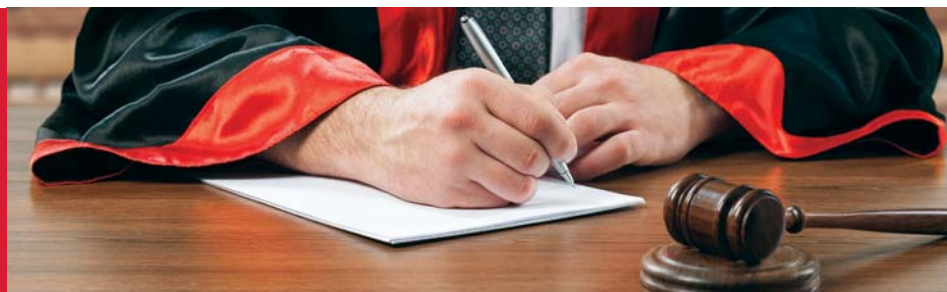


VZOR

Rozvazovací podmínka

Obě smluvní strany berou na vědomí, že požadavkem zaměstnavatele pro řádný výkon sjednané práce je ukončené vysokoškolské vzdělání v magisterském studijním programu Právo a právní věda, oboru Právo. Smluvní strany se proto dohodly, že pokud zaměstnanec do 30. dubna 2020 nepředloží zaměstnavateli doklad o řádně ukončeném studiu v magisterském studijním programu Právo a právní věda, oboru Právo, na vysoké škole v České republice (vysokoškolský diplom či potvrzení vystavené vysokou školou), tato pracovní smlouva se bez náhrady ruší a její účinky pominou. Pro vyloučení pochybností si smluvní strany potvrzují, že pracovní poměr v takovém případě dne 1. května 2020 nevznikne, zaměstnanec uvedeného dne nenastoupí k zaměstnavateli do práce a zaměstnavatel nebude zaměstnanci od uvedeného dne ani přidělovat práci, ani platit mzdu nebo její náhradu.

Obdobně by bylo možné text rozvazovací podmínky formulovat i pro jiné případy, např. že cizinec nezíská do dne nástupu do práce příslušná povolení k pobytu a k zaměstnání nebo že uchazeč o zaměstnání nebude ke dni nástupu do práce podle lékařského posudku zdravotně způsobilý pro výkon sjednané práce.



Z AKTUÁLNÍ JUDIKATURY

Mgr. Michal Vrajík,
samostatný advokát

VÝPOVĚĎ PRO POZBYTÍ ZDRAVOTNÍ ZPŮSOBILOSTI

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 5. září 2019, sp. zn. 21 Cdo 670/2019
(dostupný na www.nsoud.cz)

Má-li zaměstnanec u zaměstnavatele podle sjednaných pracovních podmínek vykonávat více druhů práce a **pozbyl-li dlouhodobě zdravotní způsobilost pro výkon sjednané práce ve vztahu k některému z nich, může zaměstnavatel zaměstnanci namísto práce, pro jejíž výkon dlouhodobě pozbyl zdravotní způsobilost, přidělovat práci odpovídající tomu (těm) ze sjednaných druhů práce, kterého (kterých) se dlouhodobě pozbytí zdravotní způsobilosti netýká.** Zaměstnavatel totiž nemusí vůči zaměstnanci, s nímž sjednal více druhů práce, plnit svou povinnost přidělovat mu

práci podle pracovní smlouvy (§ 38 odst. 1 písm. a) zák. práce) jen přidělováním všech sjednaných druhů práce současně; stačí, že zaměstnanci přiděluje práci odpovídající alespoň jednomu z nich. Může-li zaměstnavatel vzhledem ke sjednaným pracovním podmínkám přidělovat zaměstnanci jinou práci než tu, pro jejíž výkon dlouhodobě pozbyl zdravotní způsobilost, není nesplňování zdravotních předpokladů pro výkon práce důvodem k rozvázání pracovního poměru výpovědí zaměstnavatele, je-li zaměstnanec zdravotně způsobilý konat jinou z více sjednaných prací.

