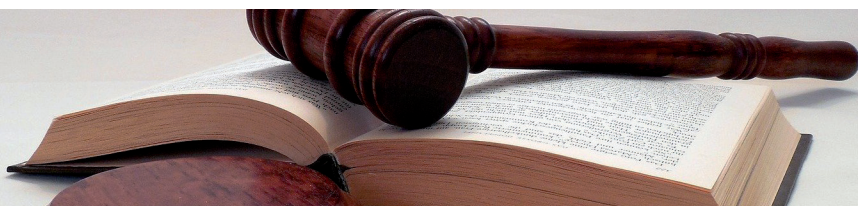


v praxi uskutečňováno převážně v podobě přesně účelově vymezených poukázek zakoupených zaměstnavatelem v knihkupectví. Dále se může jednat i o nákup učebnic jak pro osobní potřebu zaměstnance, tak jeho dětí. Vždy **se však musí jednat o nepeněžní plnění**, tj. zaměstnavatel knihy (nebo dárkové vouchery) zakoupí a zaměstnanci je za předem sjednaných podmínek předá. U zaměstnance se pak jedná o příjem od daně osvobozený, který nevstupuje do vyměřovacích základů pro povinné pojištění.

Věra PŘÍHODOVÁ,

specialista na zdanění příjmů ze závislé činnosti

Pokračování v dalším čísle časopisu



Z AKTUÁLNÍ JUDIKATURY

K POSUZOVÁNÍ PLATNOSTI VÝPOVĚDI PRO NADBYTEČNOST DANÉ V NÁVAZNOSTI NA URČENÍ NEPLATNOSTI PŘEDCHOZÍHO ROZVÁZÁNÍ PRACOVNÍHO POMĚRU

Usnesení Nejvyššího soudu ČR ze dne 30. srpna 2022, sp. zn. 21 Cdo 1701/2022

(dostupné na www.nsoud.cz)

V projednávané věci žalovaná přijala 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 obchodního oddělení žalované v Praze, v němž byl žalobce nadále (po určení neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru) zařazen, na 3 zaměstnance, a **přebývající pracovní místa byla zrušena**. Vzhledem k tomuto rozhodnutí žalované o organizační změně se žalobce mohl stát pro žalovanou **nadbytečným, přestože na jeho místo po okamžitém zrušení pracovního poměru ze dne 20. 11. 2012 (později určeném neplatným) byl přijat zaměstnanec K. U. Tato okolnost nevyklučuje příčinnou souvislost mezi nadbytečností žalobce a později přijatými organizačními změnami**, jak nesprávně dovozuje odvolací soud. Jestliže byli na obchodním oddělení žalované v Praze po skončení sporu o neplatnost okamžitého zrušení pracovního poměru žalobce (kromě vedoucího oddělení H. G., který „na konci června 2020 odešel do důchodu“) 4 zaměstnanci (včetně žalobce), z toho K. U. na pozici produktový manažer shodné podle zjištění soudů s pozicí obchodního zástupce zastávanou žalobcem, pak rozhodnutí žalované o snížení počtu zaměstnanců obchodního oddělení na 3 je rozhodnutím o snížení stavu zaměstnanců ve smyslu ustanovení § 52 písm. c) zák. práce. **Byl-li jako nadbytečný vybrán žalobce** (práce více než 3 obchodních zástupců či manažerů nebyla pro žalovanou v dalším období potřebná), **pak je namístež závěr, že je tu příčinná souvislost mezi nadbytečností žalobce a přijatou organizační změnou**, tj. že se žalobce stal právě v důsledku takového rozhodnutí (jeho realizací u žalované) nadbytečným. **Okolnost,**

že žalobce fakticky od listopadu 2012 nevykonával u žalované práci obchodního zástupce a že tuto práci místo něho vykonával K. U. přijatý po okamžitém zrušení pracovního poměru žalobce, není podstatná. Rozhodující zde je, že žalovaná byla po skončení sporu o neplatnost okamžitého zrušení pracovního poměru (i po skončení sporu o neplatnost výpovědi dané žalobci dne 27. 6. 2014) povinna zase žalobci tuto práci přidělovat (§ 38 odst. 1 písm. a) zák. práce), přestože jeho práce nebyla pro žalovanou v dalším období potřebná.

