



DŮKAZNÍ BŘEMENO ZAMĚSTNAVATELE OHLEDNĚ DŮVODU ROZVÁZÁNÍ PRACOVNÍHO POMĚRU NEBO VZTAHU Z DPP/DPČ

JUDr. Radim Marada,

advokát v trvalé spolupráci s Mgr. Michalem Vrajíkem

ÚVOD

Novela zákoníku práce provedená zákonem č. 281/2023 Sb. představuje jeden z nejzásadnějších zvratů ve vývoji pracovního práva od té doby, co spatřil světlo světa současný zákoník práce (zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů – dále jen „zákoník práce“). S řadou dosud netušených práv pro zaměstnance přinesla rovněž i zvýšené povinnosti zaměstnavatelů, kteří jsou povinni zaměstnancům výkon těchto práv umožnit. Tento rozšířený katalog práv je výsledkem implementace práva Evropské unie, a to konkrétně směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 ze dne 20. června 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU (dále jen „První směrnice“) a směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1152 ze dne 20. června 2019 o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii (dále jen „Druhá směrnice“, s První směrnicí dále společně také jen „Příslušné směrnice“).

ROZSAH CHRÁNĚNÝCH PRÁV PRO ÚČELY DŮKAZNÍHO BŘEMENE

Účelem Příslušných směrnic je zjednodušeně řečeno zajistit pracovníkům¹¹ transparentnější a předvídatelnější pracovní podmínky, sladění jejich soukromého a pracovního života a možnost přechodu na jistější formu zaměstnání (tato naposledy uvedená oblast v českých podmínkách dopadá zejména na zaměstnance pracující na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti (dále jen souhrnně „DPP/DPČ“)). V této souvislosti byla do zákoníku práce zařazena ustanovení, která provádějí ustanovení Příslušných směrnic do tuzemského práva a tato práva zaměstnancům přiznávají. Tím ovšem zvýšená ochrana zaměstnanců nekončí. Aby nebyla ochrana zaměstnance iluzorní (nebo aby zaměstnanci neměli

¹¹ Pojem pracovník je pojmem vycházejícím z evropského práva; pro zjednodušení výkladu se dále omezujeme na konstatování, že pro širší významu pojmu pracovník se vztahuje zásadně na všechny zaměstnance podle zákoníku práce, tj. i na zaměstnance konající práci na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.

obavy při uplatňování těchto práv), zavedl zákonodárce dále změnu v důkazní povinnosti v řízení před soudem. **Jde zjednodušeně řečeno o ochranu před „odvetným opatřením“ za to, že se zaměstnanec těchto práv domáhal.**

Způsobem dále uvedeným konkrétně usnadňuje zaměstnanci prokázání toho, že zaměstnavatel rozvázal pracovní poměr nebo právní vztah založený DPP/DPČ právě z důvodu, že se zaměstnanec rozhodl některého z práv vyplývajících z Příslušných směrnic využít. Základním stavebním kamenem právní úpravy rozebírané v tomto článku je, že zaměstnavatel s odkazem na Příslušné směrnice nesmí zaměstnance postihovat za to, že se zákonným způsobem domáhá svých práv vyplývajících z pracovněprávních vztahů.¹² **Konkrétně právní úprava vyjadřuje kategorický zákaz, aby zaměstnavatel jako odvetu za využití dále uvedených práv rozvázal se zaměstnancem pracovní poměr nebo právní vztah založený DPP/DPČ výpovědí nebo okamžitým zrušením.** Protože zaměstnavateli (osobám jednajícím za zaměstnavatele) „do hlavy“ nikdo nevidí, usnadňuje toto ustanovení zaměstnanci možnost prokázat, že výpověď nebo okamžité zrušení (které se navenek mohou jevit jako platné) je pouze odvetným opatřením za to, že se zaměstnanec bere o svá práva.

PŘÍKLAD 1

Ačkoliv se tento zákaz vztahuje na veškerá právní jednání, dosavadní judikatura k tomuto zákazu je v zásadě pro zaměstnance velmi nepředvídatelná. Zaměstnanec totiž sice může tvrdit, že zaměstnavatel byl při rozvázání pracovního poměru motivován odvetným opatřením, ale zaměstnavatel toto může popírat s tím, že jeho kroky nemají s uplatněním dále uvedených (či obecně dalších) práv nic společného.

Typicky toto nastává v případě rozvázání pracovního poměru, kdy zaměstnanec tvrdí, že následovalo jako pomsta např. za to, že si zaměstnanec stěžoval na zaměstnavatele u inspektorátu práce. Zaměstnavatel se nicméně může bránit tím, že bude tvrdit, že výpovědní důvod byl vůči zaměstnanci dán (např. v případě výpovědi z organizačních důvodů doloží soudu přijetí rozhodnutí o organizační změně, zrušení pracovního místa a to, že zaměstnance nikým nenahradil). V takovém případě je pro zaměstnance velmi obtížné prokázat, že se jedná o protiprávní pomstu, protože za zaměstnavatelem zpravidla stojí zaměstnanci u něj pracující, kteří jakoukoliv spojitost popřou. Pokud nemá zaměstnanec k dispozici jednoznačný důkaz o tomto jednání (např. v podobě e-mailového sdělení nebo skryté nahrávky prokazující výhrůžky), může mít velký problém vnitřní motivaci zaměstnavatele prokázat.

