



Z AKTUÁLNÍ JUDIKATURY

Mgr. Michal Vrajík,
samostatný advokát

NEPLATNOST DOHODY O ROZVÁZÁNÍ PRACOVNÍHO POMĚRU

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 19. prosince 2019, sp. zn. 21 Cdo 2250/2018
(dostupný na www.nsoud.cz)

V projednávané věci odvolací soud do rámce svých úvah správně zahrnul okolnosti, které uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru mezi žalobcem a žalovaným předcházely a za nichž žalobce dohodu o rozvázání pracovního poměru podepsal. **Tyto okolnosti se nepochybně vymykaly běžným podmínkám**, za nichž zaměstnanec se zaměstnavatelem obvykle uzavírá dohodu o rozvázání pracovního poměru, jestliže jednání o uzavření dohody mezi účastníky proběhlo nedlouho poté, kdy Policií České republiky bylo provedeno zadržení žalobce, a to (v rozporu s vnitřními předpisy Policie České republiky) přímo v cele předběžného zadržení, kam byl žalobce umístěn a kde mu byla dohoda tajemníkem XY předložena k podpisu. **Není důvod pochybovat o tom, že uvedená situace** (samotné nenadálé zadržení, prohlídka jeho kanceláře, umístění do cely předběžného zadržení a úkony s tím spojené, jimž se žalobce musel podrobit) **způsobila, že žalobce** – jak správně uvedl odvolací soud – **se nacházel „pod silným psychickým tlakem, ve stavu psychického oslabení, nejistoty a celá vzniklá situace byla pro něj stresující“**. **Za těchto okolností nemohl žalobce dostatečně odolávat nátlaku** ze strany tajemníka XY, který – poté, co ho seznámil s tím, že ví o tom, že žalobce během pracovní doby sledoval pornografické internetové stránky a podle sdělení policie (která to zjistila ze svých záznamů) při jejich sledování masturboval – k podpisu dohody o rozvázání pracovního poměru žalobce přesvědčoval tím, že v případě, kdy dohodu podepíše, nebude o uvedených skutečnostech hovořit a nedozví se tak o nich ani přítelkyně žalobce. **Uvedené skutečnosti, pokud by byly zveřejněny, jsou přitom takové povahy, že by bezpochyby negativně ovlivnily postavení žalobce v pracovním kolektivu, ale především též ohrozily jeho rodinný život, a obava z jejich zveřejnění byla způsobila u žalobce vzbudit důvodnou bázeň**. **Jednalo se tedy o bezprávnou výhrůžku, neboť tajemník XY hrozil nepřipustným zásahem do osobnosti žalobce** [do práva žalobce na zachování jeho důstojnosti, vážnosti, cti a soukromí (srov. § 81 odst. 2 o. z.), které je chráněno též ústavními předpisy (srov. čl. 10 Listiny základních práv a svobod)], tedy něčím, co nebyl oprávněn učinit.

S dovolatelem lze souhlasit v tom, že „opakované sledování pornografických stránek v pracovní době“ může představovat „zvlášť hrubé porušení pracovních povinností zaměstnance“; uvedeným jednáním – pokud by se ho dopustil – by žalobce porušil povinnost zaměstnance využívat pracovní dobu a výrobní prostředky k vykonávání svěřených prací (§ 301 písm. b) zák. práce) a povinnost zaměstnance neužívat bez

souhlasu zaměstnavatele pro svou osobní potřebu výrobní a pracovní prostředky zaměstnavatele včetně výpočetní techniky ani jeho telekomunikační zařízení (§ 316 odst. 1 zák. práce). **Nejednalo se tedy o bezprávnou výhrůžku, odůvodnil-li žalovaný (tajemník XY) svůj návrh na rozvázání pracovního poměru dohodou též tím, že podle jeho názoru jsou zde důvody, pro které by mohl s žalobcem pracovní poměr zrušit okamžitě. To ovšem nemůže změnit nic na závěru o nedostatku svobody vůle žalobce,** byly-li pohnutkou pro projev vůle směřující k uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru na jeho straně skutečně výše uvedené okolnosti odůvodňující závěr o bezprávné výhrůžce ze strany žalovaného.

