



ÚSTAVNÍ SOUD K VÝPOVĚDI Z PRACOVNÍHO POMĚRU ZA PORUŠOVÁNÍ LÉČEBNÉHO REŽIMU

Od 1. ledna 2012 mohou zaměstnavatelé uplatnit vůči zaměstnancům jeden výpovědní důvod, který předtím zákoník práce neznal, a to výpovědní důvod uvedený v § 52 písm. h) zákoníku práce. Podle něj zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď, poruší-li zaměstnanec zvláště hrubým způsobem jinou povinnost zaměstnance stanovenou v § 301a zákoníku práce – podle § 301a zákoníku práce jsou zaměstnanci v době prvních 14 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti povinni dodržovat stanovený režim dočasně práceneschopného pojištění, pokud jde o povinnost zdržovat se v době dočasné pracovní neschopnosti v místě pobytu a dodržovat dobu a rozsah povolených vycházek. Zaměstnavatel je totiž od té doby zároveň podle § 192 odst. 6 zákoníku práce oprávněn tyto skutečnosti kontrolovat. Zjistí-li pochybení, může uplatnit i mírnější sankci než rozvázání pracovního poměru: podle § 192 odst. 5 zákoníku práce může se zřetelem na závažnost porušení zaměstnancových povinností snížit nebo neposkytnout náhradu mzdy nebo platu, poruší-li zaměstnanec v období prvních 14 kalendářních dnů dočasně pracovní neschopnosti povinnost zdržovat se v místě pobytu a dodržovat dobu a rozsah povolených vycházek.

V souvislosti s touto úpravou v zákoníku práce byla zavedena i nová pravidla pro poskytování či spíše neposkytování podpory v nezaměstnanosti. Podle § 39 odst. 2 písm. b) zákoníku práce nárok na podporu v nezaměstnanosti nemá uchazeč o zaměstnání, se kterým byl v době posledních 6 měsíců před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání zaměstnavatelem skončen pracovní právní vztah z důvodu porušení jiné povinnosti zaměstnance podle § 301a zákoníku práce zvláště hrubým způsobem.

Je nabíledni, že taková pravidla se některým zaměstnancům, kteří pracovní neschopnost a hmotné zabezpečení během ní zneužívají, nelíbí. Nelíbila se však ani skupině poslanců, kteří navrhli Ústavnímu soudu její zrušení. Ten se proto zabýval její ústavněprávní konformitou. A shledal vše být v pořádku, tudíž právní úpravu nezrušil a návrh zamítl.

NĚCO ZA NĚCO – ZAMĚSTNAVATEL PLATÍ, ALE TAKÉ KONTROLUJE


Ústavní soud ve svém nálezu, který je určen nejen do sbírky rozhodnutí Ústavního soudu, ale i do Sbírky zákonů, v níž byl vyhlášen pod č. 207/2017 Sb., v odůvodnění svého rozhodnutí nejprve připomněl, že zákoník práce od 1. ledna 2009 zaměstnavatelům ukládá povinnost poskytovat po určitou dobu od vzniku pracovní neschopnosti místo nemocenských dávek náhradu mzdy nebo platu (§ 192 odst. 1 zákoníku práce). „Výměnou“ za snížení sazby pojistného, které platí za zaměstnance, byla na zaměstnavatele přenesena část nákladů nemocenského pojiš-

tění. Zaměstnavatelům pak byla umožněna kontrola dodržování režimu dočasně práceneschopného pojištěnce (§ 192 odst. 6 zákoníku práce). Náhrada mzdy nebo platu je totiž vyplácena z prostředků zaměstnavatele a nikoli státu. A právě tato skutečnost je rozhodující pro pochopení právní úpravy a posouzení ústavnosti napedněných ustanovení příslušných zákonů. Jestliže je to zaměstnavatel, kdo „ze svého“ platí dočasně práceneschopnému zaměstnanci náhradu mzdy či platu, vzniká zde mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem vedle pracovněprávního ještě i další vztah. Proto zákoník práce upravuje mimo jiné „některá práva a povinnosti zaměstnavatelů a zaměstnanců při dodržování režimu dočasně práceneschopného pojištěnce podle zákona o nemocenském pojištění a některé sankce za jeho porušení“ [viz jeho § 1 písm. e)]. A ze stejného důvodu § 301a zákoníku práce zakotvil tzv. „jiné povinnosti zaměstnanců“ spočívající v tom, že „zaměstnanci jsou v době prvních 14 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti povinni dodržovat stanovený režim dočasně práceneschopného pojištěnce, pokud jde o povinnost zdržovat se v době dočasné pracovní neschopnosti v místě pobytu a dodržovat dobu a rozsah povolených vycházek podle zákona o nemocenském pojištění“.