Komentář

Citovaný rozsudek je dalším z řady rozhodnutí Nejvyššího soudu zabývajících se platností výpovědi dané zaměstnavatelem zaměstnanci pro jeho nadbytečnost, která vznikla v důsledku přijetí rozhodnutí zaměstnavatele o organizační změně. V tomto případě se soudy zabývaly situací, kdy zaměstnavatel nejprve okamžitě zrušil se zaměstnancem pracovní poměr, platnost okamžitého zrušení však zaměstnanec úspěšně napadl žalobou u soudu. Po nabytí právní moci rozhodnutí o neplatnosti okamžitého zrušení dal zaměstnavatel zaměstnanci výpověď, která byla následně soudy opět shledána neplatnou. Nakonec zaměstnavatel rozhodl o organizační změně, v jejímž důsledku se zaměstnanec stal nadbytečným, a to konkrétně o snížení počtu zaměstnanců na obchodním oddělení, kde před propuštěním pracoval tento zaměstnanec jako obchodní zástupce. Z tohoto důvodu doručil zaměstnavatel zaměstnanci druhou výpověď z pracovního poměru.

I druhou výpověď napadl zaměstnanec žalobou u soudu a domáhal se určení její neplatnosti. Soud prvního stupně vyhodnotil organizační změnu jako pouhý formální úkon, přičemž podle něj k organizační změně u zaměstnavatele ve skutečnosti nedošlo, a dal proto zaměstnanci za pravdu. Odvolací soud rozsudek soudu prvního stupně potvrdil, byť s jiným odůvodněním. Podle něj totiž zaměstnavatel sám zapříčinil nadbytečnost daného zaměstnance tím, že na jeho místo přijal nového zaměstnance, a to poté, co s původním zaměstnancem okamžitě zrušil pracovní poměr. V tomto případě tak podle odvolacího soudu chybí příčinná souvislost mezi přijatou organizační změnou a nadbytečností zaměstnance jako podmínka platnosti výpovědi podle § 52 písm. c) zákoníku práce.

Závěr o neplatnosti výpovědi vyvrátil až Nejvyšší soud, když uzavřel, že podmínky rozvázání pracovního poměru výpovědí podle § 52 písm. c) zákoníku práce se vztahují i na zaměstnance, s nímž zaměstnavatel již dříve neplatně rozvázal pracovní poměr. Pro posouzení platnosti výpovědi je tak rozhodující, zda zaměstnavatel přijal platné rozhodnutí o organizační změně, zda se zaměstnanec poté stal nadbytečným a zda je dána příčinná souvislost mezi organizační změnou a nadbytečností zaměstnance. Předchozí snaha zaměstnavatele rozvázat se zaměstnancem pracovní poměr není pro posouzení platnosti výpovědi pro nadbytečnost podstatná. Zároveň není podle dovolacího soudu rozhodující, že zaměstnavatel rozhodl o snížení počtu zaměstnanců na dotčeném obchodním oddělení i přesto, že jedno z těchto míst zastával tento dříve propuštěný zaměstnanec na základě neplatného okamžitého zrušení pracovního poměru.

Nejvyšší soud tak tímto svým rozsudkem potvrdil dosavadní trend spočívající ve spíše formálním pojetí přezkumu platnosti výpovědi daných zaměstnavatelem pro nadbytečnost. Z tohoto hlediska se může jevit jako překvapující, že pro dovolací soud nebyla v této věci podstatná skutečnost, že tuto organizační změnu přijal zaměstnavatel v těsné časové návaznosti poté, co zaměstnanec uspěl před Nejvyšším soudem ve sporu o určení neplatnosti předchozí výpovědi z pracovního poměru, což by naznačovalo její účelovost. Autoři proto vnímají rozhodnutí jako upozornění pro zaměstnance, že v případě výpovědi podle § 52 písm. c) zákoníku práce má zaměstnavatel solidní šanci na úspěch už jen proto, že splní všechny formální náležitosti takové výpovědi požadované zákonem.

