



Výběr z judikatury nejen k zákoníku práce z r. 2022 - část 6.

Zdroj: shutterstock.com

Šesté pokračování přehledu pracovněprávní judikatury z loňského roku 2022 věnujeme tematicky (znovu dalším rozhodnutím vztahujícím se k problematice) rozvázání pracovního poměru a nárokům z toho pro účastníky pracovního poměru vyplývajícím.

Okamžité zrušení pracovního poměru pro neomluvené zameškání práce

Neomluvené zameškání práce v trvání pěti dnů zpravidla představuje – obecně vzato – samo o sobě porušení pracovní kázně zvláště hrubým způsobem a odůvodňuje rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením. Jednání zaměstnance znamenající porušení pracovní kázně však nelze posuzovat bez přihlídnutí k dalším okolnostem, které mohou mít vliv na celkové zhodnocení případu; kromě délky nepřítomnosti zaměstnance v práci je nutno přihlídnout zejména k důsledkům nepřítomnosti zaměstnance v práci pro zaměstnavatele, k dosavadnímu postoji zaměstnance k plnění pracovních úkolů, k míře jeho zavinění a ke způsobu a intenzitě porušení jeho konkrétních pracovních povinností, jak vyplývá z rozhodnutí Nejvyššího soudu spis. zn. 21 Cdo 42/2007, připomíná rozsudek Nejvyššího soudu ČR spis. zn. 21 Cdo 733/2022, ze dne 15. 7. 2022.

V projednávané věci (spis. zn. NS: 21 Cdo 733/2022) je třeba jednání zaměstnankyně spočívající v jejím neomluveném zmeškání práce (aniž by se jednalo o překážku v práci a aniž by k tomu měla vážný důvod) hodnotit jako porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jí vykonávané práci zvláště hrubým způsobem ve smyslu ust. § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce. Vzhledem k tomu, že zaměstnankyně se svévolně v měsíci dubnu 2020 po dobu 15 pracovních dnů nedostavovala k výkonu práce, ačkoliv byla opakovaně (minimálně třikrát) k nástupu na pracoviště vyzývána zaměstnavatelem, na uvedené výzvy nijak nereagovala a setrvala v nečinnosti, nebylo v projednávané věci možné po zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby pracovní poměr zaměstnankyně u něj nadále pokračoval a aby zaměstnankyni zaměstnával (v případě rozvázání pracovního poměru výpovědí namísto okamžitého zrušení) alespoň po dobu výpovědní doby, rozhodl Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 733/2022, ze dne 15. 7. 2022. Nejvyšší soud nesouhlasil se závěrem odvolacího soudu, že „s ohledem na okolnosti případu (zejména na pouze obecnou a neformální výzvu nástupu do zaměstnání a dosavadní faktický nepravidelný výkon pracovních povinností, realizovaný pouze na konkrétní pokyny zaměstnavatele) se nejedná o natolik výjimečnou situaci, pro kterou nelze po zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby zaměstnankyni zaměstnával do uplynutí výpovědní doby“, a že „porušení povinností ... nelze považovat za porušení zvláště hrubým způsobem a nejsou proto naplněny podmínky ust. § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce.“

K základním povinnostem zaměstnance vyplývajícím z pracovního poměru náleží též povinnost podle pokynů zaměstnavatele konat osobně práce podle pracovní smlouvy v rozvržené týdenní pracovní době. Tato povinnost zaměstnance trvá od vzniku pracovního poměru až do jeho skončení. Zaměstnanec je povinen plnit své pracovní povinnosti podle pracovní smlouvy, není povinností zaměstnavatele, aby zaměstnance v pracovním poměru vyzýval k docházce do zaměstnání. Jestliže byla zaměstnankyně opakovaně vyzvána (ústně) k nástupu do práce, protože do zaměstnání nedocházela, byla zcela splněna povinnost (připravenost) zaměstnavatele přidělovat práci podle pracovní smlouvy

(když i jednání o přidělování práce, konkrétních úkolů vedli zaměstnankyně a jednatel zaměstnavatele „neformálně, ve společném bydlíšti nebo na pracovišti“ - *zaměstnavatelem na neplatnost okamžitého zrušení pracovního poměru žalující zaměstnankyně byla společnost, kde jediným společníkem a jednatelem byl manžel zaměstnankyně*).