Základním smyslem právní úpravy tedy je, že v dále uvedených případech se automaticky předpokládá pomsta zaměstnavatele, s tím, že je to právě zaměstnavatel, jenž v těchto případech musí přijít s věrohodným vysvětlením, proč ke spornému opatření (rozvázání pracovního poměru nebo právního vztahu založeného DPP/DPČ) přistoupil.

Konkrétně se jedná o následující práva zaměstnance (z kapacitních důvodů není jejich bližší popis předmětem tohoto článku, a proto si dovoluujeme shrnout pouze podstatu těchto práv):

- **právo na informace při vzniku nebo změně pracovněprávního vztahu** (jde o právo zaměstnance jak v pracovním poměru, tak pracujícího na základě DPP/DPČ, aby byl informován o obsahu pracovněprávního vztahu v rozsahu uvedeném v § 37 a § 77a zákoníku práce, což platí při jeho vzniku i dále při jeho změnách);
- **právo na informace při vysílání zaměstnance na území jiného státu** (jde o obdobné právo s tím, že u zaměstnanců vysílaných na území jiného státu je ve smyslu § 37a a § 77b zákoníku práce zaměstnavatel povinen zaměstnance informovat i o dalších náležitostech souvisejících s tímto vysláním);
- **právo na rozvržení pracovní doby předem** (ačkoliv se vztahuje na všechny formy pracovněprávního vztahu, větší význam pro účely tohoto článku má ve vztahu

¹² Viz § 346b odst. 4 zákoníku práce.

k zaměstnancům pracujícím na základě DPP/DPČ, protože u nich bylo právo na rozvržení pracovní doby předem zavedeno právě novelou zákoníku práce provedenou zákonem č. 281/2023 Sb.);

- **právo na odborný rozvoj** (jedná se o právo zaměstnance na to, aby jej zaměstnavatel zejména zaškolil, umožnil mu získat dovednosti odbornou praxí, a dále, aby zaměstnanci bylo zaměstnavatelem zajištěno formou průběžných školení zachování kvalifikace pro sjednaný druh práce);
- **právo zaměstnance pracujícího na základě DPP/DPČ požádat zaměstnavatele o zaměstnání v pracovním poměru** (zaměstnanec pracující na základě DPP/DPČ má podle § 77 odst. 4 zákoníku práce právo požádat zaměstnavatele o zaměstnání v pracovním poměru, protože jde o jistější formu zaměstnání);
- **právo oznámit zaměstnavateli čerpání mateřské, otcovské nebo rodičovské dovolené nebo tuto dovolenou čerpat** (zákon sice v příslušných ustanoveních pracuje s pojmem žádost, de facto však zaměstnanec zaměstnavateli nástup na tyto překážky pouze oznamuje);
- **pečovatelská práva** (konkrétně jde o povinnost zaměstnavatele poskytnout zaměstnanci pracovní volno v případě, že pečuje o osobu blízkou za podmínek vyplývajících z § 191 a § 191a zákoníku práce);
(dále společně jen „dotčená práva“).

Zákonný odraz nalezla právní úprava v § 133a odst. 3 zákona č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „občanský soudní řád“), ze kterého vyplývá, že pokud žalující zaměstnanec uvede v řízení před soudem skutečnosti, ze kterých lze dovodit, že žalovaný zaměstnavatel rozvázal se zaměstnancem pracovněprávní vztah výpovědí nebo okamžitým zrušením z důvodu uplatnění **dotčených práv**, požívá zaměstnanec zvýhodnění rozsahu v důkazní povinnosti, jak bude dále popsáno. Právní úprava vychází z velmi podobného pojetí důkazní povinnosti v rámci tvrzené diskriminace podle § 133a odst. 1 občanského soudního řádu, ke které existuje již pestrá rozhodovací praxe, a proto lze při hodnocení základních východisek z této právní úpravy a judikatury k ní vycházet.

PŘÍKLAD 2

Podle této právní úpravy zaměstnanci stačí, aby před soudem prokázal, že s ním bylo nerovně zacházeno, a to tak, že s ním bylo v rámci skupiny srovnatelných zaměstnanců zacházeno méně příznivě, s tím, že tímto dělicím kritériem je jedna ze zakázaných diskriminačních pohnutek (pohlaví, rasový nebo etnický původ, věk, sexuální orientace apod.).

Například zaměstnanec prokáže, že byl vybrán jako nadbytečný na základě rozhodnutí o organizační změně proto, že byl nejstarší ze všech zaměstnanců, ze kterých zaměstnavatel vybíral nadbytečného zaměstnance, a z toho dovozuje diskriminaci z důvodu věku. Je poté na zaměstnavateli, aby prokázal, že nebyl při výběru nadbytečného zaměstnance motivován jeho věkem, ale jinými objektivními kritérii (např. pracovní výkonnosti a výsledky) s tím, že bez věrohodného vysvětlení toto zaměstnanci stačí k závěru, že byl diskriminován (a tím pádem i k neplatnosti výpovědi dané pro nadbytečnost takového zaměstnance).