Komentář

Komentovaný rozsudek poskytuje praktický příklad, kudy vedou hranice vyjednávání o dohodě o rozvázání pracovního poměru. Zaměstnavatel konkrétně zjistil, že zaměstnanec v pracovní době využívá pracovní počítač k prohlížení pornografických materiálů a u toho masturbuje. Zaměstnavatel proto nabídl zaměstnanci rozvázání pracovního poměru dohodou s tím, že při jednání použil mimo jiné následující argumenty:

- Pokud zaměstnanec nepodepíše dohodu, bude s ním pracovní poměr pro výše uvedené jednání okamžitě zrušen. V tomto argumentu nelze spatřovat bezprávnou výhrůžku, neboť zaměstnavatel zde hrozil jen tím, co byl oprávněn učinit a čím byl oprávněn argumentovat, aby zaměstnance přiměl podepsat dohodu.
- Pokud zaměstnanec nepodepíše dohodu, bude o uvedeném jednání zaměstnavatel dále hovořit, čímž se o tom dozví přítelkyně zaměstnance. V tomto argumentu naopak už lze spatřovat bezprávnou výhrůžku, protože zde zaměstnavatel hrozil zveřejněním skutečností, které mohly podstatně ohrožit soukromý i rodinný život zaměstnance a šlo tak o nepřipustný zásah do osobnostních práv.

Jestliže tedy zaměstnanec dohodu podepsal mimo jiné proto, aby se vyhnul zveřejnění výše uvedených skutečností a „ostudě“, která mu tím hrozila, nejednal svobodně, ale pod nepřipustným nátlakem. Uzavřená dohoda tím byla relativně neplatná a bylo na zaměstnanci, aby se této neplatnosti dovolal u soudu.

Názor Nejvyššího soudu považuji za naprosto správný a velmi kvalitně odůvodněný. Zaměstnavatel samozřejmě není nucen trpně přihlížet tomu, jak jeho zaměstnanci v pracovní době sledují porno na internetu, a určitě proto může rozvázat pracovní poměr. Rovněž je ale vhodné pokusit se rozvázat pracovní poměr dohodou a pro tento účel argumentovat též tím, že jinak bude pracovní poměr ukončen jednostranně. Nelze ale zaměstnanci hrozit tím, že když nepodepíše dohodu, tak se o jeho prohřešku bude u zaměstnavatele nahlas hovořit, což mu kazí pověst v kruhu (bývalých) kolegů i v rodině.

NABÍDKOVÁ POVINNOST

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 27. dubna 2020, sp. zn. 21 Cdo 315/2020 (dostupný na www.nsoud.cz)

Zaměstnavatel jistě může nabídnout zaměstnanci i takovou jinou práci odpovídající jeho zdravotnímu stavu a kvalifikaci, kterou by měl zaměstnanec vykonávat v jiném místě, než kde dosud konal práci nebo kde má své bydliště, protože zákon nestanoví, že by další pracovní zařazení zaměstnance u zaměstnavatele muselo být dohodnuto v určitém místě. Není-li však součástí právního jednání zaměstnavatele (oferty) také – vedle nabídky na uzavření dohody ohledně druhu práce – návrh na změnu dosavadního místa výkonu práce, neznamená to nic jiného, než že takový návrh nebyl učiněn. **Absence návrhu na změnu sjednaných pracovních podmínek ohledně místa výkonu práce však nepředstavuje porušení právní povinnosti zaměstnavatele,** která – jak ze zákona vyplývá a jak již bylo uvedeno – spočívá

v povinnosti navrhnout zaměstnanci změnu dalšího pracovního zařazení (druhu práce) odpovídající jeho zdravotnímu stavu a kvalifikaci.

Právní úprava tím, že stanoví tzv. nabídkovou povinnost, 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 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** (a v případě, je-li taková nabídka učiněna a akceptována, též místa výkonu práce), ve smyslu § 40 odst. 1 zák. práce a potřeba rozvázání pracovního poměru tím odpadá.

Namítá-li dovolatel, že vzhledem k časovému odstupu od odvolání z funkce „nemohl využít všech obvyklých postupů pracujících zaměstnanců k tomu, aby získal veškeré informace (mimo jiné včetně místa výkonu práce či náplně práce a souvisejících záležitostí), které byly pro žalobce relevantní pro rozhodnutí se o nabídce“, potom náležitě neuvážil, že **nejde o vadu právního jednání (oferty) vyplývajícího z tzv. nabídkové povinnosti zaměstnavatele zakotvené v § 73a odst. 2 části první věty za středníkem zák. práce, nýbrž o otázku výzvy k plnění informační povinnosti zaměstnavatele podle § 31 zák. práce, jejíž využití by za aktivní součinnosti zaměstnance krátkou cestou odstranilo nejasnosti ohledně esenciálních či pravidelných součástí ujednání o náležitostech uvažovaného pracovního poměru**, včetně místa výkonu či náplně práce.