Následná nadbytečnost zaměstnance, s nímž byl dříve neplatně rozvázan pracovní poměr

V rozsudku spis. zn. 21 Cdo 1701/2022, ze dne 30. 8. 2022, se Nejvyšší soud ČR vyjadřuje k otázce, za jakých podmínek může zaměstnavatel rozvázat pracovní poměr výpovědí podle ust. § 52 písm. c) zákoníku práce se zaměstnancem, se kterým již dříve neplatně rozvázal pracovní poměr. Platí, že podmínky rozvázaní pracovního poměru podle ust. § 52 písm. c) zákoníku práce, jak jsou vyloženy v ustálené soudní judikatuře, se nepochybně vztahují i na zaměstnance, se kterým byl již dříve neplatně rozvázan pracovní poměr.

V řešené věci zaměstnavatel přijal dne 28. 5. 2020 „za účelem zvýšení efektivnosti práce a optimalizace mzdových nákladů“ rozhodnutí o organizační změně, která spočívala ve snížení stavu zaměstnanců v rámci útvaru, v němž byl zaměstnanec nadále (po určení neplatnosti rozvázaní pracovního poměru ze strany zaměstnavatele) zařazen. Vzhledem k tomuto rozhodnutí zaměstnavatele o organizační změně se zaměstnanec mohl stát pro zaměstnavatele nadbytečným, přestože na jeho místo po okamžitém zrušení pracovního poměru ze dne 20. 11. 2012 (později určeném neplatným) byl přijat jiný zaměstnanec. Tato okolnost nevyklučuje příčinnou souvislost mezi nadbytečností zaměstnance a později přijatými organizačními změnami. Jestliže byli na příslušném útvaru zaměstnavatele 4 zaměstnanci (včetně zaměstnance), pak rozhodnutí zaměstnavatele o snížení počtu zaměstnanců příslušného útvaru na 3 je rozhodnutím o snížení stavu zaměstnanců ve smyslu ust. § 52 písm. c) zákoníku práce. Byl-li jako nadbytečný vybrán žalující zaměstnanec, pak je namístě závěr, že je tu příčinná souvislost mezi nadbytečností zaměstnance a přijatou organizační změnou, tj. že se zaměstnanec stal právě v důsledku takového rozhodnutí (jeho realizací u zaměstnavatele) nadbytečným. Okolnost, že zaměstnanec fakticky od listopadu 2012 nevykonával u zaměstnavatele práci že tuto práci místo něho vykonával zmíněný zaměstnanec přijatý po okamžitém zrušení pracovního poměru se žalujícím zaměstnancem, není podstatná. Rozhodující zde je, že zaměstnavatel byl po skončení sporu o neplatnost okamžitého zrušení pracovního poměru (i po skončení dalšího sporu o neplatnost výpovědi dané zaměstnanci 27. 6. 2014) povinen zase zaměstnanci tuto práci přidělovat [ust. § 38 odst. 1 písm. a) zákoníku práce], přestože jeho práce nebyla pro zaměstnavatele v dalším období potřebná. Z uvedeného vyplývá, že závěr odvolacího soudu, že příčinou nadbytečnosti zaměstnance nebyla realizace organizačního opatření zaměstnavatele ze dne 28. 5. 2020 a že proto nebyl splněn základní předpoklad výpovědi z pracovního poměru podle ust. § 52 písm. c) zákoníku práce spočívající v příčinné souvislosti mezi nadbytečností zaměstnance a přijatými organizačními změnami, není správný.

Výpověď z důvodu nesplňování požadavků pro řádný výkon práce (fyzická zdatnost)

Nesplňování požadavků pro řádný výkon sjednané práce je důvodem k výpovědi z pracovního poměru z důvodu podle ust. § 52 písm. f) zákoníku práce pouze tehdy, jestliže k němu došlo bez zavinění zaměstnavatele. Zaměstnavatel zavinil, že zaměstnanec nesplňuje požadavky pro řádný výkon sjednané práce tehdy, jestliže svým jednáním nebo opomenutím – v rozporu s obecnou povinností vytvářet zaměstnanci podmínky pro plnění pracovních úkolů a dodržovat ostatní pracovní podmínky stanovené právními předpisy, smlouvou nebo stanovené vnitřním předpisem – způsobil, že zaměstnanec tyto požadavky (z hlediska výkonu práce oprávněné a povahou pracovních činností ospravedlnitelné)

nesplňuje; půjde zde především o různé nedostatky v řídicí práci, které u vedoucích zaměstnanců znamenají porušení povinností podle ust. § 302 zákoníku práce.

