztahy (exkluzivně pro předplatitele)
- Náhrada za ztrátu na výdělku (exkluzivně pro předplatitele)
- Pracovní poměr (exkluzivně pro předplatitele)
- Mzda (exkluzivně pro předplatitele)
- Plat