Jde o jeden z případů průlomu pravidla, že soud nepřezkoumává způsob výběru nadbytečného zaměstnance, z čehož dále vychází i výklad k rozebírané nové právní úpravě.

Pro úplnost dodejme, že příslušný § 133a občanského soudního řádu obsahuje tři samostatné případy zvýhodnění důkazní povinnosti (vedle již zmíněné diskriminace v prvním odstavci dále i použití odvetného opatření podle zákona č. 171/2023 Sb., o ochraně oznamovatelů, v odstavci druhém). S ohledem na zaměření tohoto článku se v něm dále věnujeme pouze třetímu odstavci, jenž souvisí s předmětnou novelou zákoníku práce.

ZÁKLADNÍ PRINCIPY PRÁVNÍ ÚPRAVY

Rozebíraná právní úprava **je postavená na principu rozložení důkazní povinnosti**, což neznamená, že by zaměstnanec měl v případě soudního sporu týkajícího se dotčených práv „automaticky“ vyhrát s tím, že přenesl vše na žalovaného zaměstnavatele. Důkazní povinnost bude mezi účastníky takového sporu rozdělena následujícím způsobem.

V prvním kroku bude zaměstnanec stíhat povinnost prokázat, že u zaměstnavatele uplatnil některé z dotčených práv, a zároveň povinnost popsat skutečnosti, ze kterých vyplývá spojení rozvázání pracovněprávního vztahu výpovědí nebo okamžitým zrušením s uplatněním dotčených práv. I rozhodovací praxe k důkazní povinnosti k diskriminaci totiž uvádí, že zaměstnanec musí prokázat, že s ním bylo zacházeno nerovným způsobem, s tím, že mu poté postačí tvrdit, že toto nerovné zacházení bylo motivováno některou z diskriminačních pohnutek (např. pohlaví, rasového nebo etnického původu, náboženství).¹³

Z dikce příslušného ustanovení tedy vyplývá, že žalující zaměstnanec je v rámci soudního řízení týkajícího se dotčených práv povinen:

- **prokázat, že uplatnil u zaměstnavatele některé z dotčených práv;**
- **prokázat, že po uplatnění některého z dotčených práv s ním zaměstnavatel rozvázal pracovní poměr nebo právní vztah založený DPP/DPČ výpovědí nebo okamžitým zrušením;**
- **tvrdit, že první a druhá okolnost jsou společně propojeny**, tj. že předmětné rozvázání učinil zaměstnavatel kvůli uplatnění dotčených práv.

PŘÍKLAD 3

Na zaměstnanci tedy zejména bude, aby prokázal to, že se dotčeného práva vůči zaměstnavateli domáhal nebo jej jinak uplatnil (např. požádal o rozvržení pracovní doby předem, o zaměstnání v pracovním poměru, o čerpání mateřské, otcovské nebo rodičovské dovolené). Z tohoto důvodu je proto třeba zaměstnancům doporučit, aby jakékoliv z dotčených práv uplatnili písemně a nechali si u zaměstnavatele potvrdit doručení (a to i u případů, u kterých zákon nepředepisuje žádnou kvalifikovanou formu – např. v případě domáhání se rozvrhování pracovní doby předem, u dalších – např. rodičovské dovolené, se písemná forma žádosti předpokládá). V opačném případě může snaha zaměstnance ztroskotat na tom, že zaměstnavatel jednoduše uplatnění dotčených práv popře, a tím připraví zaměstnance o toto zvýhodnění.

S tím souvisí povinnost i dotvrdit časovou návaznost, kdy rozvázání pracovního poměru nebo právního vztahu založeného DPP/DPČ musí logicky následovat až po uplatnění dotčených práv. Je tedy v zájmu zaměstnance, aby měl řádně zdokumentovány jednotlivé okamžiky těchto kroků, protože i toto bude muset prokazovat zaměstnanec.

Úleva z důkazní povinnosti pro zaměstnance se tedy podobně jako v případě diskriminace týká „vnitřních“ důvodů (pohnutek, motivace), proč se zaměstnavatel rozhodl k rozvázání pracovněprávního vztahu výpovědí nebo okamžitým zrušením. **Zaměstnanci stačí pouze tvrdit, že tomu tak bylo, s tím, že je na zaměstnavateli, aby prokázal, že za rozvázáním pracovněprávního vztahu výpovědí nebo okamžitým zrušením stál jiný důvod.** Uvedené se bude podobně jako v případě diskriminace prokazovat objektivními skutečnostmi s tím, že zejména u okamžitého zrušení nebo výpovědi pro porušení pracovní povinnosti¹⁴ vystává řada otázek, co všechno bude muset zaměstnavatel prokázat, aby unesl důkazní povinnost o tom, že k tomuto rozvázání vedl zaměstnavatele zákonný důvod.

¹³ Viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 28. srpna 2020, sp. zn. 21 Cdo 3834/2018-II, nebo náleží Ústavního soudu ze dne 20. prosince 2022, sp. zn. IV. ÚS 366/21, a viz výše popsany příklad 2.

¹⁴ Viz § 55 odst. 1 písm. b) a § 52 písm. g) zákoníku práce.