Nelze souhlasit s argumentací, že v případě objektivní odpovědnosti zaměstnavatele za pracovní úraz zaměstnance „je zavinění zaměstnavatele presumováno“, neboť při tomto druhu odpovědnosti za škodu není zavinění uvažováno, jedná se o odpovědnost za výsledek, upozorňuje Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 209/2021, ze dne 15. 9. 2022. Samotná skutečnost, že zaměstnavatel odpovídá za pracovní úraz, při němž zaměstnanec utrpěl poškození zdraví, které bylo důvodem, proč tento zaměstnanec neuspěl ve zkoušce (testu) fyzické způsobilosti a neprokázal tak splnění požadavku pro řádný výkon práce spočívajícího v dosažení určitého stupně fyzické zdatnosti, tedy ještě neopodstatňuje závěr, že zaměstnavatel nesplňování tohoto požadavku zaměstnancem zavinil, vysvětluje Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 209/2021, ze dne 15. 9. 2022.

Zaměstnanec pracoval u zaměstnavatele jako hasič a posléze jako vedoucí technik specialista v požární ochraně. Dne 15. 8. 2013 utrpěl pracovní úraz „při sestupu po žebříku z nástavby vozidla“, při kterém utrpěl poškození pravého kolenního kloubu. Pro následky pracovního úrazu byl v roce 2013 léčen a poté, co se mu zdravotní problémy s kolenem v roce 2015 vrátily, se 4. 11. 2015 podrobil operaci pravého kolenního kloubu, po které tyto přechodné zdravotní problémy odezněly. Zaměstnanec po uvedeném úrazu nadále vykonával sjednanou práci a posudkem poskytovatele pracovnělékařských služeb byl opakovaně v letech 2013 až 2016 shledán dlouhodobě zdravotně způsobilým k výkonu sjednané práce. Podle Směrnice ředitele Hasičského záchranného sboru Správy železniční dopravní cesty nezbytným požadavkem „pro řádný výkon zaměstnání u HZS SŽDC bylo stanoveno každoroční vykonání zkoušky fyzické způsobilosti zaměstnance, jejímž úspěšným vykonáním („splněním“) zaměstnanec prokazoval, že je fyzicky zdatný a tím způsobilý pro výkon zaměstnání u „HZS SŽDC. Zaměstnanci, kterému zdravotní důvody znemožňují absolvovat přezkoušení fyzické způsobilosti, směrnice umožňovala písemně požádat o odklad zkoušky. Žalobce dne 15. 5. 2015 a poté ani v náhradním termínu dne 15. 9. 2015 zkoušky fyzické způsobilosti „nesplnil“. Za tohoto skutkového stavu sporného případu Nejvyšší soud řešil otázky hmotného práva, za jakých podmínek zaměstnanec nesplňuje bez zavinění zaměstnavatele požadavky pro výkon sjednané práce spočívající v dosažení určitého stupně fyzické zdatnosti.

Dohoda zaměstnavatele a zaměstnance o právu zaměstnance na poskytnutí jednorázového peněžitého plnění při skončení pracovního poměru (odstupného i v jiných případech, než stanoví zákon, nebo odměny - rozdíly mezi nárokem na odstupné a na odměnu)

Peněžitým plněním, na které vzniká zaměstnanci nárok v souvislosti se skončením pracovního poměru – je-li pracovní poměr se zaměstnancem rozváznán výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v ust. § 52 písm. a) až d) zákoníku práce nebo dohodou z týchž důvodů – je odstupné. Zákoník práce upravuje odstupné jako plnění, které zaměstnavatel poskytuje jednorázově (zpravidla jako peněžitý příspěvek) zaměstnanci v souvislosti s rozváznáním (skončením) jejich pracovního poměru a které má zaměstnanci pomoci překonat, často složitou, sociální situaci, v níž se ocitl proto, že ztratil dosavadní práci. Zaměstnanec má ze zákona – jak vyplývá z ust. § 67 odst. 1 a 2 zákoníku práce – právo na odstupné tehdy, jestliže ztratil dosavadní práci bez své viny z organizačních důvodů na straně zaměstnavatele, ze zdravotních důvodů, neboť nemůže pro pracovní úraz, nemoc z povolání nebo ohrožení nemocí z povolání konat dosavadní práci, nebo pro dosažení nejvyšší přípustné expozice.

