

Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem při nadbytečnosti zaměstnance

Pracovně právní spory o legálnost okamžitého zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem podle § 55 zákona č. 262/2006 Sb. zákoníku práce ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“) představují jeden z nejvydatnějších pramenů judikatury.

Četnost kauz vyplývá jednak z následků, které jednání předcházející „hodinové výpovědi“ pro zaměstnance (ale i zaměstnavatele) má, jednak z relativní neurčitosti právního pojmu (právní hypotézy) „zvláště hrubým způsobem“, obsaženého v § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce.

Tuto neurčitost nemůže zaměstnavatel eliminovat žádným jednostranným jednáním, zejména vydáním interního předpisu, do něhož by hodnocení míry závažnosti porušení povinností zaměstnance definoval. Bylo by to totiž v rozporu s rozhodnutím Nejvyššího soudu ČR ze dne 19. 1. 2000, sp. zn. 21 Cdo 1228/1998, jehož právní věta zní: „při hodnocení stupně intenzity porušení pracovní kázně není soud vázán tím, jak zaměstnavatel ve svém pracovním řádu (nebo jiném interním předpise) hodnotí určité jednání zaměstnance.“ Z citovaného závěru vyplývá, že úsudek o míře intenzity porušení povinností zaměstnance je oprávněno učinit pouze soud na základě okolností konkrétního případu. Toto stanovisko Nejvyššího soudu ČR je konstantní a promítá se v dalších judikátech.

Navzdory relativní neurčitosti míry popsané zákonodárcem jako „zvláště hrubý způsob“ získala rozhodovací praxe z judikatury poměrně názorný návod, k čemu přihlížet při posuzování, zda jednání za-

městnance, které vzal zaměstnavatel za důvod okamžitého zrušení pracovního poměru, dosáhlo nejvyššího stupně míry porušení povinností (srov. např. rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 6. 2. 2001, sp. zn. 21 Cdo 379/2000).

Podle komentářové literatury příkladem porušení povinností zaměstnance v nejvyšší intenzitě jednoznačně je zaviněná dlouhodobá (několikadenní) neomluvená absence. Avšak ani tato zdánlivě jednoduchá situace nemusí být aplikovatelná za všech okolností.

Nejvyšší soud ČR projednával dovolání zaměstnance, který dostal výpověď z pracovního poměru podle § 52 písm. c) zákoníku práce, tedy pro nadbytečnost. Zaměstnanec se dostal krátce před uplynutím výpovědní doby do pracovní neschopnosti, v důsledku čehož se výpovědní doba prodloužila podle § 53 odst. 2 zákoníku práce. Zaměstnanec (z neznalosti) nesdělil zaměstnavateli, že na dalším zaměstnávání netrvá, měl za to, že pracovní poměr již zanikl a po ukončení pracovní neschopnosti se na pracoviště nedostavil. Zaměstnavatel toho využil a zaměstnanci pracovní poměr podle § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce s okamžitou platností zrušil.

Prvostupňový i odvolací soud žalobu zaměstnance zamítly s odůvodněním, že zaměstnanec porušil esenciální povinnost vyplývající z pracovního pomě-

ru. Nejvyšší soud ČR k dovolání zaměstnance v rozsudku ze dne 21. 11. 2016, č. j. 21 Cdo 4762/2015-112 však oba rozsudky zrušil s odůvodněním, že odvolací soud měl do svých úvah zahrnout skutečnost, že v době nepřítomnosti žalobce v zaměstnání již nebyla jeho práce pro žalovaného potřebná, neboť jeho pracovní místo bylo již dříve zrušeno a z tohoto důvodu také žalobce obdržel výpověď. Nejvyšší soud ČR dále odvolacímu soudu vytknul, že náložité nezhodnotil situaci, v níž k porušení pracovních povinností žalobcem došlo, jestliže pominul okolnost, že v té době bylo mezi účastníky sporné, zda pracovní poměr žalobce v době vyloučené neomluvené absence trval.

Nejvyšší soud ČR uzavřel, že odvolacím soudem uvažované skutečnosti proto nejsou vzhledem k okolnostem případu úplné a neposkytují náležitý podklad pro posouzení, jakou intenzitou žalobce porušil povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci.

Podle citovaného judikátu tedy ani neomluvená absence na pracovišti nemusí za určitých okolností ospravedlnit okamžité zrušení pracovního poměru, které lze navíc označit za účelové, neboť jeho pravým důvodem bylo vyhnout se vyplacení zákonného odstupného, na něž by jinak zaměstnanci vznikl nárok. ●

Mgr. Ludvík Kummer, advokát
TOMAN, DEVÁTÝ & PARTNEŘI
advokátní kancelář, s. r. o.

