

12. 4. 2021

Vezměte, prosíme, na vědomí, že text článku odpovídá platné právní úpravě ke dni publikace.

# Neplatné rozvázání pracovního poměru a vznik nároku na dovolenou. Posouzení předběžné otázky obecnými soudy

Ústavní soud ve svém nálezu vydaném pod sp. zn. II. ÚS 2522/19 ze dne 10. 12. 2020 stanovil, že dovolává-li se účastník řízení právního názoru formulovaného v závazné části rozsudku Soudního dvora Evropské unie ve vztahu k určitému širšímu okruhu situací a obecný soud má za to, že situace účastníka sice patří do tohoto okruhu, ale právní názor se na ni nevztahuje, je jeho povinností předložit Soudnímu dvoru Evropské unie předběžnou otázku, pokud jej nehodlá na situaci účastníka vztáhnout. V případě, že obecný soud takto neučiní, dopouští se porušení práva na zákonného soudce dle čl. 38 odst. 1 Listiny základních práv a svobod tohoto účastníka řízení.

Ačkoli se citované rozhodnutí vztahuje zejména na povinnost posoudit a zohlednit unijní právní úpravu při rozhodování soudu, za podstatné je nutno považovat i to, že samotné meritum věci posuzované obecnými soudy se vztahovalo k otázce, zdali má zaměstnanec nárok na dovolenou po dobu, po kterou trvá soudní spor o neplatnosti rozvázání pracovního poměru a zaměstnavatel zaměstnanci nepřiděluje práci.

## Skutkový stav před obecnými soudy

Stěžovatelka se v řízení před obecnými soudy domáhala neplatnosti výpovědi z pracovního poměru ze dne 9. 8. 2017, která jí byla dána z důvodu podle ustanovení § 52 písm. g) zákona č. [262/2006](#) Sb., zákoník práce. Výpověď byla zaměstnavatelem odůvodněna tím, že se bez řádné omluvy nedostavovala na své pracoviště a nevykonávala práci v období od 18. 7. 2017 až 31. 7. 2017. Uvedené výpovědi předcházela výpověď ze dne 23. 10. 2013, se kterou stěžovatelka nesouhlasila a brojila proti ní žalobou na určení neplatnosti této výpovědi. Stěžovatelka byla ve sporu úspěšná a odvolací soud určil, že tato výpověď byla neplatná. Stěžovatelce tak v období od 23. 10. 2013 do 10. 1. 2017 nebyla přidělována žádná práce, avšak pracovní poměr trval. Zaměstnavatel po vyřešení sporu o neplatnost první výpovědi začal opět stěžovatelce přidělovat práci. Stěžovatelka se v červenci roku 2017 obrátila na zaměstnavatele s požadavkem o schválení termínu čerpání dovolené v období od 18. 7. 2017 do 31. 7. 2017. Zaměstnavatel však požadovaný termín čerpání dovolené stěžovatelce neschválil s odůvodněním, že stěžovatelka má nárok pouze na 2,5 dne dovolené. Stěžovatelka však trvalo na tom, že má nárok na podstatně delší dovolenou, neboť vycházela z toho, že po celé období, tedy od doručení první výpovědi až do pravomocného skončení řízení ohledně neplatnosti této výpovědi, jí vznikl nárok na dovolenou. Stěžovatelka v období od 18. 7. 2017 do 31. 7. 2017 žádnou práci pro zaměstnavatele nevykonala, neboť měla za to, že dočerpává dovolenou za předchozí období. Podle zaměstnavatele však stěžovatelka nárok na dovolenou za uvedené období neměla, a proto zaměstnavatel přistoupil k výpovědi podle ustanovení § 52 písm. g) zákoníku práce, kterou stěžovatelka napadla žalobou.

## Právní názor obecných soudů:

Prvostupňový soud žalobu stěžovatelky zamítl a odvolal se zejména na skutečnost, „že stěžovatelce nemohl nárok na dovolenou za rozhodné období vzniknout, neboť stěžovatelce nebyla přidělována