Z článku IV zákona č. 281/2023 Sb. poté vyplývá, že **uvedené zvýhodnění se vztahuje na soudní řízení zahájená od 1. října 2023**. Za den zahájení řízení se přitom podle § 82 odst. 1 občanského soudního řádu **považuje den, kdy byla doručena žaloba soudu** – pokud tedy žaloba není podána přes datovou schránku nebo osobně na podatelnu soudu, může se den podání žaloby lišit ode dne, kdy žaloba soudu došla. Rozhodný bude přitom druhý z těchto dnů.

PŘÍKLAD 4

Žaloba odeslaná přes datovou schránku na soud dne 30. září 2023 je doručena soudu takřka okamžitě po odeslání a v takovém případě je den zahájení řízení 30. září 2023 a na toto řízení se tato úleva vztahovat nebude i přesto, že šlo o sobotu. Oproti tomu žaloba odeslaná poštou dne 29. září 2023 doručena soudu 2. října 2023 způsobuje zahájení řízení až ke druhému uvedenému dni, a v takovém případě se na ni uplatní nová a v tomto článku rozebíraná právní úprava.

S ohledem na vymezení tohoto ustanovení se bude zpravidla jednat o řízení o určení neplatnosti rozvázání pracovněprávního vztahu podle § 72 zákoníku práce.¹⁵

Může se nicméně jednat i o jakákoliv jiná řízení, jejichž předmětem bude tvrzená odvěta za uplatnění dotčených práv, např. při uplatnění práv na ochranu osobnosti nebo na náhradu škody.

PŘÍKLAD 5

Pokud uvažujeme zaměstnance popsaného v příkladu 2, tak není vyloučeno, že zaměstnanec sice nepodá žalobu na určení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru z tohoto důvodu, ale podá na zaměstnavatele žalobu, kterou se bude domáhat nároků z antidiskriminačního zákona (např. omluvy a náhrady nemajetkové újmy). Podle názoru autora není analogicky vyloučeno, aby zaměstnanec podal na zaměstnavatele žalobu s tím, že např. v souvislosti s rozvázáním pracovního poměru během čerpání rodičovské dovolené bylo sasaženo i do jeho práva na ochranu osobnosti, kdy bude základem takové žaloby právě tvrzené odvetné opatření. Právě jeho prokázání je pro zaměstnance tímto způsobem zvýhodněno.

Rovněž z jasné dikce § 133a odst. 3 občanského soudního řádu vyplývá, že uvedené výhody nepožívají situace, kdy je pracovněprávní vztah rozvázán dohodou, zrušením ve zkušební době a v případě DPP/DPČ i jiným způsobem, pokud v nich byl sjednán. Uvedené na druhou stranu neznámá, že by zaměstnanec nemohl např. tvrdit, že s ním byl rozvázán pracovní poměr pro uplatnění dotčených práv ve zkušební době. **Na rozdíl od případů pokrytých tímto ustanovením však nebude požívat žádné výhody v rámci důkazní povinnosti**, a bude tedy mít ztíženou pozici v tom, že bude muset soudu prokázat, že za zrušení ve zkušební době může právě uplatnění dotčených práv. To může být přitom z povahy věci často velmi obtížné až nemožné (pokud nebude mít zaměstnanec jasný důkaz o vůli zaměstnavatele, např. nahrávku příslušné osoby, ve které se k tomuto jednání „dozná“), což bylo ostatně důvodem, proč bylo toto ustanovení do právního řádu zavedeno.

Pro úplnost je třeba dodat, že podmínkou úspěchu zaměstnavatele v soudním řízení o určení neplatnosti podle § 72 zákoníku práce samozřejmě je, **že zaměstnavatel prokáže splnění formálních i hmotněprávních předpokladů tohoto rozvázání**. I nadále platí dlouhodobá rozhodovací praxe, že zaměstnavatel je povinen prokázat platnost tohoto rozvázání, a zejména prokázat uplatněný výpovědní důvod nebo důvod k okamžitému zrušení

¹⁵ Podle rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 3. listopadu 2010, sp. zn. 21 Cdo 1633/2009, se přitom lhůta v tomto ustanovení vztahuje i na žalobu na určení neplatnosti rozvázání právního vztahu z DPP/DPČ.

pracovního poměru.¹⁶ Teprve až poté, co zaměstnavatel unese důkazní břemeno ohledně platnosti rozvázání samotného, může přicházet v úvahu řešení výše uvedené otázky. Toto může být podstatné zejména tehdy, pokud by mělo rozvázání pracovního poměru souviset se žádostí o čerpání mateřské, otcovské nebo rodičovské dovolené nebo přímo jejich čerpáním, neboť doba jejich čerpání je zpravidla spojena přímo se zákonným zákazem dát zaměstnanci výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru.¹⁷ Zejména v těchto případech má uvedené pravidlo praktický význam pro případy rozvázání právního vztahu založeného DPP/DPČ, na který výše citovaná ustanovení o ochranné době nedopadají.

PŘÍKLAD 6

Typicky lze uvést, že pokud bude se zaměstnancem rozvázán pracovní poměr pro porušení pracovní povinnosti podle § 52 písm. g) zákoníku práce, nejprve by se měl soud zabývat tím, zda je taková výpověď platná sama o sobě. Soud by se tedy měl zabývat zejména tím, zda výpověď splňuje všechny obsahové náležitosti, zda se skutky popsány ve výpovědi staly, zda byly dodrženy lhůty k rozvázání pracovního poměru podle § 58 zákoníku práce, atd. Teprve v případě, že dovodí, že by výpověď jinak obstála, měl by se zabývat případnou otázkou uplatnění dotčených práv.