Nejvyšší soud České republiky proto dospěl k závěru, že **zaměstnavatel nemůže dát zaměstnanci výpověď z pracovního poměru z důvodu dlouhodobého pozbytí zdravotní způsobilosti pro výkon sjednané práce podle ustanovení § 52 písm. e) zák. práce, jestliže zaměstnanec zdravotní způsobilost dlouhodobě pozbyl jen ve vztahu k jednomu z více sjednaných druhů práce.**

Byl-li by žalobce v době výpovědi zdravotně způsobilý k výkonu práce řidiče (jak nasvědčuje závěr znaleckého posudku znalce prof. MUDr. Milana Tučka, CSc., podle něhož pokud by pracovní činnost žalobce byla omezena pouze na řízení vozidla bez přemísťování těžkých břemen, tak ve výkonu takové činnosti by žalobce nebyl omezen), nemohla by být okolnost, že pozbyl dlouhodobě zdravotní způsobilost k výkonu práce údržbáře, důvodem k výpovědi zaměstnavatele podle ustanovení § 52 písm. e) zák. práce, neboť žalovaný by podle sjednaných pracovních podmínek mohl žalobci přidělovat práci řidiče (druhou ze sjednaných prací), které se (podle závěrů znalce) dlouhodobě pozbytí zdravotní způsobilosti netýkalo. **Na tomto závěru by nemohlo nic změnit ani to, že by žalovaný práci řidiče v rozsahu odpovídajícím stanovené týdenní pracovní době pro žalobce neměl, neboť okolnost, že výkon práce zaměstnance není pro zaměstnavatele zcela nebo zčásti potřebný, může být důvodem pro snížení stavu zaměstnanců** za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo pro rozhodnutí zaměstnavatele o přijetí jiné organizační změny, **vzhledem k níž se zaměstnanec stane nadbytečným** (srov. § 52 písm. c) zák. práce), sama o sobě (bez dalšího) však nemůže vést – v souladu se zákonem – k rozvázání pracovního poměru výpovědí zaměstnavatele.

Komentář

V komentovaném rozsudku Nejvyšší soud navázal na své dřívější judikáty, podle nichž pokud zaměstnanec nesplňuje předpoklady či požadavky pro výkon jednoho z více druhů práce, nelze s ním rozvázat pracovní poměr výpovědí, protože zaměstnanec může konat zbývající druh či druhy práce. Nejvyšší soud konkrétně dovedl, že tyto závěry se obdobně použijí i pro případ, kdy zaměstnanec dlouhodobě pozbude zdravotní způsobilost pro výkon jednoho z více druhů práce.

V řešeném případě měl zaměstnanec sjednan druh práce takto: „řidič, údržbář“. Podle lékařského posudku tento zaměstnanec dlouhodobě pozbyl zdravotní způsobilost s tím, že i v lékařském posudku bylo uvedeno, že jde o pozbytí způsobilosti k druhu práce „řidič, údržbář“. Zaměstnavatel proto se zaměstnancem rozvázal pracovní poměr výpovědí. V průběhu soudního řízení o určení neplatnosti výpovědi bylo znaleckými posudky zjištěno, že zaměstnanec ve skutečnosti způsobilost pozbyl pouze pro práci údržbáře, avšak práci řidiče by vykonávat mohl.

Nejvyšší soud v této souvislosti dovedl, že pokud zaměstnanec mohl i nadále vykonávat u zaměstnavatele práci řidiče, nemohl s ním zaměstnavatel rozvázat pracovní poměr výpovědí.

Podle okolností pak mohlo nastat vícero situací. Pokud by měl zaměstnavatel pro zaměstnance dostatek práce, aby mohl po celou stanovenou či sjednanou pracovní dobu konat práci řidiče, zaměstnanec by pokračoval v práci. Pokud by zaměstnavatel takové množství práce pro pracovní pozici „řidič“ neměl, mohl by podle Nejvyššího soudu přistoupit k organizační změně a pracovní poměr se zaměstnancem rozvázat, avšak nikoliv pro dlouhodobé pozbytí zdravotní způsobilosti, ale pro nadbytečnost (a tedy s právem zaměstnance na odstupné). V úvahu

rovněž přichází dohoda se zaměstnancem o kratší pracovní době tak, aby zaměstnanec mohl nadále pracovat jako řidič, případně doplnění druhu práce či pracovní náplně zaměstnance tak, aby mohl pracovat po stanovenou pracovní dobu, avšak nikoliv jako údržbář, ale s takovým druhem práce, k němuž je zdravotně způsobilý.

