



Z AKTUÁLNÍ JUDIKATURY

Mgr. Michal Vrajík,

samostatný advokát; externí spolupracovník, Human Garden

OKAMŽITÉ ZRUŠENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU PRO DÉLETRVAJÍCÍ PORUŠENÍ POVINNOSTÍ

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 16. listopadu 2016, sp. zn. 21 Cdo 5727/2015
(dostupný na www.nsoud.cz)

Odvolací soud přihlédl zejména k funkci, kterou žalobce zastával, k jeho postoji k plnění pracovních úkolů, k míře jeho zavinění a ke způsobu a intenzitě porušení konkrétních povinností [žalobce jako strážník obecní policie je při projednávání přestupků v postavení správního orgánu, je vázán zásadou legality, tzn., že nesmí projednávat jen ty přestupky, které se mu zlíbí, zjistí-li přestupek, je povinen jej zadokumentovat, zjistit totožnost pachatele přestupku a poté rozhodnout o sankci, případná domluva nezabavuje strážníka obecní policie povinnosti zjistit totožnost pachatele a přestupek zadokumentovat (např. pro případ recidivy), přestupky, které není strážník obecní policie oprávněn jakýmkoliv způsobem řešit, je povinen postoupit příslušnému orgánu, žalobce byl s kolegou M. H. dohodnut, že „na pracovní směně dne 23. června 2010 nebudou při řešení přestupků vyvíjet aktivní činnost“, a sám uvedl, že „přestupky stejně moc neřeší, že je takový laxní a že v práci je spíše na ten odtah vozidel“]. **Z hlediska vymezení hypotézy právní normy, jak v posuzované věci vyplývá z ustanovení § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce, tak lze úvahu odvolacího soudu vzhledem k okolnostem případu považovat za úplnou a správnou.**

Odvolací soud však náležitě nepřihlédl k tomu, že dosáhlo-li jednání zaměstnance (na základě posouzení všech rozhodných okolností) intenzity porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem, lze rozvázat pracovní poměr okamžitým zrušením (namísto rozvázání pracovního poměru výpovědí podle ustanovení § 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 žalobce jednalo – jak tvrdí žalovaný – 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 postupem podle ustanovení § 52 písm. g) části věty před středníkem zákoníku práce, neboť o tomto jednání žalobce by měli ostatní zaměstnanci povědomí již delší dobu.

Komentář

V komentovaném rozhodnutí se spor týkal platnosti okamžitého zrušení pracovního poměru. Město zrušilo pracovní poměr se strážníkem obecní policie. Jako důvod uvedlo řadu skutečností, z nichž vyplývalo, že strážník plní své povinnosti laxním způsobem, některé přestupky řešil pouze domluvou, aniž by je objasnil a projednal, naopak řešil přestupky, k jejichž řešení nebyl oprávněn, apod.

Nejvyšší soud se sice zaměstnavatele **zastal v tom, že uvedená porušení povinností skutečně představují porušení povinností zvláště hrubým způsobem**, ale nakonec přesto **vyhověl zaměstnanci**. Podle názoru Nejvyššího soudu totiž zaměstnavatel může okamžitě zrušit pracovní poměr jedině v případě, že po zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnance zaměstnával až do uplynutí výpovědní doby.

Nejvyšší soud přitom dovedl, že **jestliže zaměstnanec porušoval své povinnosti opakovaně a dlouhodobě** a zaměstnavatel o tom zřejmě musel mít povědomí, pak toto samo o sobě znamená, že **zaměstnavatel mohl zaměstnance zaměstnávat ještě po dobu výpovědní doby**. To podle Nejvyššího soudu představuje natolik závažnou okolnost, že shledal okamžitě zrušení pracovního poměru neplatným.

S tímto názorem se **naprosto nelze ztotožnit**, a to přinejmenším z následujících důvodů:

- Podle zákoníku práce lze okamžitě zrušit pracovní poměr jen **výjimečně**. Podmínku, že zaměstnance nelze zaměstnávat do uplynutí výpovědní doby, si však **dotvořila judikatura a ze zákona ji vyčíst nelze**. Takto soudy dotvrzují podmínku, kterou předpisy neobsaňují, ale bez jejíhož splnění je okamžité zrušení neplatné. **Tím soudy preferují výklad právního jednání jako neplatného** a postupují tak v rozporu s § 574 občanského zákoníku, které stanoví pravý opak, tedy že na právní jednání je třeba spíše hledět jako na platné;
- Zaměstnavatel rozvazuje pracovní poměr se zaměstnancem zpravidla až v okamžiku, kdy si je jistý tím, že zaměstnanec porušil své povinnosti. Proto je běžné, že existuje určité období, v němž má zaměstnavatel jen podezření a zaměstnance monitoruje. Teprve až se toto podezření potvrdí, přistoupí zaměstnavatel k rozvázání pracovního poměru. **To však nemůže znamenat, že zaměstnavatel má povinnost takového zaměstnance zaměstnávat ještě po dobu výpovědní doby**. Rozhodující roli by měla a musí hrát intenzita porušení povinností, a nikoliv to, jak dlouho už zaměstnanec povinnosti porušuje.