Ust. § 67 odst. 1 a 2 zákoníku práce jsou právní úpravou relativně kogentní v tom smyslu, že zakazují, aby zaměstnanci bylo poskytnuto při rozváznání pracovního poměru z důvodů

v nich vyjmenovaných nižší odstupné, než kolik činí jednonásobek až trojnásobek (dvanáctinásobek) průměrného výdělku. V tomto směru tedy zákon stanoví ve prospěch zaměstnance určité minimální standardy pro případ skončení pracovního poměru. Poskytování odstupného při rozvázání pracovního poměru zaměstnavatelem však může být – na rozdíl od právní úpravy poskytování odstupného účinné do 31. 12. 2006 – upraveno odchylně od zákona, bude-li tím založeno právo zaměstnance na odstupné v dalších případech (z jiných důvodů), než které jsou zákonem stanoveny (vypočteny v ust. § 67 odst. 1 a 2 zákoníku práce) [k tomu srov. rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 4. 12. 2012, spis. zn. 21 Cdo 613/2011]. Skutečnost, že zaměstnanci nenáleží odstupné na základě ust. § 67 odst. 1 nebo odst. 2 zákoníku práce, proto ještě neznamena, že mu na něj nemohlo vzniknout právo jinak – například na základě dohody zaměstnance a zaměstnavatele (ať už výslovné, nebo konkludentní) nebo na základě vnitřního předpisu. Na odstupné proto může vzniknout – je-li to dohodnuto ve smlouvě nebo stanoveno vnitřním předpisem – právo i zaměstnanci, jehož pracovní poměr byl ukončen dohodou podle ust. § 49 zákoníku práce bez uvedení důvodu (srov. rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 13. 9. 2017, spis. zn. 21 Cdo 1862/2017).

Oproti odstupnému odměna podle ust. § 134 zákoníku práce představuje peněžité plnění, které je nenárokovou složkou platu, jež je určena zejména k motivaci zaměstnanců uvedených v ust. § 109 odst. 3 zákoníku práce. Podmínkou pro její poskytnutí je úspěšné splnění mimořádného nebo zvláště významného pracovního úkolu zaměstnancem; z jiných důvodů zaměstnavatel nemůže zaměstnanci odměnu udělit. Posouzení významu pracovního úkolu zaměstnance (zejména ve vztahu k jeho běžným pracovním úkolům a obvyklosti podmínek, za kterých jsou vykonávány) a úspěšnosti jeho splnění z hlediska předpokladů pro poskytnutí odměny přísluší výlučně zaměstnavateli; pouze na jeho rozhodnutí záleží, který z úkolů plněných zaměstnancem při výkonu jeho pracovní činnosti bude považovat za mimořádný nebo zvláště významný a zda byl tento pracovní úkol úspěšně splněn. Na odměnu tedy vzniká zaměstnanci nárok – bez ohledu na splnění dalších předpokladů pro její poskytnutí uvedených v ust. § 134 zákoníku práce – až na základě zvláštního rozhodnutí zaměstnavatele o jejím přiznání. Tímto rozhodnutím (kdy a zda je učiní, záleží jen na úvaze zaměstnavatele) ztrácí odměna svou nenárokovou (fakultativní) povahu a zaměstnavatel je povinen tuto složku platu zaměstnanci vyplatit, neboť jsou splněny všechny podmínky pro její poskytnutí (srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 23. 2. 2016, spis. zn. 21 Cdo 4481/2014).

Nárok na odměnu podle ust. § 134 zákoníku práce může takto zaměstnanci vzniknout kdykoliv v průběhu pracovního poměru. Zákonná úprava nebrání ani tomu, aby zaměstnavatel rozhodnutí o jejím přiznání učinil v souvislosti s rozvázáním pracovního poměru zaměstnance, má-li za to, že předpoklady pro její vyplacení byly splněny; formálně může zaměstnavatel toto rozhodnutí učinit i tak, že se zaměstnancem o poskytnutí odměny uzavře dohodu. Naproti tomu nárok na odstupné zaměstnanci vzniká jen v souvislosti s rozvázáním (skončením) pracovního poměru. Na povaze tohoto jednorázového peněžitého plnění, je-li zaměstnanci poskytováno čistě v souvislosti s rozvázáním (skončením) pracovního poměru, pak nic nemění ani skutečnost, že zaměstnavatel k uzavření dohody o poskytnutí odstupného, na které jinak zaměstnanci nevzniklo právo podle ust. § 67 odst. 1 a 2 zákoníku práce, přistoupil na základě pozitivního hodnocení práce, kterou pro něj odcházející zaměstnanec v průběhu pracovního poměru odvedl, popřípadě skutečnost, že sjednané plnění (odstupné) je v dohodě označeno jinak (např. jako odměna). Stane-li se v průběhu řízení sporným, které z uvedených peněžitých plnění zaměstnavatel a zaměstnanec v dohodě sjednali, odstraní se vzniklá nejistota výkladem, uvádí Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 389/2021, ze dne 24. 11. 2022.

Adolf Maulwurf