



Z AKTUÁLNÍ JUDIKATURY

Mgr. Michal Vrajík, *samostatný advokát*

JUDr. Radim Marada, *advokátní koncipient*

ŠETŘENÍ JINÝM ORGÁNEM JAKO DŮVOD PRO PRODLOUŽENÍ LHŮTY K ROZVÁZÁNÍ PRACOVNÍHO POMĚRU Z KÁZEŇSKÝCH DŮVODŮ

Usnesení Nejvyššího soudu ČR ze dne 21. května 2021, sp. zn. 21 Cdo 3420/2020
(dostupné na www.nsoud.cz)

„Jiným orgánem“ ve smyslu § 58 odst. 2 zák. práce se rozumí **orgán, který není součástí zaměstnavatele (jeho organizační struktury) a do jehož zákonem založené pravomoci patří posuzování jednání zaměstnance, v němž lze spatřovat porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci.** Mezi takové orgány se řadí zejména **orgány činné v trestním řízení**, které jsou oprávněny posuzovat jednání zaměstnance, v němž lze spatřovat porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci, z toho hlediska, zda tímto jednáním došlo ke spáchání trestného činu. Pokud se tedy jednání pracovníka stalo předmětem šetření uvedených orgánů, prodlužuje se lhůta k podání výpovědi z pracovního poměru (k okamžitému zrušení pracovního poměru) tak, že skončí uplynutím 2 měsíců počítaných ode dne, kdy se zaměstnavatel dozvěděl o výsledku tohoto šetření, nejpozději však uplynutím 1 roku ode dne, kdy důvod výpovědi (okamžitého zrušení pracovního poměru) vznikl.

Je-li jiným orgánem ve smyslu § 58 odst. 2 zák. práce orgán činný v trestním řízení, **stává se jednání zaměstnance, v němž lze spatřovat porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci, předmětem šetření tohoto orgánu od okamžiku sepsání záznamu o zahájení úkonů trestního řízení k objasnění a prověření skutečností důvodně nasvědčujících tomu, že byl spáchán trestný čin** (§ 158 odst. 3 trestního řádu); k tomu srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15. prosince 2017, sp. zn. 21 Cdo 3346/2017.

Komentář

Nejvyšší soud se v komentovaném usnesení opětovně vyjádřil k otázce prodloužení lhůty k rozvázání pracovního poměru výpovědi (nebo i okamžitým zrušením) z kázeňských příčin v případě, že se jednání zaměstnance stane předmětem šetření jiného orgánu. Zaměstnavatel je zpravidla povinen (aby byly výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru dané na tomto základě platnými právními jednáními) doručit rozvázání pracovního poměru zaměstnanci nejpozději do 2 měsíců od té doby, co se o jednáních zaměstnance dozvěděl.

Během této lhůty může ovšem jednání zaměstnance začít vyšetřovat jiný orgán než zaměstnavatel – velmi často jde právě o orgán činný v trestním řízení (zpravidla se jedná o příslušný policejní orgán). Pokud se tak stane, vychází právní úprava z toho, že během tohoto

šetření mohou vyjít najevo další důležité informace pro rozhodnutí zaměstnavatele, zda se zaměstnancem rozváže pracovní poměr, a dává proto zaměstnavateli možnost do svého rozhodnutí promítnout výstupy šetření.

Nejvyšší soud v projednávané věci připomněl (a ztotožnil se tak s názorem soudů nižších stupňů) výklad toho, kdy je toto šetření zahájeno orgánem činným v trestním řízení. Zpravidla se tak stane sepsáním záznamu o zahájení úkonů v trestním řízení, což je nejčastějším případem zahájení trestního řízení. Odkazem na § 158 odst. 3 trestního řádu lze poté dovodit, že tímto okamžikem může být podle okolností i provedení neodkladných a neopakovatelných úkonů (které je možné provést ještě před sepsáním záznamu). Aby došlo k prodloužení lhůty podle § 58 odst. 2 zákoníku práce, je potřeba, aby příslušný orgán šetření tímto způsobem zahájil do 2 měsíců od okamžiku, kdy se zaměstnavatel o jednání zaměstnance dozvěděl – v opačném případě lhůta „propadne“ a pozdější zahájení šetření na to už nemá žádný vliv.