Tzv. nabídková povinnost zaměstnavatele podle § 73a odst. 2 části první věty za středníkem **tak neznamená nic jiného, než povinnost nabídnout zaměstnanci**, jehož pracovní poměr i po odvolání z vedoucího pracovního místa stále trvá a jeho nové pracovní zařazení u zaměstnavatele není (zatím) určeno, **nový druh práce** odpovídající jeho zdravotnímu stavu a kvalifikaci.

Komentář

V komentovaném rozsudku se Nejvyšší soud vyjádřil k otázce obsahových náležitostí tzv. nabídkové povinnosti. Nabídková povinnost se aktivuje v případě, kdy byl zaměstnanec odvolán z vedoucího pracovního místa nebo kdy se tohoto místa sám vzdal. V takovém případě končí výkon práce na vedoucím pracovním místě, nekončí ale pracovní poměr jako takový. Zaměstnavateli vzniká povinnost nabídnout zaměstnanci nové pracovní zařazení s přihlédnutím ke zdravotnímu stavu a kvalifikaci dotčeného zaměstnance.

Spornou otázkou v komentovaném rozsudku pak bylo, co vše musí taková nabídka obsahovat, resp. zda musí kromě identifikace nabízeného druhu práce obsahovat též další náležitosti, jako je např. místo výkonu práce, pracovní či mzdové podmínky.

Nejvyšší soud se k této otázce vyjádřil jednoznačně zamítavě, tedy dovodil, že obsahem nabídky nové práce musí být jen druh práce a nikoliv ostatní pracovní či mzdové podmínky. To neznamená, že by takové další otázky nemohly být součástí nabídky – nejde ale o její povinnou náležitost s tím, že pokud nejsou obsahem nabídky další pracovní a mzdové podmínky, lze z toho logicky dovodit, že jiné dosud sjednané parametry pracovní smlouvy se přijetím nabídky nezmění.

Nejvyšší soud dal dále najevo, že pokud má zaměstnanec po předložení nabídky nějaké otázky ohledně dalších pracovních a mzdových podmínek, je v jeho vlastním zájmu je vznést a zaměstnavatel je podle § 31 zákoníku práce povinen tyto otázky zodpovědět; jestliže ale zaměstnanec žádné dotazy nemá, nemůže se následně dovolávat nesplnění nabídkové povinnosti, pokud nabídka dostatečně definovala nabízený druh práce.

S uvedeným názorem Nejvyššího soudu lze jednoznačně souhlasit. Nabídková povinnost tak, jak je definována zákoníkem práce, v sobě skutečně zahrnuje jen povinnost nabídnout

novou práci, tj. nový druh práce, protože odvoláním či vzdáním se vedoucího pracovního místa odpadl původně vykonávaný druh práce. Ostatní parametry (např. výše mzdy, délka pracovní doby) by měly být součástí nabídky především tam, kde má po přijetí nabízené práce dojít k jejich změně oproti dosavadnímu stavu.

ZÁKAZ VÝPOVĚDI V OCHRANNÉ DOBĚ

Usnesení Ústavního soudu ČR ze dne 10. března 2020, sp. zn. I. ÚS 3678/18 (*dostupný na www.usoud.cz*)

Jak v odůvodnění napadeného usnesení uvedl Nejvyšší soud, § 53 odst. 2 zákoníku práce by se uplatnil tehdy, pokud by zaměstnankyně otěhotněla až v průběhu výpovědní doby. Takové těhotenství zaměstnankyně ovlivní běh výpovědní doby tak, že nesmí v průběhu těhotenství uplynout (nesdělila-li zaměstnankyně zaměstnavateli, že na prodloužení pracovního poměru netrvá), aniž by však měla taková skutečnost vliv na platnost výpovědi z pracovního poměru. Naopak v případě, kdy je zaměstnankyni dána výpověď v době, kdy je již těhotná, jak tomu bylo u stěžovatelky, je to důvod pro vyslovení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru. V takovém případě je na zaměstnankyni, aby neplatnost rozvázání pracovního poměru výpovědi uplatnila podle § 72 zákoníku práce u soudu nejpozději ve lhůtě 2 měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit tímto rozvázáním.