PRAKTICKÉ OTÁZKY SPOJENÉ S DŮKAZNÍM BŘEMENEM

Palčivým problémem, na který bude muset odpovědět až judikatura soudů, je otázka, **co vlastně druhý krok pro zaměstnavatele znamená.** Podle dikce zákona totiž musí zaměstnavatel prokázat, že výpověď nebo okamžité zrušení bylo dáno z jiného důvodu než z důvodu uplatnění dotčených práv. Tato konstrukce je velmi problematická už jen z toho důvodu, **že s výjimkou rozvázání právního vztahu založeného DPP/DPČ výpovědí předepisuje zákoník práce pro uplatnění příslušných rozvázání zákonné důvody, které podléhají dokazování před soudem.** Nabízí se tedy otázka, jaké skutečnosti nad rámec uplatněného důvodu k rozvázání bude muset zaměstnavatel soudu nabídnout, aby si tento postup obhájil.

Částečné vodítko dává současná judikatura k situacím, kdy se bude jednat o výpovědní důvod podle § 52 písm. c) zákoníku práce, tj. pro nadbytečnost zaměstnance. Tento výpovědní důvod spočívá zjednodušeně v tom, že pro změnu úkolů či organizace práce na straně zaměstnavatele v důsledku vydání rozhodnutí o organizační změně odpadne potřeba využití druhu práce vykonávaného některým ze zaměstnanců, který se stane nadbytečným, a je s ním na tomto základě rozvázán pracovní poměr. Judikatura řeší rozložení důkazní povinnosti u diskriminace v tomto případě stanoví, že **zaměstnavatel je povinen objasnit kritéria pro výběr nadbytečného zaměstnance**, a jde tedy o průlom zásady, že soud výběr nadbytečného zaměstnance není v zásadě oprávněn přezkoumávat.¹⁸ Zaměstnavatel je povinen v těchto případech v řízení před soudem vysvětlit, na základě čeho vybral jako nadbytečného zaměstnance, který před soudem tvrdil, že výběr byl založen na zákonem zakázané diskriminační pohnutce (a odůvodňovat to objektivními faktory, jako je např. nespokojenost s pracovními výsledky zaměstnance či krátká doba trvání pracovního poměru).

Podobná měřítko lze podle autorova názoru uplatnit i v případě, že **bude dána výpověď pro nadbytečnost ve smyslu § 52 písm. c) zákoníku práce zaměstnanci, jenž předtím uplatňoval dotčená práva.** Soudy budou v těchto případech pravděpodobně zkoumat klíč, na základě kterého byl tento zaměstnanec vybrán jako nadbytečný, s tím, že zaměstnavatel

¹⁶ Viz např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18. října 2011, sp. zn. 21 Cdo 3103/2010, vztahující se k výpovědi dané z výpovědního důvodu podle § 52 písm. c) zákoníku práce.

¹⁷ Viz § 53 odst. 1 písm. d) a § 55 odst. 2 zákoníku práce.

¹⁸ Nález Ústavního soudu ze dne 20. prosince 2022, sp. zn. IV. ÚS 366/21, zejména body 31. a 32. odůvodnění tohoto nálezu.

bude pravděpodobně povinen tvrdit a prokázat objektivní kritéria, kterých využil pro rozhodnutí, kterého zaměstnance vybere jako nadbytečného.

PŘÍKLAD 7

Zaměstnavatel se chystá snižovat počet operátorů výroby na jedné z linek z 20 na 15 z důvodu zvýšení automatizace procesu. V takovém případě je v zásadě na zaměstnavateli, aby z 20 označil 5 zaměstnanců, jejichž pracovní místa budou z tohoto důvodu zrušena a bude s nimi rozvázán pracovní poměr podle § 52 písm. c) zákoníku práce pro jejich nadbytečnost. Pokud nicméně některý ze zaměstnanců prokáže, že před doručením výpovědi (nebo dokonce před přijetím rozhodnutí o organizační změně) uplatnil u zaměstnavatele dotčená práva, bude muset zaměstnavatel vysvětlovat, proč vybral právě tohoto zaměstnance jako nadbytečného, aby vyvrátil spojitost mezi uplatněním dotčených práv a výpovědí z pracovního poměru. Zpravidla se budou řešit pracovní výsledky zaměstnance, délka pracovního poměru, schopnost spolupracovat s ostatními zaměstnanci a další kritéria podobně, jako např. v případě výpovědi pro nadbytečnost dané odborovému funkcionáři, u které odborová organizace odeprěla souhlas s takovou výpovědí podle § 61 odst. 4 zákoníku práce. Jde totiž vlastně o obdobu toho, zda je po zaměstnavateli i přes uplatnění dotčených práv možné spravedlivě požadovat, aby konkrétního zaměstnance nadále zaměstnával.