KDO SE „HODÍ MAROD“, PODVÁDÍ A POŠKOZUJE SVÉHO ZAMĚSTNAVATELE

Právní úprava výpovědi chce vyrovnat jak zájmy zaměstnance, tak zaměstnavatele, pokouší se o to, aby byl zaměstnanec na jedné straně chráněn tím, že zaměstnavatel nemůže zcela libovolně (bez příčiny) ukončit pracovní poměr, a zájmy zaměstnavatele jsou na druhou stranu chráněny možností za určitých, přesně zákonem vymezených okolností pracovní poměr ukončit. Byť vztah mezi zaměstnavatelem (plátcem náhrady mzdy) a dočasně práceneschopným zaměstnancem (příjemcem této náhrady) není vztahem pracovněprávním, má k tomuto vztahu velmi blízko. **Porušuje-li zaměstnanec své povinnosti v době dočasné pracovní neschopnosti, poškozuje tím svého zaměstnavatele. Nepracuje, neléčí se, a přesto požaduje od svého zaměstnavatele náhradu mzdy. Svého zaměstnavatele tak de facto „podvádí“.** Navíc může zaměstnavateli svou nedůvodnou nepřítomností způsobit i vážné hospodářské potíže. Zvláště hrubé porušení povinnosti dočasně práceneschopného zaměstnance (§ 301a zákoníku práce) tak může vést k zásadnímu narušení důvěry mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Podle Ústavního soudu proto **nelze po zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby nadále zaměstnával člověka, který jej „podvedl“, snažil se jej připravit o peníze nebo jej jinak vážně poškodil.** Proto Ústavní soud považuje možnost výpovědi z pracovního poměru za rozumnou. Nejedná se jen o „alternativní soukromoprávní sankci“, ale o způsob řešení narušené důvěry, což odůvodňuje ochranu zájmů zaměstnavatele. Podstatné je, že **k výpovědi může zaměstnavatel přistoupit jen při zvláště hrubém porušení povinnosti zaměstnance, tedy v nejvyšší možné intenzitě příslušného porušení.** Nikoli tedy při běžném porušení, dokonce ani při závažném porušení. Jinak řečeno, tíživý důsledek pro zaměstnance může nastat jen při nejzávažnějším porušení právních povinností z jeho strany. Čím více nebude





dodržovat předmětné zákonem stanovené povinnosti, tím negativnější to pro něj může mít důsledek. Intenzita porušení povinnosti je zde stanovena stejně přísně jako u důvodu, pro který lze okamžitě zrušit pracovní poměr [§ 55 odst. 1 písm. b) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce].

ZÁKAZ DVOJÍHO TRESTU

Přitom je nutno přihlídnout k tomu, že se zde **nemůže jednat o dvojí potrestání za jedno porušení povinnosti**. § 192 odst. 5 věty druhé zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění zákona č. 365/2011 Sb., totiž vylučuje možnost snížení nebo neposkytnutí náhrady mzdy nebo platu, jestliže byla pro totéž porušení režimu dočasně práceneschopného pojištěnce dána zaměstnanci výpověď podle § 52 písm. h) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění zákona č. 365/2011 Sb. Zaměstnavatel tedy může s ohledem na okolnosti případu jednotlivého zaměstnance, tedy na míru porušení jeho povinností, uplatnit jen jednu ze sankcí.

NEJDE O SVÉVOLI ZAMĚSTNAVATELŮ, ZAMĚSTNANCI SE MOHOU BRÁNIT

Ústavní soud odmítl námitku, že napadená právní úprava otevírá prostor pro svévoli zaměstnavatelů. Zaměstnavatel musí velmi pečlivě posuzovat každý jednotlivý případ porušení právních povinností, všechny jeho okolnosti a souvislosti. Bude muset vždy správně posoudit intenzitu porušení povinnosti ze strany zaměstnance. Pro závěr, zda jednání zaměstnance porušující povinnosti podle § 301a dosáhlo intenzity „porušení zvláště hrubým způsobem“, není významné, jak je zaměstnavatel hodnotí ve svém pracovním řádu nebo jiném vnitřním předpisu nebo jak má být hodnoceno podle kolektivní smlouvy, popřípadě podle pracovní nebo jiné smlouvy stran základních pracovněprávních vztahů, a soud (pokud platnost výpovědi zaměstnanec na svou obranu napadne) není takovým vymezením při rozhodování o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru vázán. Zaměstnanci, jemuž dal zaměstnavatel výpověď ze shora uvedeného důvodu, zákon poskytuje naprosto stejnou ochranu jako u jiných výpovědních důvodů.