Až do vyjasnění či změny tohoto stanoviska Nejvyššího soudu je však třeba zaměstnavatele varovat, aby byli při rozvazování pracovních poměrů obezřetní. Jednou z možností je dát vedle okamžitého zrušení za totéž porušení povinností zaměstnanci rovněž výpověď, ale vzájemně tato právní jednání nepodmiňovat. Jak totiž Nejvyšší soud již dříve dovedl, výpověď z pracovního poměru vázaná na podmínku (například výpověď daná „pro případ, že okamžité zrušení pracovního poměru bude neplatné“) je neplatná.¹

¹ Srov. např. LANDWEHRMANN, T. *Podmíněná výpověď aneb někdy je opatrnosti nazbyt*. In EPRAVO.CZ – Sběrka zákonů, judikatura, právo [online]. epravo.cz, 7. prosince 2016, [cit. 15. února 2017]. Dostupný z [www: <https://www.epravo.cz/top/clanky/podminena-vypoved-aneb-nekdy-je-opatrnosti-nazbyt-103864.html>](https://www.epravo.cz/top/clanky/podminena-vypoved-aneb-nekdy-je-opatrnosti-nazbyt-103864.html).

ZDRAVOTNÍ NEZPŮSOBILOST, PŘEVEDENÍ NA JINOU PRÁCI A ODSUPNÉ

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 3. listopadu 2016, sp. zn. 21 Cdo 1276/2016
(dostupný na www.nsoud.cz)

Nemůže-li zaměstnanec konat dosavadní práci pro pracovní úraz, nemoc z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí a nedošlo-li mezi smluvními stranami základních pracovně-právních vztahů (zaměstnancem a zaměstnavatelem) k dohodě o řešení situace tím vzniklé, zákon zaměstnavateli nepředepisuje, zda má postupovat podle ustanovení § 41 odst. 1 písm. b) zákoníku práce (a převést zaměstnance na jinou práci, která je pro něho vhodná vzhledem k jeho zdravotnímu stavu a schopnostem a pokud možno i k jeho kvalifikaci), nebo podle ustanovení § 52 písm. d) zákoníku práce (a dát zaměstnanci výpověď z pracovního poměru). Znamená to, že **zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. d) zákoníku práce, i kdyby ho mohl převést na jinou práci, a že zaměstnavatel nemusí rozvazovat pracovní poměr se zaměstnancem výpovědí podle ustanovení § 52 písm. d) zákoníku práce, rozhodne-li se ho převést na jinou práci podle ustanovení § 41 odst. 1 písm. b) zákoníku práce, a to i tehdy, nesouhlasí-li zaměstnanec se svým převedením, a může-li tedy (nedošlo-li k dohodě ani dodatečně) převedení na jinou práci trvat jen po (předem) určenou dobu.**

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. Musí být totiž přihlédnuto k tomu, že **převedení zaměstnance na jinou práci podle ustanovení § 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 ustanovení § 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 ustanovení § 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.

Komentář

V komentovaném rozhodnutí Nejvyšší soud vymezil vzájemný vztah převedení na jinou práci a výpovědi z pracovního poměru. Pokud zaměstnanec v pracovním poměru dlouhodobě pozbude zdravotní způsobilost, je to **jednak důvodem výpovědi z pracovního poměru a jednak důvodem pro převedení zaměstnance na jinou práci.** To platí, ať už je důvodem pozbytí zdravotní způsobilosti pracovní úraz, nemoc z povolání, nebo obecné onemocnění.

Nejvyšší soud se podle názoru autora zcela správně vyjádřil tak, že **je na zaměstnavateli, aby si vybral, kterou cestou se vydá – zda zaměstnance převede na jinou práci, nebo**

zda s ním rozváže pracovní poměr výpovědí. Nejvyšší soud rovněž připomněl, že jednostranné převedení na jinou práci je zásahem do smluvní volnosti (zaměstnanec koná jinou práci, než k níž se zavázal) a jako takové může trvat jen po omezenou dobu.

Tato doba by měla zaměstnanci a zaměstnavateli sloužit k tomu, aby se shodli na definitivním řešení situace – buď aby došlo k dohodě o změně pracovní smlouvy, nebo aby byl pracovní poměr rozvázán. Případně kdyby se zdravotní stav zaměstnance následně zlepšil, aby mohlo být pokračováno v původní práci. **Zákoník práce sice dobu trvání převedení na jinou práci nijak nevymezuje, ale to neznamená, že by mohlo jít o dlouhodobé nebo definitivní řešení zdravotních problémů zaměstnance.**

Nejvyšší soud zároveň potvrdil, že i když zaměstnavatel zaměstnance převede na jinou práci a teprve následně s ním rozváže pracovní poměr (dohodou nebo výpovědí), **důvodem rozvázání pracovního poměru zůstává pozbytí zdravotní způsobilosti.** Pokud zaměstnanec zdravotní způsobilost pozbyl z důvodů pracovního úrazu, nemocí z povolání, ohrožení touto nemocí nebo dosažením nejvyšší přípustné expozice, **zůstává zaměstnanci zachován rovněž nárok na zákonné odstupné,** a to i kdyby byl pracovní poměr rozvázán dohodou bez uvedení důvodu.



~~ODVOLÁNÍ ZAMĚŠTNANCE Z VEDOUcíHO PRACOVNíHO MíSTA PODLE ZÁKONíKU PRÁCE (VZOR)~~

Mgr. Zdeněk Schmied,

odborník v oblasti pracovněprávní legislativy

~~JMENOVÁNÍ ZAMĚŠTNANCE NA VEDOUcíHO PRACOVNíHO MíSTA~~

~~Pracovní poměr se zásadně zakládá pracovní smlouvou a jeho obsah se mění dohodou zaměstnavatele a zaměstnance (zpravidla formou dohody o změně pracovní smlouvy či dodatku k pracovní smlouvě). Existují však případy, v nichž se pracovní poměr nezakládá pracovní smlouvou, nýbrž jmenováním na vedoucí pracovní místo. Jmenovat lze i za trvání pracovního poměru původně založeného pracovní smlouvou; v těchto případech nedochází k jeho vzniku, nýbrž ke změně (tzv. vnitřní jmenování).~~