Až konkrétní rozhodovací praxe nicméně ukáže, zda se bude jednat o kritéria podobná, nebo mírnější. Nelze totiž podle názoru autora vyloučit ani to, že se kritéria budou lišit podle toho, o jak „závažné“ dotčené právo půjde. Podle jeho pohledu je totiž méně závažným „přešlapem“ situace, kdy je se zaměstnancem rozvázán pracovní poměr např. proto, že se domáhal písemné informace podle § 37 zákoníku práce, oproti případům, kdy byla výpověď dána jako pomsta za to, že zaměstnavatel musel tolerovat, že zaměstnanec nedocházel do práce kvůli péči nebo ošetřování blízké osoby.

Neprobádaným polem budou oproti tomu případy, kdy zaměstnanec obdrží výpověď z právního vztahu založeného DPP/DPČ, která nemusí být a nebude odůvodněná. Pro tyto případy přichází v úvahu široká plejáda argumentů, které bude zaměstnavatel předkládat za účelem prokázání, že **skutečným důvodem pro toto rozvázání nebylo uplatnění dotčených práv ze strany zaměstnance**. Bez nároku na úplnost si lze představit, že zaměstnavatel bude argumentovat v řízení před soudem okolnostmi, které by zakládaly výpovědní důvod z pracovního poměru (např. nadbytečnost zaměstnance, neuspokojivé pracovní výsledky apod.). Ujasnění této otázky bude nicméně v dalších měsících a letech náležet soudům.

PŘÍKLAD 8

Například u zaměstnance pracujícího na základě DPP/DPČ jako balič výrobků je možné jako odůvodnění rozvázání pracovněprávního vztahu i přes uplatnění dotčených práv uvést to, že zaměstnanec neplní i přes upozornění předepsané minimum zabalených výrobků za hodinu, což je u zaměstnanců pracujících v pracovním poměru na stejné pozici důvodem pro výpověď pro nesplňování požadavků pro řádný výkon práce spočívajícím v neuspokojivých pracovních výsledcích ve smyslu § 52 písm. f) zákoníku práce.

Na druhé straně „barikády“ se bude nacházet rozvázání pracovního poměru pro **zcela objektivní situace**, se kterými zaměstnavatel „nic neudělá“, a to je pozbytí zdravotní způsobilosti zaměstnance k výkonu dosavadní práce nebo nesplňování kvalifikačních předpokladů, tj. výpovědní důvody podle § 52 písm. d), e) a první alternativy písm. f) zákoníku práce. V těchto případech bude zaměstnavatel zpravidla nucen pracovní poměr rozvázat, resp. **pokud by tak učinit nemohl, byl by tím nucen zaměstnávat osobu, které nesmí přidělovat sjednanou práci**. Autor článku je přesvědčen, že v těchto případech by měla zaměstnavateli stačit existence těchto výpovědních důvodů i v případě uplatnění dotčených práv.

Velmi zajímavé budou výše naznačené situace, kdy bude zaměstnavatel rozvažovat se zaměstnancem pracovní poměr z důvodu porušení pracovních povinností podle § 52 písm. g) a § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce. **Pokud bude zejména dán důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru**, tak podle autorova názoru zpravidla nebude spravedlivé po zaměstnavateli požadovat, aby předložil ještě další dodatečné důvody, které jej vedly k rozvázání pracovního poměru, pokud se zaměstnanec bude dovolávat uplatnění dotčených práv. Právní úprava ostatně směřuje k usnadnění důkazní povinnosti prokázat, že zaměstnavatel porušil zákaz v § 346b odst. 4 zákoníku práce (viz výše). Nejvyšší soud přitom minimálně v jednom ze svých rozhodnutí potvrdil, že pokud zaměstnanec odmítá vykonávat práci podle sjednaného druhu práce podle pracovní smlouvy¹⁹, tak **v udělování pokynů ze strany zaměstnavatele a následném rozvázání pracovního poměru nelze spatřovat porušení tohoto zákazu, a to dokonce ani za situace, kdy předtím zaměstnavatel zaměstnance šikanoval.**²⁰

Podobná logika se pravděpodobně uplatní i v těchto typech sporů (týkajících se uplatnění dotčených práv), neboť se z podstaty věci **jedná o zvýhodnění zaměstnance při tvrzení, že byl postižen zaměstnavatelem za to, že se zákonným způsobem domáhal svých práv z pracovníprávních vztahů**. Pokud tedy zaměstnavatel prokáže, že zaměstnanec porušoval své pracovní povinnosti takovým způsobem, že to postačuje k rozvázání pracovního poměru bez předchozího upozornění (což jsou právě případy rozvázání pracovního poměru uvedené v předchozím odstavci), **mělo by to zaměstnavateli zpravidla stačit k tomu, aby si takové rozvázání obhájil i přes uplatnění dotčených práv ze strany zaměstnance**. Výjimkou by mohly být pouze ty situace, kdy by vnější okolnosti nasvědčovaly tomu, že tyto legální důvody představovaly pouze záminku k rozvázání pracovního poměru. Tak by tomu mohlo být např. tehdy, pokud by se porušování pracovních povinností dopouštělo více zaměstnanců a zaměstnavatel by rozvázal pracovní poměr jen s tím zaměstnancem, jenž uplatnil některé z dotčených práv. Ačkoliv ze soudní judikatury vyplývá, že je na zaměstnavateli, zda se zaměstnancem rozváže pracovní poměr (a může tedy rozvázat pracovní poměr pouze s některými ze zaměstnanců, kteří porušují své pracovní povinnosti²¹), může to být podle autorova názoru indicie k tomu, že samotný důvod k rozvázání pracovního poměru zaměstnavateli „nevadil“, a úspěšnému tvrzení zaměstnance, že toto rozvázání souvisí s dotčenými právy.