Se závěry Nejvyššího soudu v této věci se obecně lze ztotožnit. Autor se však nemůže zbavit dojmu, že názor Nejvyššího soudu o možnosti řešit danou situaci organizační změnou a nadbytečností zaměstnance neodpovídá dlouhodobým závěrům Nejvyššího soudu, podle nichž se to, zda je zaměstnanec nadbytečný, posuzuje podle toho, zda odpadla potřeba jím vykonávaného druhu práce. V dané věci by ale zaměstnavatel i nadále potřeboval jak práci řidiče, tak práci údržbáře, a patrně by tedy zrušenou pozici obsadil jiným zaměstnancem. To za normálních okolností svědčí o neopodstatněnosti organizační změny. Bylo by tedy na nejvyšší vhodné, aby Nejvyšší soud tuto část odůvodnění při nejbližší příležitosti blíže rozpracoval a vysvětlil, proč je za daných okolností podle jeho názoru organizační změna možná.

NEPLATNOST/ZDÁNLIIVOST DOHODY O ROZVÁZÁNÍ PRACOVNÍHO POMĚRU

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 31. října 2019, sp. zn. 21 Cdo 81/2019
(dostupný na www.nsoud.cz)

V daném případě nelze přehlédnout, že **okolnosti, za nichž žalobkyně podepsala dohodu o rozvázání pracovního poměru, ve svém souhrnu nepochybně byly způsobilé vyvolat u žalobkyně psychický stav přesahující rámec běžného stresu spojeného s obvyklým průběhem jednání zaměstnavatele se zaměstnancem o návrhu na rozvázání pracovního poměru dohodou.** Žalobkyně – jak odvolací soud výstižně uvádí – „nepochybně byla unavena, vyčerpána, rozrušena a vlivem rozrušení lze předpokládat, že byla i nevyspalá a měla vážné obavy o zdraví svého jedenáctiletého syna, jemuž bylo zjištěno závažné onemocnění, pro které byl dne 4. září 2013 stanoven termín operace na 7. října 2013“. Význam těchto objektivně existujících okolností pro psychické rozpoložení žalobkyně a její psychickou odolnost přitom nelze – jak to činí odvolací soud – snižovat poukazem na to, že žalovaná „zdravotní potíže syna žalobkyně nijak nezpůsobila, přičemž je zřejmé, že o povaze onemocnění svého syna byla žalobkyně informována nejméně 3 týdny před jejím zadržením a uzavřením dohody o skončení pracovního poměru“. Podle názoru dovolacího soudu **nátlaková situace**, která byla vůči žalobkyni vytvořena po více než třicetihodinovém omezení osobní svobody a pobytu na odboru hospodářské kriminality (samotné nenadálé zadržení, prohlídka její kanceláře, domovní prohlídka, nutnost odevzdání osobních věcí a spodního prádla, více než pětihodinový výslech, následný patnáctihodinový pobyt v cele předběžného zadržení a následující předvedení policejním orgánem k jednání se zástupci zaměstnavatele za přítomnosti policistky), **vyvolala obdobný stav jako u bezprávné výhrůžky**, neboť projev vůle žalobkyně, který jí způsobil újmu v podobě ztráty zaměstnání a který by „za normálních okolností jako neprospěšný neucínila“, nebyl projevem (výsledkem) jejího přání, ale její důvodné obavy (strachu). **Není totiž důvod pochybovat o tom, že žalobkyně – jak tvrdí v průběhu celého řízení – v rozhodném okamžiku, kdy jí byla předložena dohoda o rozvázání pracovního poměru, jako osoba bez právnického vzdělání „nevnímala, že režim jejího zadržení již byl formálně ukončen“**, neboť jednání se zaměstnavatelem „probíhalo časově a místně bezprostředně po jednání s policistkou o zahájení trestního stíhání žalobkyně v budově policie (na stejném patře) při nepřerušném doprovodu a dohledu policistky“, a že **tento stav u ní mohl navodit pocit (dojem), že uzavření (podepsání) dohody o rozvázání pracovního poměru podmiňuje její možnost opustit policejní budovu a vrátit se domů.**

Komentář

Komentované rozhodnutí zaujme již samotným popisem okolností, za nichž byl pracovní poměr rozvázán. Zaměstnankyně pracovala jako zaměstnanec pro správu daní. Na pracovišti byla jednoho dne ráno zadržena policií, byla provedena prohlídka pracoviště, poté domovní prohlídka v bydlíšti zaměstnankyně a poté výslech zaměstnankyně na odboru hospodářské kriminality (to vše v jeden den od rána do půl dvanácté do večera). Zaměstnankyně musela odevzdat šperky, hodinky, boty a podprsenku a byla umístěna do cely předběžného zadržení, kde strávila necelých 16 hodin (noc a další den do odpoledne). Poté bylo zaměstnankyni předáno usnesení o zahájení trestního stíhání a policistka ji odvedla do vedlejší kanceláře. Zde už byli přítomni zástupci zaměstnavatele a za přítomnosti policistky nabídli zaměstnankyni rozvázání pracovního poměru dohodou s tím, že se musí rozmyslet ihned. Zaměstnankyně dohodu podepsala, nicméně následně ji napadla u soudu jako neplatnou pro nedostatek svobodné vůle.