Současně jsou si však autoři vědomi, že neznají veškeré okolnosti tohoto případu. Nelze proto uzavřít, že výpověď pro nadbytečnost bude v podobné situaci soudy vždy posouzena jako platná. Zejména potom nelze v těchto souvislostech doporučit, aby zaměstnavatelé

na neúspěch ve sporu o platnost rozvázání pracovního poměru reagovali výpovědí podle § 52 písm. c) zákoníku práce. Výsledek posouzení platnosti rozvázání pracovního poměru bude vždy záviset na konkrétních okolnostech případu.

URČITÝ STUPEŇ FYZICKÉ ZDATNOSTI ZAMĚSTNANCE JAKO POŽADAVEK PRO ŘÁDNÝ VÝKON PRÁCE

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 15. září 2022, sp. zn. 21 Cdo 209/2021

(dostupný na www.nsouid.cz)

Ze shora podaného výkladu vyplývá, že **zaměstnanec ve smyslu ustanovení § 52 písm. f) zák. práce nesplňuje požadavky pro řádný výkon práce jen tehdy, je-li dána absence kvality požadovaných skutečností po delší dobu. Tato podmínka se nepochybně vztahuje též na v řízení posuzovaný požadavek spočívající v dosažení určitého stupně fyzické zdatnosti zaměstnance. Jen dočasná zdravotní indispozice způsobující, že zaměstnanec po přechodnou dobu požadované fyzické zdatnosti nedosahuje, proto závěr o nespĺňování požadavku pro řádný výkon práce neopodstatňuje.** V souladu s tím také vnitřní předpis žalované (směrnice č. 1/2012), upravující vykonávání zkoušek fyzické způsobilosti zaměstnanců zařazených do hasičského záchranného sboru, zaměstnanci, kterému zdravotní důvody znemožňují absolvovat přezkoušení fyzické způsobilosti, umožňuje písemně požádat o odklad zkoušky. Ze skutečnosti, že zaměstnanec, kterému přechodná zdravotní indispozice úspěšné vykonání zkoušky znemožnila, o odklad zkoušky nepožádal (ať již proto, že o této možnosti nevěděl, nebo proto, že se mylně domníval, že přes zdravotní problémy zkoušku úspěšně vykoná), nelze tudíž dovozovat, že tento zaměstnanec stanovený požadavek pro řádný výkon práce nesplňuje. Podstatné totiž nadále je, zda **absence požadované fyzické zdatnosti je dána po delší dobu. Prokáže-li proto zaměstnanec (byť dodatečně až po neúspěšném vykonání zkoušky), že důvodem jeho neúspěchu byly zdravotní důvody, které mu po přechodnou dobu úspěšné vykonání zkoušky znemožňovaly (a způsobovaly, že po tuto přechodnou dobu požadované fyzické zdatnosti nedosahoval), nelze na nespĺnění uvedeného požadavku usuzovat.**

Komentář

V komentovaném rozhodnutí se Nejvyšší soud zabýval otázkou, za jakých podmínek lze pod důvod výpovědi dané zaměstnavatelem podle § 52 písm. f) zákoníku práce spočívající v nespĺňování požadavků pro řádný výkon práce zařadit i nedosažení určitého stupně fyzické zdatnosti zaměstnance. V projednávaném případě se jednalo o hasiče (příslušníka hasičského záchranného sboru), který pro přechodné zdravotní problémy s kolenním kloubem nespĺnil zkoušku fyzické zdatnosti, jejíž každoroční absolvování předepisují vnitřní předpisy zaměstnavatele. Posudkem poskytovatele pracovnělékařských služeb byl však zaměstnanec opakovaně shledán zdravotně způsobilým pro výkon práce.

