

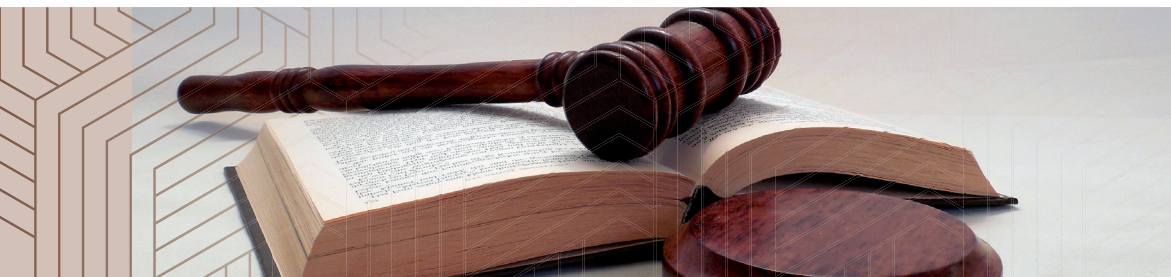
PŘÍKLAD 24

22letá Anežka studuje na Univerzitě Karlově. V rámci programu Erasmus absolvuje třetí ročník studia na vysoké škole v Rakousku. Rodič doložil potvrzení o studiu pouze z Univerzity Karlovy.

Rodič doložil nárok na daňové zvýhodnění na Anežku. Anežka je stále studentkou Univerzity Karlovy, studium v Rakousku probíhá v rámci tohoto studia.

SHRNUTÍ KLÍČOVÝCH BODŮ

- Studium střední/vysoké školy v České republice – soustavná příprava.
- Studium v zahraničí – nutné potvrzení Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy.
- Přerušování studia – ztráta statutu studenta (výjimky: přerušování studia na vysoké škole z důvodu rodičovské dovolené).
- Studium při služebním poměru – nejedná se o soustavnou přípravu.

**Z AKTUÁLNÍ JUDIKATURY****Okamžité zrušení pracovního poměru z důvodu alkoholu na pracovišti**

Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 23. 7. 2024, sp. zn. 21 Cdo 1562/2023

(dostupné na www.nsoud.cz)

Žalobce b) – na rozdíl od žalobce a) – se dopustil jednání spočívajícího v požívání alkoholických nápojů na pracovišti. Podle skutkového zjištění odvolacího soudu se však jednalo – a odvolací soud správně považoval za významné – o „nepatrné požití alkoholu“. **Zjištění, že žalobce b) na pracovišti alkoholické nápoje požíval, není soudy odůvodněno tím, že by jevil známky opilosti, nýbrž jen jeho „doznáním“, které při odmítnutí dechové zkoušky učinil; závěr o nezpůsobilosti žalobce b) k výkonu práce z důvodu požití alkoholu nebyl odpovědnými zaměstnanci žalované na místě učiněn.** Uzavřel-li odvolací soud za těchto okolností, že „nelze dospět k závěru, že by porušení povinností žalobce a) a b) dosáhlo takové intenzity porušení pracovních povinností, pro kterou by po žalovaném nebylo možno spravedlivě požadovat, aby oba žalobce zaměstnával ještě po dobu výpovědní doby, tedy intenzity, která by odůvodňovala rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením“, nelze jeho úvahu při vymezení relativně neurčité hypotézy ustanovení § 55 odst. 1 písm. b) zák. práce považovat za zjevně nepřiměřenou; **lze souhlasit i s úvahou odvolacího soudu, že jednání žalobců by odůvodňovalo rozvázání pracovního poměru výpovědí podle ustanovení § 52 písm. g) zák. práce.**

Komentář

V komentovaném usnesení řešil Nejvyšší soud případ, ve kterém se dva učitelé střední školy nedostavili do vyučovací hodiny v době výuky, což žáci oznámili řediteli školy. Ten je následně zastihl v kabinetu, kde měli společně konzumovat alkoholické nápoje – v kabinetu byl totiž cítit zápach alkoholu a nacházely se v něm prázdné lahve od alkoholu. Oba učitelé byli ředitelem vyzváni, aby podstoupili orientační dechovou zkoušku na přítomnost alkoholu, což odmítli. Následně, přestože měli ještě ten den odučit další hodiny, opustili školu bez omluvy. Kromě toho si nechali od svých lékařů vystavit zpětné potvrzení o dočasné pracovní neschopnosti, čímž docílili toho, že byla vyloučena kvalifikace tohoto jednání jako neomluveného zameškání práce.

První z učitelů se domáhal určení neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru s odůvodněním, že se v daný den sice dostavil do práce s vědomím, že má nařízeno vyučování, nicméně pouze proto, aby za sebe zajistil náhradu, protože výuky pro svůj zdravotní stav nebyl schopen. Během čekání na druhého učitele se pak do kabinetu nečekaně dostavil ředitel školy spolu se svědky a vyzval jej k podrobení se dechové zkoušce. To učitel odmítl. Domníval se totiž, že bude před svědky ředitelem ponižován a dehonestován, a proto zareagoval zkratovitě a sdělil řediteli, že se odmítá dechové zkoušce podrobit, je nemocný, a proto odchází k lékaři. Své pochopení pak kvalifikoval maximálně jako méně závažné porušení pracovní povinnosti.

Druhý učitel odůvodnil žalobu tím, že se nedostavil na první vyučovací hodinu z důvodu onemocnění a návštěvy svého lékaře. Proto přišel do školy opožděně a ihned po svém příchodu chtěl zaměstnavateli oznámit, že je nemocný. Současně odmítl, že by byl zastížen při konzumaci alkoholu, a stejně jako jeho kolega odmítnutí dechové zkoušky odůvodnil obavou z ponižujícího a šikanózního jednání. Pro úplnost pak dodáváme, že se tento učitel k požití malého množství alkoholu v kabinetu následně doznal.

