

OKAMŽITÉ ZRUŠENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU

Mgr. LADISLAVA JASANSKÁ, Mgr. ONDŘEJ PREUSS

V tomto vydání Národního pojištění se zaměříme na judikaturu a vývoj názoru Nejvyššího soudu na některé aspekty okamžitého zrušení pracovního poměru a ukážeme si, jak se při jeho obdržení chránit a jaký výsledek soudního rozhodování očekávat.

NEPLATNOST OKAMŽITÉHO ZRUŠENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU

Z již ustálené judikatury Nejvyššího soudu (naposledy například 21 Cdo 4468/2010 ze dne 29. února 2012) vyplývá, že „pouze soud může prohlásit neplatnost okamžitého zrušení pracovního poměru“ (stejně tak výpovědi). Ačkoli tedy okamžité zrušení obsahuje zřetelné vady, musí jeho neplatnost prohlásit pravomocným rozsudkem soud a tomu musí samozřejmě předcházet žaloba podaná osobou, se kterou byl pracovní poměr oním okamžitým zrušením skončen. Dle § 72 Zákoníku práce (ZP) je tuto žalobu možno podat nejpozději ve lhůtě 2 měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit, tedy u okamžitého zrušení ode dne doručení (u výpovědi po uplynutí výpovědní doby). Pokud tedy zaměstnanec okamžité zrušení obdrží, neměl by spoléhat na to, že jsou v něm vady a že se tedy se zaměstnavatelem „nějak domluví“, ale měl by bez zbytečného odkladu zaměstnavateli oznámit, že trvá na dalším zaměstnávání (od tohoto dne bude mít nárok na náhradu mzdy, pokud soud rozhodne, že okamžité zrušení je skutečně neplatné), a podat žalobu na určení neplatnosti okamžitého zrušení.

STUPEŇ INTENZITY PORUŠENÍ PRACOVNÍ KÁZNĚ

Okamžitě zrušit pracovní poměr může zaměstnavatel:

- a) byl-li zaměstnanec pravomocně odsouzen za úmyslný trestný čin,
- b) pokud zaměstnanec porušil povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci (pracovní kázeň) zvláště hrubým způsobem.

Co je to porušení pracovní kázně zvláště hrubým způsobem, již zákon neříká, a tak je výklad v rukou soudů.

V rozhodnutí sp. zn. 21 Cdo 1820/2011 ze dne 15. května 2012 Nejvyšší soud odmítl dovolání zaměstnance, se kterým byl okamžitě zrušen pracovní poměr, protože zákazníkům (jeho zaměstnavatele – mobilního operátora) v rozporu s interními pravidly prodal více tzv. „zlatých čísel“. Zaměstnanec se bránil tím, že

- a) nikdy neprošel speciálním školením pro rozpoznávání těchto čísel,
- b) nikde nebyla kritéria pro rozpoznání těchto čísel uvedena a
- c) ani jeho nadřízení mu nebyli stoprocentně schopní říci, zda se jednalo o zlaté číslo či ne. Nejvyšší soud nicméně dovolání odmítl s tím, že „pouze soudu přísluší posouzení toho, zda zjištěné porušení pracovní kázně dosáhlo zákonem předvídané intenzity“, a odkázal na rozhodnutí odvolacího soudu, který vyložil, že zaměstnanec byl na pozici prodejce před třemi lety řádně proškolen a měl povinnost se na intranetu seznamovat s vnitřními předpisy žalované. Zdálo by se tedy, že soud při zkoumání intenzity „klade skutečnosti na mísky vah“, přičemž váhu různých skutečností hodnotí sám na základě okolností případu, své zkušenosti atd.

Jinak ovšem Nejvyšší soud postupoval v druhém případě, kde (ačkoli se stejným odůvodněním, že pouze soudu přísluší posouzení toho, zda zjištěné porušení pracovní kázně dosáhlo zákonem předvídané intenzity) opět odmítl dovolání. O čem byl spor? Se zaměstnancem byl okamžitě zrušen pracovní poměr, neboť byl členem dozorčí rady společnosti, která v části podnikání konkurovala jeho zaměstnavateli. Zaměstnanec se bránil tím, že v práci dosahoval pravidelně dobrého pracovního hodnocení a povinnosti zaměstnance nezanedbával (což nevyplývalo ani z výpovědi zaměstnavatele). Soud v tomto případě ovšem prostě jen konstatoval, že „*po zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnával osobu zastávající významnou funkci v konkurenční společnosti*“. V tomto případě tedy soud postupoval spíše podle formy a na nějaký rozbor a hodnocení skutečností příliš nedal (sp. zn. 21 Cdo 53/2011 ze dne 6. března 2012).

POUČENÍ

Pokud jste názoru, že vám bylo okamžité zrušení dáno neprávem, z litery zákona musíte žalovat. Výše jsme si ale ukázali, že hodnocení soudů není zcela konsistentní a výsledek tedy není možné předem se stoprocentní jistotou předvídat. Jak tedy postupovat, abyste se do takové nejisté situace nedostali? Jako vždy – počínat si preventivně. Nejprve by si zaměstnanec měl zjistit, které předpisy se vztahují k jím vykonávané práci. Zaměstnavatel má sice povinnost ho informovat o právech a povinnostech, které při vzniku pracovního vztahu vzniknou. Vždy se ovšem může stát, že něco opomene nebo se předpisy změní, a to už mu nikdo nesdělí, proto je lepší, když si ony předpisy vyhledá sám či s pomocí právníka. Z těch základních zmíníme paragrafy 301 až 304 ZP a interní předpisy zaměstnavatele. Z těchto předpisů je nutné „vyfiltrovat“ povinnosti, jež se na konkrétního zaměstnance vztahují, a ty pak dodržovat nejlépe do puntíku. Jak jsme si ukázali výše – nelze spoléhat na to, že jsou povinnosti porušovány „jen trošku“.

Autoři článku pracují v advokátní kanceláři Jasanská & Co.

NEZAMĚSTNANÍ NEJSOU DOSTATEČNĚ MOTIVOVÁNI HLEDAT SI PRÁCI

Více než dvoutřetinová většina občanů ČR dlouhodobě zastává názor, že nezaměstnaní by měli dostávat jen tak nízké dávky, aby byli nuceni si aktivně hledat práci. Současná úroveň podpor a sociálních dávek však není podle nadpoloviční většiny veřejnosti (56 %) dostatečně motivující pro to, aby si nezaměstnaní práci hledali. Téměř dvoutřetinový podíl dotázaných (63 %) odmítá zvýšení podpory v nezaměstnanosti. Necelá třetina veřejnosti naopak preferuje poskytování tak vysokých dávek, aby nedošlo ke snížení životní úrovně nezaměstnaných.

Citovaný výzkum STEM byl proveden na reprezentativním souboru obyvatel České republiky starších 18 let v květnu letošního roku.