Odvolací soud vyhodnotil výpověď danou zaměstnanci zaměstnavatelem z důvodu podle § 52 písm. f) zákoníku práce jako platnou. Připomněl, že požadavek určité fyzické zdatnosti nelze zaměřovat s podmínkou zdravotní způsobilosti a že výpovědní důvody podle § 52 písm. d) a e) zákoníku práce jsou speciální vůči výpovědnímu důvodu podle § 52 písm. f) zákoníku práce. Protože v daném případě nebyly naplněny důvody podle § 52 písm. d) a e) zákoníku práce, mohl zaměstnavatel podle odvolacího soudu dát zaměstnanci výpověď pro nespĺňování požadavků pro řádný výkon práce.

Podle Nejvyššího soudu však úvahy soudu odvolacího nebyly dostatečné. Jedním z předpokladů platné výpovědi z důvodu nespĺňování požadavků pro řádný výkon práce je skutečnost, že zaměstnanec tyto požadavky nesplňuje po delší dobu – z toho rovněž vyplývá, že pokud zaměstnanec nesplňuje požadavky pouze dočasně, není to důvodem k dání výpovědi, a to i kdyby toto nespĺňování požadavků nebylo způsobeno zaviněním zaměstnavatele.

Nesplnění předepsané zkoušky fyzické zdatnosti ještě nemusí znamenat, že zaměstnanec požadavek dlouhodobě nesplňuje. Podaří-li se zaměstnanci později prokázat jako důvod neúspěšného absolvování zkoušky přechodné zdravotní problémy (jako tomu bylo v tomto případě), nelze učinit závěr o nesplňování požadavků pro řádný výkon práce. Nesplňování požadavků lze tedy odvodit pouze, pokud nesplňování požadavků (zde na fyzickou zdatnost) trvá delší dobu, na což z pouhého nesložení zkoušky fyzické zdatnosti nelze usuzovat.

Autoři se se závěry Nejvyššího soudu plně ztotožňují. V případě hasiče je s ohledem na charakter vykonávané práce požadavek určitého stupně fyzické zdatnosti legitimní (to Nejvyšší soud ve svém rozsudku nezpochybil), stejně tak je zaměstnavatel oprávněn vyžadovat pravidelné absolvování odpovídající zkoušky k prokázání splňování tohoto požadavku. Pokud však některý ze zaměstnanců zkoušku úspěšně nevykoná, není na místě s tímto zaměstnancem bez dalšího rovnou rozvázat pracovní poměr výpovědí podle § 52 písm. f) zákoníku práce.

Zaměstnavatel by se měl nejprve zabývat otázkou, zda v případě konkrétního zaměstnance není naplněn některý z důvodů podle § 52 písm. d) a e) zákoníku práce, a pokud má za to, že ano, vyslat jej na mimořádnou pracovnělékařskou prohlídku za účelem zjištění zdravotní způsobilosti k výkonu práce. Není-li tomu tak, lze uvažovat o výpovědi z důvodu nesplňování požadavků pro řádný výkon práce, je-li požadavek na fyzickou zdatnost přiměřený ve vztahu k vykonávané práci (např. v případě kancelářských prací by tento požadavek byl zjevně nepřiměřený a jeho nesplňování by nemohlo být důvodem pro výpověď z tohoto důvodu). Podmínkou platné výpovědi podle § 52 písm. f) zákoníku práce je však dále mimo jiné dlouhodobost absence fyzické zdatnosti zaměstnance. Trápí-li tedy zaměstnance přechodné zdravotní obtíže, které mu brání v úspěšném vykonání zkoušky, nelze učinit závěr o nesplňování požadavků a rozvázat se zaměstnancem pracovní poměr výpovědí z tohoto důvodu.

JUDr. Radim MARADA,

advokát v trvalé spolupráci s Mgr. Michalem Vrajíkem,

Mgr. Karolina KONEČNÁ,

advokátní koncipientka



ODPOVÍDÁME NA DOTAZY ČTENÁŘŮ

PŘÍSPĚVEK NA ZAPŮJČENÍ OBYTNÉHO VOZU Z FKSP

Je možné uhradit zaměstnanci z fondu kulturních a sociálních potřeb zapůjčení obytného vozu na dovolenou?

M. D., Holýšov