Z komentovaného rozhodnutí dále vyplývá, že okamžikem, kdy se zaměstnavatel dozvěděl o výsledku šetření (kdy poté zaměstnavateli běží další 2 měsíce na zvážení, zda se zaměstnancem rozváže pracovní poměr), je doručení usnesení o zahájení trestního stíhání, příp. se patrně může jednat i o doručení jiného rozhodnutí vydaného v přípravném řízení, z něhož bude patrný výsledek šetření (např. usnesení o odložení věci, odevzdání věci jinému orgánu apod.). Za splnění těchto podmínek se tedy zaměstnavatel může o výsledky šetření „opřít“, protože může bez ohledu na dobu jeho trvání vyčkat s doručením výpovědi nebo okamžitého zrušení.

Autoři se s tímto rozhodnutím v zásadě ztotožňují, neboť minimálně stran trestního řízení odpovídá zákonné terminologii pojmu trestního řízení. Upozorňují nicméně na praktická úskalí spojená s tím, kdy dochází k prodloužení lhůty. Zejména je potřeba upozornit na to, že šetření jiného orgánu není zahájeno již podáním samotného trestního oznámení s tím, že zaměstnavatel zpravidla ani neovlivní, zda vůbec a kdy příslušný orgán šetření skutečně zahájí, neboť to je zcela mimo jeho pravomoc. Ne každé trestní oznámení totiž musí „dospět“ do stadia podle § 158 odst. 3 trestního řádu (příp. k němu může „dospět“ až po uplynutí lhůty k rozvázání pracovního poměru).

Z praktických zkušeností tedy autoři nedoporučují, aby zaměstnavatelé spoléhali na to, že podali trestní oznámení. Pokud nebudou mít stoprocentní jistotu, že došlo k zahájení šetření, měli by učinit rozhodnutí o tom, zda rozvážou pracovní poměr, ve „standardní“ lhůtě 2 měsíců od okamžiku, kdy se o jednání zaměstnance dozvěděli. Promeškání této lhůty totiž v případě soudního sporu o určení neplatnosti výpovědi nebo okamžitého zrušení pro zaměstnavatele znamená „kontumační“ prohru, byť by bylo jednání zaměstnance jakkoliv zavrženíhodné.

NEDOSTAVENÍ SE K PROJEDNÁNÍ PŘEVEDENÍ NA JINOU PRÁCI JAKO DŮVOD PRO OKAMŽITÉ ZRUŠENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 28. dubna 2021, sp. zn. 21 Cdo 535/2021
(dostupný na www.nsoud.cz)

Dodržování povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci patří k základním povinnostem zaměstnance vyplývajícím z pracovního poměru (srov. § 38 odst. 1 písm. b) zák. práce) a spočívá v plnění povinností, které jsou stanoveny právními předpisy (zejména § 301 a § 302 až § 304 zák. práce), pracovním řádem nebo jiným vnitřním předpisem zaměstnavatele, pracovní nebo jinou smlouvou nebo pokynem nadřízeného vedoucího zaměstnance (srov. například rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. listopadu 2016, sp. zn. 21 Cdo 3092/2015).

Protože k převedení na jinou práci podle § 41 odst. 1 písm. a) zák. práce může dojít i bez souhlasu zaměstnance jednostranným právním jednáním zaměstnavatele (srov. § 41 odst. 3 zák. práce), stanoví zákoník práce alespoň **povinnost zaměstnavatele**