Podle § 72 zákoníku práce může zaměstnanec neplatnost výpovědi uplatnit u soudu ve lhůtě 2 měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr touto výpovědí skončit. A v soudním řízení to bude právě zaměstnavatel, který bude muset prokázat, že zaměstnanec porušil svou povinnost zvláště hrubým způsobem. Soud může přihlídnout při zkoumání intenzity porušení povinností zaměstnance k pracovnímu místu, které zastává, k jeho dosavadnímu postoji k plnění pracovních úkolů, k době a situaci, v níž došlo k porušení těchto povinností, k míře zavinění zaměstnance, ke způsobu a intenzitě porušení konkrétních povinností zaměstnance, k důsledkům porušení povinností pro zaměstnavatele, k tomu, zda svým jednáním zaměstnanec způsobil zaměstnavateli škodu. Ač si je Ústavní soud vědom toho, že vymezení pojmu „zvláště hrubým způsobem“ bude především na judikatuře (rozhodovací praxe) obecných soudů, přesto poznamenal, že sem budou asi spadat

případy „hození se marod“ za účelem aktivit, které jsou s pracovní neschopností neslučitelné, tj. např. vykonávání jiné výdělečné činnosti či rekreace. Jak vyplývá z rozsudku Nejvyššího soudu ČR spis. zn. 21 Cdo 5126/2014 ze dne 15. 10. 2015, takovým důvodem pro výpověď proto např. nebude to, že zaměstnanec, který byl uznán dočasně práceneschopným, neoznačil místo svého pobytu údaji potřebnými k tomu, aby zaměstnavatelé umožnil potřebnou kontrolu.

NA SOCIÁLNÍ DÁVKY NENÍ POPRÁVU NÁROK

Pokud jde o otázku nároku, resp. ztráty nároku na podporu v nezaměstnanosti, Ústavní soud konstatoval, že zákon o zaměstnanosti nepřiznává nárok na podporu v nezaměstnanosti těm uchazečům o zaměstnání, kteří své povinnosti porušili nikoli „jen“ závažným způsobem, ale zvláště hrubým způsobem. Porušení povinnosti zvláště hrubým způsobem jistě vyžaduje úmyslné zavinění. Jestliže se tedy zaměstnanec stane nezaměstnaným v důsledku úmyslného zvláště hrubého porušení povinnosti, je neposkytnutí podpory v nezaměstnanosti přiměřeným důsledkem. Ústavní soud navíc konstatoval, že propuštěnému zaměstnanci nic nebrání, aby si našel jinou novou práci u jiného zaměstnavatele a nebyl závislý na sociálních dávkách.

Richard W. Fetter

ZKUŠENOSTI LIDÍ S ČESKÝMI ÚŘADY JSOU RŮZNÉ

Výsledky výzkumu, na kterém pracovali odborníci z Provozně ekonomické fakulty Mendelovy univerzity v Brně, ukázaly, že šest z deseti lidí se na úřadech setkalo s arogancí, třetina respondentů učinila podobnou zkušenost opakovaně. Autoři výzkumu chtěli zjistit, jak lidé vnímají kvalitu veřejné správy, jak hodnotí aktivitu a přístup úředníků a jaké jsou jejich celkové zkušenosti s návštěvami českých úřadů. Vzorek čítal 400 lidí vybraných reprezentativně podle pohlaví, věku, regionu a velikosti místa bydliště. Výzkumníci s respondenty hovořili během dvou měsíců v závěru minulého roku.

Celkové zkušenosti a hodnocení bývají různé. Asi polovina lidí hodnotí kvalitu veřejné správy pozitivně, oceňuje snahu o srozumitelné a včasné informování občanů. Na druhou stranu, téměř dvě třetiny lidí si myslí, že veřejná správa dostatečně nezjišťuje jejich požadavky a potřeby a že nemají přiměřený prostor k vyjadřování svých podnětů.

Hůře kvalitu veřejné správy logicky hodnotí lidé, kteří mají opakované zkušenosti s korupčním jednáním na úřadech, s arogancí úředníků či diskriminací. Například necelá desetina návštěvníků úřadů veřejné správy se setkala s korupčním jednáním ze strany úředníků. Pokud návštěvníci úřadu nejsou spokojeni s jednáním úředníka, třetina neví, jak by se v takové situaci měla zachovat a jak by ji měla řešit. Výhrady ke srozumitelnosti úřední komunikace mají zejména lidé pod 30 let.