Nejvyšší soud na této věci vysvětlil, že dohoda může být neplatná v případě fyzického nebo psychického donucení. Fyzickým donucením se rozumí přímé tělesné násilí. Psychickým donucením se pak rozumí tzv. bezprávná výhrůžka, tedy pokud je vyhrožováno něčím, co jednající nesmí učinit (např. vyhrožování ublížením na zdraví, únosem člena rodiny) nebo sice učinit smí, ale vynucuje si výhrůžkou něco, k čemu nesmí být použita (např. vyhrožování, že nebude-li uzavřena smlouva, bude podáno trestní oznámení).

V konkrétních okolnostech pak Nejvyšší soud zdůraznil, že zaměstnankyně bez právního vzdělání nemusela vědět, že doručením usnesení o zahájení trestního stíhání skončil režim zadržení a že se tedy do cely už nevrátí (pokud tedy nebude v budoucnu rozhodnuto o vazbě). Naopak předchozí extrémně vyčerpávající sled událostí a nečekané zadržení mohlo v kombinaci s tím, že zaměstnavatel přinesl návrh dohody na policii a jednání byla přítomna rovněž policistka, u zaměstnankyně vyvolat logický dojem, že když dohodu podepíše, „může jít“, zatímco když ji nepodepíše, „vrátí se do vězení“. Za daných okolností podpis dohody nebyl svobodný a dohoda proto byla neplatná.

S uvedenými závěry Nejvyššího soudu se lze beze zbytku ztotožnit a je jen s podivem, že k tomuto závěru nedospěl již odvolací soud a že tedy zaměstnankyně musela hledat zastání až u Nejvyššího soudu. Daný případ lze použít jako odstrašující příklad pro zaměstnavatele, kdy opravdu nemají přistupovat k podpisu dohody o rozvázání pracovního poměru.

Závěrem je pouze třeba připomenout, že se výše popsané události odehrály na podzim roku 2013 a věc byla proto posuzována podle „starého“ občanského zákoníku. Podle nového občanského zákoníku účinného od 1. ledna 2014 by takto uzavřená dohoda nebyla neplatná, ale dokonce zdánlivá (nicotná), tedy nepřihlíželo by se k ní. Zaměstnankyně by se tedy podle aktuální právní úpravy vůbec nemusela domáhat určení její neplatnosti, ale domáhala by se přidělování práce, případně vyplácení náhrady platu. Zdánlivá dohoda totiž vůbec neexistuje a není tedy ani třeba soudní cestou řešit, zda je, či není platná.

OKAMŽITÉ ZRUŠENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU PRO STAŽENÍ DAT ZAMĚSTNAVATELE

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 30. října 2019, sp. zn. 21 Cdo 3864/2018
(dostupný na www.nsoud.cz)

Pro posouzení, zda a které konkrétní povinnosti zaměstnanec porušil, není soud vázán tím, pod kterou konkrétní povinností vytýkané jednání zaměstnavatel zařadil. Podstatné je, aby zaměstnavatel označil jednání, v němž spatřuje porušení povinnosti vztahující se k zaměstnavatelem vykonávané práci, a označil (doložil) též povinnosti, které měl zaměstnanec porušit. Je věcí soudu, aby posoudil, zda označované

(prokazované) jednání zaměstnance také skutečně porušení tvrzených povinností (nebo alespoň některé z nich) představuje.