Dovolací soud vyšel ze zjištění soudů nižšího stupně, že konzumace alkoholu na pracovišti nebyla prokázána, neboť výpovědi svědků byly natolik obecné a subjektivní, že z nich nebylo možné jednoznačně dospět k závěru, že došlo ke konzumaci alkoholu v budově školy. Dovolací soud proto posuzoval pouze odmítnutí podrobit se dechové zkoušce na přítomnost alkoholu a u druhého učitele jeho doznání o nepatrném požití alkoholu. Otázkou „neodučení“ zbývajících hodin v důsledku opuštění budovy školy se Nejvyšší soud nezabýval, neboť vzhledem k zpětnému potvrzení o dočasné pracovní neschopnosti (ve vztahu k danému dni a u jednoho učitele ještě o den zpětně) oba učitelé nemohli v inkriminovaný den vykonávat práci.

Nejvyšší soud nepřisvědčil argumentaci zaměstnavatele, že základem pedagogické činnosti je mimo jiné i osobní příklad učitele, který svým chováním a jednáním ovlivňuje morálku žáků, pročež by tak měl jít příkladem v tom, že si bude plnit své povinnosti a bude dodržovat nastavená pravidla. Dovodil, že jednání učitelů nevedlo k ohrožení popsanych hodnot, jelikož k němu došlo v kabinetu mimo vlastní výkon přímé pedagogické činnosti a nikdo ze žáků ani z veřejnosti nebyl události přítomen.

Vzhledem k výše uvedenému pak Nejvyšší soud dospěl k závěru, že u obou učitelů se jednalo o ojedinělý excés, neboť nebylo zjištěno, že by své povinnosti pedagogů neplnili dlouhodobě či opakovaně, že by opakovaně či dlouhodobě porušovali pracovní povinnosti tím, že by se nedostavovali do výuky, učili pod vlivem alkoholu nebo jej požívali na půdě školy, ani že by proti nim směřovaly v minulosti výtky žáků, rodičů či zaměstnavatele. Odmítnutí dechové zkoušky podle Nejvyššího soudu v daném případě není možné považovat za porušení pracovní povinnosti zvlášť hrubým způsobem – v kontextu tohoto případu se ztotožnil s úvahou odvolacího soudu, že jednání učitelů by odůvodňovalo rozvázání pracovního poměru výpovědí podle § 52 písm. g) zákoníku práce.

Z hlediska aplikační praxe Nejvyšší soud v citovaném usnesení potvrdil svůj dlouhodobý názor, podle něž alkohol na pracovišti je vždy potřeba posuzovat individuálně a nevycházet z toho, že alkohol na pracovišti se automaticky rovná rozvázání pracovního poměru okamžitým

zrušením. V daném případě nebyla dostačující ani skutečnost, že v kabinetu byl cítit zápach alkoholu a nacházely se v něm prázdné lahve od alkoholu. Vzhledem k těmto závěrům nelze než doporučit, aby zaměstnavatelé vždy důrazně zvážili, zda jsou v případě zjištění alkoholu na pracovišti opravdu splněny všechny podmínky pro rozvážení pracovního poměru okamžitým zrušením. Jedná se totiž o zcela mimořádný institut, a zaměstnavatel by tedy měl vždy zvažovat všechny okolnosti, než přikročí k pracovněprávnímu postihu za alkohol na pracovišti.

JUDr. Radim MARADA,

advokát v trvalé spolupráci s Mgr. Michalem Vrajíkem,

Mgr. Adam HOSNEDL,

advokátní koncipient v advokátní kanceláři Mgr. Michala Vrajíka

SEMINÁŘE PRO MZDOVÉ ÚČETNÍ

OLOMOUČ ☎ 585 757 421

PRAHA ☎ 222 519 092

Naše odborné semináře pořádáme prezenční formou, formou on-line webinářů i kombinovanou prezenční a on-line formou. Forma pořádaných seminářů se může z provozních důvodů změnit. Pro více informací sledujte naše webové stránky www.anag.cz nebo volejte na výše uvedená telefonní čísla. Na našich stránkách rovněž naleznete úplný přehled pořádaných seminářů.

Cestovní náhrady pro začátečníky

Jaroslava PFEILEROVÁ

7. 4. Olomouc + on-line

Flexibilní novela zákoníku práce 2025

JUDr. Michael KOŠNAR

7. 4. Karlovy Vary

9. 4. Plzeň

15. 4. Ústí nad Labem

23. 4. České Budějovice

30. 4. Praha + on-line

Zásadní změny zákoníku práce – flexinovela • aplikace změn provedených poslední novelou zákona od 1. 1. 2025

Mgr. Zdeněk SCHMIED

8. 4. Praha + on-line

14. 4. Brno

Začínající mzdová/mzdový účetní • sedmidenní kurz

Ing. Růžena KLÍMOVÁ, Jana DORČÁKOVÁ

9., 10., 11., 14., 15., 17. a 22. 4. Praha

Praktické poznatky se změnami v legislativě v personální a mzdové oblasti

Zdeněk KRÍŽEK

10. 4. Liberec

14. 4. Ústí nad Labem

24. 4. Karlovy Vary

28. 4. Olomouc + on-line

Začínající mzdová účetní • dvoudenní speciál

Mgr. Květa KUPČÁKOVÁ

15. 16. 4. Ostrava

Novinky v zaměstnávání cizinců v roce 2024 a 2025 nejen v daních a v pojištění

Mgr. Magdaléna VYŠKOVSKÁ

16. 4. Olomouc + on-line