se zaměstnancem projednat důvod převedení na jinou práci a dobu, po kterou má převedení trvat (srov. Bělina, M., Drápal, L. a kol.: *Zákoník práce. Komentář*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019. s. 252). Z toho, a dále obecně **z účelu institutu projednání**, jak je vymezen v § 278 odst. 3 zák. práce, **jednoznačně vyplývá, že se jedná o právo zaměstnance, jemuž odpovídá povinnost zaměstnavatele**. Ostatně výslovně o právu zaměstnance na projednání hovoří i § 276 odst. 1 zák. práce. Platí-li, že zaměstnanec nemůže být postižen za to, že se domáhá svých práv vyplývajících z pracovněprávních vztahů (viz § 346b odst. 4 zák. práce), nemůže být postižen ani za to, že se rozhodl svá práva nevykonávat. **Neuposlechne-li tedy zaměstnanec, který pozbyl vzhledem ke svému zdravotnímu stavu dlouhodobě způsobilosti konat dále dosavadní práci, výzvu, již ho zaměstnavatel vyzývá k dostavení se na pracoviště za účelem projednání jeho převedení na jinou práci, nemůže se dopustit porušení povinnosti vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci**. Zaměstnavatel je za takových okolností oprávněn bez dalšího (při dodržení podmínek vyplývajících z § 41 odst. 3 a 6 zák. práce) přistoupit k převedení zaměstnance na jinou práci.

Komentář

V komentovaném rozhodnutí řešily soudy skutkový stav, kdy byl zaměstnanec na svou žádost podroben pracovnělékařské prohlídce. V rámci této prohlídky bylo lékařským posudkem rozhodnuto, že zaměstnanec dlouhodobě pozbyl zdravotní způsobilost k doposud vykonávané práci. Na tomto základě vznikla zaměstnavateli povinnost převést zaměstnance na jinou práci, kdy v návaznosti na to zaměstnavatel vyzval zaměstnance, aby se dostavil k projednání tohoto převedení. Zaměstnanec toto odmítl, na což zaměstnavatel reagoval okamžitým zrušením pracovního poměru pro neomluvené absence na pracovišti, proti kterému se zaměstnanec bránil u soudu.

Soudy nižších stupňů se k této otázce postavily odlišně. Zatímco soud prvního stupně zdůraznil, že i přes dlouhodobé pozbytí zdravotní způsobilosti nebyl zaměstnanec zbaven jiných povinností vyplývajících z pracovního poměru (tj. zejména dostavit se na výzvu k projednání převedení na jinou práci), odvolací soud se přiklonil na stranu zaměstnance s tím, že nejde o povinnost, kterou by mu ukládal zákoník práce, a žalobě vyhověl.

Zaměstnavatel se v rámci dovolání snažil Nejvyšší soud přesvědčit o tom, že je okamžité zrušení platné, a to s ohledem na to, že šlo o pracovní pokyn vydaný v souladu s právními předpisy, jež byl zaměstnanec povinen splnit i přes pozbytí zdravotní způsobilosti k výkonu doposud sjednaného druhu práce. Dovolací soud se nicméně přiklonil na stranu zaměstnance, když úvahu odvolacího soudu doplnil tím, že projednání převedení na jinou práci je pouze právem zaměstnance, a nikoliv povinností. Zdůraznil, že zaměstnavatel je oprávněn převést zaměstnance na jinou práci bez ohledu na to, zda se k projednání dostaví, a pokud zaměstnanec práva na projednání nevyužije, nemůže se jednat o porušení pracovní povinnosti.

Autoři se s tímto hodnocením v zásadě ztotožňují, kdy zejména souhlasí s nosnou myšlenkou, že nevyužití práva zaměstnance by samo o sobě nemělo představovat porušení pracovní povinnosti. Jde tedy o poučení zejména pro zaměstnavatele, kteří by tak neměli účast zaměstnance na projednání záležitosti se ho týkající na zaměstnanci vynucovat a v případné absenci spatřovat důvod pro rozvázání pracovního poměru.

Na druhou stranu autoři dodávají, že Nejvyšší soud mohl jít ve svých úvahách ještě dále – podle rozhodnutí zaměstnavatel skutkově definoval okamžité zrušení pracovního poměru tím, že zaměstnanec měl neomluvené absence na pracovišti (tj. ani zaměstnavatel v okamžitém zrušení sám neuvedl, že důvod pro okamžité zrušení spatřuje v nedostavení se k projednání převedení na jinou práci). V rozhodnutí tedy mohlo podle názoru autorů zaznít výslovně i to, že se zaměstnanec logicky nemohl (pokud není platně převeden na jinou práci) dopustit neomluvené absence na pracovišti, neboť s ohledem na posudkový závěr lékařského posudku neměl povinnost (ani právo) vykonávat práci podle pracovní smlouvy.