Uvedla-li žalovaná v okamžitém zrušení pracovního poměru ze dne 22. června 2015, že **jeho důvodem je to, že žalobce „dne 16. června 2015, tj. poté, co mu bylo zaměstnavatelem oznámeno, že mu již nebude do skončení jeho pracovního poměru přidělována práce, podle záznamů zaměstnavatele prokazatelně provedl nedůvodný (tj. neoprávněný) přesun 2,2 GB dat ve vlastnictví zaměstnavatele z počítače, jež mu byl zaměstnavatelem přidělen výlučně k výkonu jeho pracovní činnosti, na externí datovou jednotku“, jasně tím vyjádřila, v jakých skutečnostech (v jakém jednání) spatřuje naplnění zákonného důvodu** pro okamžité zrušení pracovního poměru žalobce. Zároveň také uvedla, které konkrétní předpisy měl žalobce tímto jednáním porušit (Pracovní řád a Obecné zásady práce s prostředky výpočetní a komunikační techniky). Správný je proto i závěr odvolacího soudu, že „důvody okamžitého zrušení pracovního poměru byly naplněny“, neboť „žalobce mohl užívat flashdisk bez souhlasu garanta ITC jen k přenosu dat mezi pevným počítačem a notebookem“, což však v daném případě nedělal. „Vzhledem k tomu, že měl přístup do e-mailové schránky jak z pevného počítače, tak z notebooku, nebyl tedy logicky dán důvod k přenášení jejího obsahu mezi oběma počítači. Navíc tato data nestahoval pro pracovní účely, ale pro účely zálohování“. Jasně tak odvolací soud vymezil, že v jednání žalobce, jak bylo popsáno v dopise ze dne 22. června 2015, šel o porušení povinností, které se vztahovaly k žalobcem vykonávané práci. **Otázka, zda tyto povinnosti byly lépe charakterizovány v bodu 3.2 a 3.3 Obecných zásad práce s prostředky výpočetní a komunikační techniky nebo v bodu 3.10 téhož předpisu, je pro posouzení věci bezvýznamná.** Rozhodující je, že žalobce vyznačeným jednáním své povinnosti porušil.

Jak vyplývá z odůvodnění dovoláním napadeného rozsudku, (odvolací soud – pozn. aut.) **přihlédl zejména k činnosti žalované – banky, která je peněžním ústavem, bankovní institucí, k postavení žalobce, který byl nadán schopností dostat se k citlivým datům, jakož i k tomu, jak jednoznačně a relativně přísně bylo v pracovních pokynech a vnitřních předpisech žalované upraveno, jak lze nakládat s daty, kdo s nimi může nakládat.** Zohlednil též, že žalobce stáhl celý obsah jeho e-mailové schránky, v níž byly diskutovány různé úvěrové obchody a v níž byla citlivá data ve vztahu k dalším aktivitám a transakcím žalované a jejím klientům, a že se tak stalo v situaci, kdy žalovaná přistoupila ke skončení pracovního poměru s žalobcem, a že žalobce ani nepopírá, že tak učinil a že se tak stalo nikoliv pro pracovní účely.

Komentář

V komentovaném rozsudku řešil Nejvyšší soud případ zaměstnance, s nímž byl okamžitě zrušen pracovní poměr, protože si v průběhu výpovědní doby zkopíroval na externí datové úložiště („flashdisk“) celý obsah své e-mailové schránky u zaměstnavatele. Zaměstnavatelem byla přitom banka a zaměstnanec měl ve své e-mailové schránce též citlivá data o úvěrových obchodech, transakcích a klientech.

Nejvyšší soud za těchto okolností zhodnotil okamžité zrušení pracovního poměru jako platné, přičemž vyzdvihl právě činnost zaměstnavatele – banky, a z toho plynoucí citlivost a důvěrnost údajů, které si zaměstnanec na flashdisku odnesl. Nejvyšší soud rovněž zdůraznil, že pro platnost okamžitého zrušení pracovního poměru není podstatné, zda zaměstnavatel porušenou povinnost podřadil pod správné ustanovení právního předpisu, smlouvy či vnitřního předpisu. Důležité je, aby v okamžitém zrušení pracovního poměru byl jeho důvod dostatečně určitě vymezen. Podřazení jednání zaměstnance pod právní nebo jiný předpis je už pak věcí soudu.

S názory Nejvyššího soudu se lze plně ztotožnit. Zejména v dnešní době informačních technologií představují data obsažená v počítačích, e-mailových schránkách, cloudových

úložištích či na serverech mnohdy nejcitlivější a klíčové údaje zaměstnavatele a je potřeba jim poskytnout ochranu před neoprávněným přístupem. Tato ochrana by samozřejmě měla být v první řadě faktická (tj. zaměstnavatel by měl přijmout taková bezpečnostní opatření, aby k úniku dat vůbec nemohlo dojít), ale pokud faktická opatření selžou, jsou zcela namístě opatření právní včetně pracovněprávního postihu příslušného zaměstnance za neoprávněné stažení dat.

Podle názoru autora by přitom popsané závěry Nejvyššího soudu neměly platit jen v prostředí bank, ale obecně u všech zaměstnanců, kteří mají přístup k citlivým datům a údajům zaměstnavatele, ať už jde např. o seznamy zákazníků, dodavatelů, ceníky, postupy či jiné konkurenčně významné know-how nebo osobní údaje.