PŘÍKLAD 9

Na pracovišti jsou 3 zaměstnanci, kteří pravidelně nedodržují docházku, a zameškají přibližně v souhrnu 2 směny měsíčně, čehož si je zaměstnavatel vědom, ale pro dobré pracovní výsledky těchto zaměstnanců to neřeší. Takové jednání představuje legitimní důvod k rozvázání pracovního poměru pro porušování pracovní povinnosti výpovědi podle § 52 písm. g) zákoníku práce, v případě dlouhodobějších skutků i okamžitým zrušením podle § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce. Je přitom v zásadě na zaměstnavateli, zda nějakého zaměstnance za toto chování postihne, s tím, že obecně platí, že zaměstnanec má dodržovat své pracovní povinnosti. Platí tedy, že pokud se zaměstnavatel rozhodne rozvázat pracovní poměr jen s jedním ze zaměstnanců, nemůže se tento zaměstnanec dovolávat toho, že měl být ze stejného důvodu rozvázán pracovní poměr i se zbylými dvěma zaměstnanci. Pokud však nicméně zaměstnanec doloží, že zaměstnavatel dlouhodobě jeho nedodržování pracovní doby toleroval a rozvázání pracovního poměru (a to pouze s ním) následovalo vzápětí po uplatnění dotčených práv, může to být indicie k tomu, že pohnutkou k rozvázání nebylo dlouhodobě tolerované porušování pracovních povinností, ale naopak uplatnění těchto práv, bez kterého by k tomuto rozvázání nedošlo.

¹⁹ Viz § 38 odst. 1 písm. b) zákoníku práce, podle kterého je zaměstnanec mimo jiné povinen podle pokynů zaměstnavatele konat osobně práce podle pracovní smlouvy.

²⁰ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18. května 2020, sp. zn. 21 Cdo 338/2020.

²¹ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11. března 2008, sp. zn. 21 Cdo 596/2007.

Podpůrně lze dále podle autorova názoru vycházet z judikatury týkající se rozvázání pracovního poměru s odborovým funkcionářem.²² V případech, kdy musí zaměstnavatel prokázat, že po něm nelze spravedlivě požadovat další zaměstnávání zaměstnance, **mohou být v případě rozvázání pracovního poměru výpovědi pro porušení pracovních povinností podle § 52 písm. g) zákoníku práce** zaměstnavatelem jako průkaz této okolnosti tvrzeny právě okolnosti, které tvoří důvod pro výpověď z pracovního poměru.²³ Podobně jako v případech řešených v tomto článku jde přitom o další podmínku, kterou musí zaměstnavatel prokázat, aby si rozvázání pracovněprávního vztahu obhájil.

Uvedené případy se budou posuzovat individuálně, **a je tedy proto před ustálením judikatury vhodné, aby zaměstnavatelé byli při rozvazování pracovněprávních vztahů poté, co zaměstnanec uplatní některé z dotčených práv, co nejvíce obezřetní.**

NÁSLEDKY NEUNESENÍ DŮKAZNÍHO BŘEMENE

Z ustálené rozhodovací praxe vyplývá, že pokud zaměstnanec prokáže, že s ním byl rozvázán pracovněprávní vztah z důvodu uvedeného v § 346b odst. 4 zákoníku práce (tj. domáhání se svých práv zákonným způsobem), **může takový postup způsobit neplatnost tohoto rozvázání nebo jiného právního jednání, a to i v případě, že k němu není formálně předepsán žádný důvod.**²⁴ Uvedené situace dopadají i na případy, kdy se zaměstnanec domáhá některých z dotčených práv, s tím, že faktická změna spočívá zejména v tom, že zaměstnanec má snazší důkazní pozici v rámci prokazování tohoto tvrzení.

Rovněž lze odkázat i na Příslušné směrnice, neboť z obou z nich vyplývá jednoznačný požadavek pro členské státy Evropské unie, aby přijaly opatření zakazující propuštění zaměstnanců, jež se domáhají práv garantovaných Příslušnými směrnicemi, pouze z důvodu uplatnění těchto práv.²⁵ S ohledem na povinnost soudů členských států vykládat vnitrostátní právo v souladu s právem evropským z toho jednoznačně vyplývá, že **rozvázání pracovního poměru nebo právního vztahu založeného DPP/DPČ z důvodu uplatnění dotčených práv je neplatné.** Nejvíce se tento důsledek projeví právě ve sporech o určení jejich neplatnosti ve smyslu § 72 zákoníku práce, není nicméně vyloučeno, že může mít význam i ve sporech dalších, např. o náhradu nemajetkové újmy.