Ústavní soud k tomu konstatuje, že uvedený výklad, odpovídající gramatickému znění § 53 odst. 2 zákoníku práce, tak nestaví zaměstnankyně těhotné již v době, kdy jim byla dána výpověď, do znevýhodněného postavení oproti těm zaměstnankyním, které otěhotněly až ve výpovědní době, jak namítá stěžovatelka. Výpověď daná těhotné zaměstnankyni je neplatná, přičemž ta se může určení neplatnosti výpovědi domáhat u soudu, zatímco zaměstnankyni, která otěhotní až ve výpovědní době, se výpovědní doba „pouze“ prodlužuje. Námitka stěžovatelky, že v době 2 měsíců od početí dítěte nemusí mít o svém těhotenství povědomost ani samotná zaměstnankyně, neodpovídá nyní posuzované věci, resp. skutkovým zjištěním soudů, neboť sama stěžovatelka ještě v rámci výpovědní doby (27. května 2016) vedlejšímu účastníkovi oznámila, že v době výpovědi byla těhotná. Stejně tak námitka stěžovatelky, že závěr obsažený v napadených rozhodnutích by mohl vést k absurdním závěrům v případě, kdy by byla dána neplatná výpověď zaměstnanci, který by výpověď v dané lhůtě nenapadl proto, že by z důvodu své zdravotní indispozice nebyl vůbec schopen takovou žalobu podat, jde mimo rámec posuzované věci. K tomu na okraj Ústavní soud dodává, že dvouměsíční lhůta podle § 72 zákoníku práce neběží po dobu, dokud trvá „vyšší moc“, která zaměstnanci znemožnila podat žalobu u soudu (§ 651 občanského zákoníku ve spojení s § 654 odst. 2 téhož zákona).

Komentář

Komentované usnesení vydal Ústavní soud ve sporu mezi zaměstnavatelem a zaměstnankyní, které byla dána výpověď z pracovního poměru z organizačních důvodů v době těhotenství. Těhotenství přitom představuje tzv. ochrannou dobu, v níž je (až na zákonné výjimky) zakázáno dát zaměstnankyni výpověď z pracovního poměru. Pokud by zaměstnavatel přesto výpověď v této době zaměstnankyni dal, je taková výpověď neplatná, a to aniž by soud zkoumal důvody, pro něž byla výpověď dána. Jinými slovy, i kdyby k organizační změně skutečně došlo, nebylo by to zaměstnavateli nic platné.

Specifikum případu nicméně spočívalo v tom, že zaměstnankyně nepodala včas žalobu na určení neplatnosti výpovědi. Konkrétně výpověď byla doručena v březnu 2016 a zaměstnankyně v květnu 2016 zaměstnavateli oznámila, že výpověď je neplatná. Zaměstnavatel na to zareagoval tím, že za červen 2016 (tj. již po předpokládaném datu skončení pracovního poměru) vyplatil zaměstnankyni náhradu mzdy. Zaměstnankyně tedy nečinila další kroky

a zaměstnavatel jí v říjnu 2016 sdělil, že její pracovní poměr považuje za skončený, protože zaměstnankyně nepodala včas k soudu žalobu (žaloba měla být podána do 31. července 2016, tj. do 2 měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit). Žaloba však byla podána až po uplynutí dané prekluzivní (propadné) lhůty.

Jak Nejvyšší, tak následně Ústavní soud se postavily na stranu zaměstnavatele, když dovodily, že i v případě dání výpovědi v ochranné době je nutné, aby o neplatnosti výpovědi rozhodl soud. Jinými slovy to, že je výpověď dána v ochranné době, znamená, že výpověď je sice neplatná, ale této neplatnosti se zaměstnanec musí včas domáhat žalobou podanou k příslušnému soudu. Pokud tak zaměstnanec neučiní, považuje se výpověď za platnou a v jiném řízení již nelze otázku (ne)platnosti výpovědi zkoumat.

Tím se právě liší dání výpovědi v ochranné době od případů, kdy ochranná doba nastane až po dání výpovědi v průběhu výpovědní doby. Pokud je výpověď dána v ochranné době, je bez dalšího neplatná, ale o tom musí rozhodnout soud. Pokud ochranná doba nastane až po dání výpovědi, na platnost to nemá vliv, ale výpovědní doba se o ochrannou dobu (za podmínek stanovených v zákoníku práce) prodlouží, aniž by o tom musel rozhodovat soud.

S uvedeným přístupem jak Nejvyššího, tak Ústavního soudu se jednoznačně ztotožňuji – právo patří bdělým a zásada, že se každé rozvázání pracovního poměru považuje za platné, dokud soud nerozhodne jinak (nebo dokud strany neuzavřou v rámci běžícího sporu dohodu o narovnání), je vrcholnými soudy judikována opakovaně a ustáleně.