Zejména v oblasti rozvazování právních vztahů založených DPP/DPČ může mít toto ustanovení zásadní význam, protože může vést zaměstnance k tomu, **aby se jejich neplatnosti zkušeli domáhat,** a to i v případě jejich výpovědi, která jinak nemusí být odůvodněna. Ačkoliv z hlediska hmotného práva de facto platila tato zásada ohledně práv existujících před účinností příslušné novely zákoníku práce i dříve (jejich neplatnosti by bylo možné dovolat se s odkazem na výše citovanou judikaturu), **jde o jasnou pobídku pro zaměstnance, aby se nebáli svému zaměstnavateli postavit,** neboť důsledek rozdělení důkazní povinnosti je poměrně zásadní a nutí zaměstnavatele k tomu, aby své pracovněprávní kroky ještě více zvažovali.

²² Jedná se o zvláštní proceduru rozvázání pracovního poměru se zaměstnancem, jenž je členem orgánu odborové organizace působící u zaměstnavatele podle § 61 odst. 2 až 4 zákoníku práce. V těchto případech je zaměstnavatel povinen požádat příslušnou odborovou organizaci o předchozí souhlas s výpovědí nebo okamžitým zrušením. Není-li tento souhlas udělen, může být rozvázání pracovního poměru platné jen tehdy, pokud nad rámec důvodu pro výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatel prokáže, že po něm nelze spravedlivě požadovat, aby takového zaměstnance nadále zaměstnával.

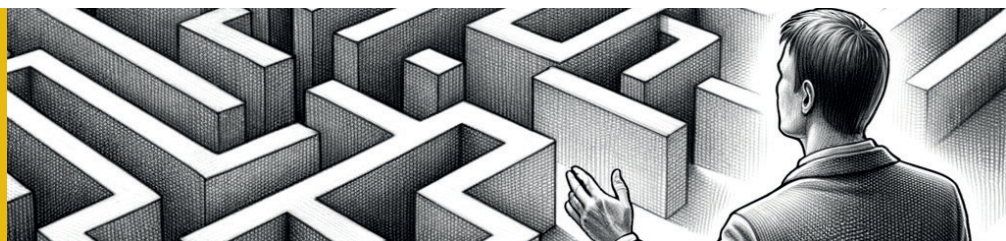
²³ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26. října 2011, sp. zn. 21 Cdo 3561/2010.

²⁴ Např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 28. srpna 2020, sp. zn. 21 Cdo 3834/2018, nebo rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29. června 2021, sp. zn. 21 Cdo 1431/2020.

²⁵ Viz článek 12 odst. 1 První směrnice a článek 18 odst. 1 Druhé směrnice.

ZÁVĚR

V tomto článku jsme se věnovali podstatě problematiky důkazního břemene (důkazní povinnosti) při rozvazování pracovněprávního vztahu v případech uvedených v § 133a odst. 3 občanského soudního řádu. Tato změna přináší pro zaměstnavatele další obtíže, se kterými se v těchto případech budou muset potýkat. Teprve čas a přístup soudů ovšem ukáže, jak moc velké břímě budou muset zaměstnavatelé v této souvislosti nést.



ADAPTACE ZAMĚŠTNANCŮ: KLÍČ K ÚSPĚCHU VE FIRMÁCH RŮZNÝCH VELIKOSTÍ

Mgr. Iveta Chmielová Dalajková, LL.M.

odborník v oblasti řízení lidských zdrojů

Adaptační proces, jinak známý jako **proces začleňování nového zaměstnance do struktury firmy**, je zásadním krokem pro úspěšné fungování jakékoli organizace. Rozdíl v přístupu jsou však rozsáhlé, a to zejména v závislosti na velikosti firmy. Pojďme se podívat, jaký obrovský význam má tento proces v malých, středních a velkých organizacích.

Koncept adaptačního procesu v organizacích, jak ho známe dnes, nemá jednoznačného „vynálezce“, jelikož se jedná o postupný vývoj konceptů v oblasti řízení lidských zdrojů a organizace práce, který byl ovlivněn mnoha teoretickými a manažerskými praktikami. Historicky se práce na teoriích zaměřených na adaptaci zaměstnanců začaly objevovat s rostoucím pochopením významu lidského faktoru ve firmách a potřebou efektivní integrace nových pracovníků do pracovního prostředí. Pokud hovoříme o personálním systému, tedy adaptačním procesu, tak ho jistě nalezneme např. v knize *Řízení lidských zdrojů* od Michaela Armstronga, který ho jako jeden z prvních vymezil.

Nový zaměstnanec ve firmě často prožívá širokou škálu pocitů, od nadšení a očekávání až po nervozitu a nejistotu. Pro něho je v adaptačním procesu nejdůležitější pocit přijetí a podpory, jelikož to výrazně ovlivňuje jeho celkovou spokojenost a rozhodnutí zůstat ve firmě dlouhodobě.

Z PRAXE

Nový zaměstnanec (řekněme mu Libor) dostal za úkol seznámit se s firemním softwarem, který byl doslova labyrintem různých funkcí a oken. Petr byl velmi zodpovědný a snažil se všechno pochopit a zapamatovat si co nejvíce informací.

Na konci prvního týdne měl Libor prezentovat, co se o softwaru naučil. Když přišel jeho čas, otevřel prezentaci a první slide byl obrázek černobílého labyrintu, jak ho známe např. z komiksů. Libor se na všechny usmál a řekl: „Podívejte se, tohle je mapa našeho