práce, a tedy nebylo nutné žádného odpočinku a regeneraci sil. Nepřidělování práce stěžovatelce v rozhodném období pak dle nalézacího soudu nelze považovat za překážku v práci na straně zaměstnavatele, která by se jinak posuzovala jako výkon práce.“ Proti rozhodnutí prvostupňového soudu podala stěžovatelka odvolání, přičemž odvolací soud potvrdil napadený rozsudek prvostupňového soudu s odůvodněním, že „V rozhodném období dle odvolacího soudu nešlo o překážku v práci na straně zaměstnavatele ani zaměstnance, ale o zcela specifickou situaci řešenou § 69 až § 72 zákoníku práce, v níž nemohou vznikat jiné nároky než ty, které jsou v těchto ustanoveních uvedeny. Výslovně odmítl i námitku stěžovatelky že dřívější judikatura není aktuální vzhledem ke změně zákoníku práce v souvislosti s přibližováním se právu Evropské unie, neboť dle odvolacího soudu se to nijak nedotklo ustanovení § 69 až § 72 zákoníku práce.“ Proti odvolání podala stěžovatelka dovolání, které Nejvyšší soud usnesením podle ustanovení § 243c odst. 1 zákona č. [99/1963](#) Sb., občanský soudní řád, jako nepřipustné odmítl. „Dle Nejvyššího soudu stěžovatelka dostatečně nevymezila, se kterou dřívější rozhodovací praxí je v rozporu závěr odvolacího soudu, že jí po rozhodné období nepřislušelo právo na čerpání dovolené, přičemž odkázal i na to, že tento závěr je v souladu s rozsudkem Nejvyššího soudu ze dne 17. 8. 2017, sp. zn. 21 Cdo 5097/2016, a že odkazy žalobkyně na čl. 7 směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 2003/88 ES ze dne 4. 11. 2003 (dále jen „směrnice o pracovní době“) a výklad podaný Soudním dvorem Evropské unie v rozsudku velkého senátu ze dne 24. 1. 2012 ve věci C-282/10 Maribel Dominguez proti Centre informatique du Centre Ouest Atlantique, Préfet de la région Centre (dále jen „věc C-282/10“), jsou zcela mimo dosah napadeného rozhodnutí odvolacího soudu.

### **Řízení před ústavním soudem**

Proti uvedeným rozhodnutím podala stěžovatelka ústavní stížnost, kterou odůvodnila tím, že názor zastávaný Nejvyšším soudem, že období mezi rozvázáním pracovního poměru výpovědí a dnem právní moci rozsudku, v němž byla vyslovena neplatnost této výpovědi, se neřídí pracovní smlouvou, kolektivní smlouvou, vnitřními předpisy či příslušnými pracovněprávními předpisy ve stejné podobě, jako kdyby pracovní poměr trval, ale uplatní se na ně zvláštní úprava § 69 až § 72 zákoníku práce, je chybný a v rozporu s právem Evropské unie a odporuje právnímu názoru Soudního dvora Evropské unie (dále jen „SDEU“) ve věci C-282/10, v níž SDEU vyjádřil názor, že nárok na dovolenou nesmí být podmiňován požadavkem na určité minimální reálné odpracované pensum. Stěžovatelka dále ve své stížnosti předkládá, že pokud měl Nejvyšší soud za to, že čl. 7 směrnice o pracovní době<sup>[1]</sup> nedopadá na tento případ, měl předložit SDEU předběžnou otázku dle kogentního čl. 267 Smlouvy o fungování Evropské unie.

Ústavní soud ve svém nálezu řešil otázku, zda Nejvyšší soud, resp. i ostatní obecné soudy dostatečně zohlednily unijní právo, zda bylo odůvodnění Nejvyššího soudu, jímž se vypořádal s námitkou stěžovatelky odkazující na unijní právo a judikaturu SDEU dostatečné v ústavněprávním měřítku a zda Nejvyšší soud měl povinnost položit předběžnou otázku, jak tvrdila stěžovatelka.

Ústavní soud ve svém nálezu shledal, že Nejvyšší soud pochybil, když nevezal v potaz argument stěžovatelky ohledně výkladu čl. 7 směrnice o pracovní době a dostatečně nereflektoval unijní rozměr. Pokud judikatura SDEU vede k závěru, že právo na dovolenou nesmí být podmíněno, zatímco vnitrostátní judikatura se přiklání k závěru, že právo na dovolenou je podmíněno reálným výkonem práce po určitou minimální dobu, je zde přinejmenším důvod k úvaze, zda vedle sebe tyto dva názory obstojí. Ústavní soud však přitom neupíral platnost argumentu Nejvyššího soudu, že režim hmotněprávního vztahu mezi žalobcem a žalovaným v řízení o určení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru byl dosud v judikatuře obecných soudů řešen tím způsobem, že se neřídí pracovní smlouvou, kolektivní smlouvou, vnitřním předpisem zaměstnavatele ani obecnými pracovněprávními předpisy, jako když pracovní poměr trval, ale že podléhá zvláštní úpravě obsažené v ustanovení § 69 až § 72 zákoníku práce. Pokud však Nejvyšší soud tyto úvahy do svého rozhodnutí nezakomponoval, zatížil tím své rozhodnutí vadou nepřezkoumatelnosti a neumožnil tak ani

Ústavnímu soudu přezkoumat, zda a do jaké míry se vztáhne unijní právo a judikatura SDEU na tento případ, přičemž řešení otázky, na kterou se právní názor vyjádřený v judikatuře SDEU vztahuje, byl potenciálně způsobilý ovlivnit výrok ve věci samé.

Ústavní soud tedy shrnul, že jestliže rozhodnutí odvolacího soudu spočívá v otázce hmotného či procesního práva, při jejímž řešení se odvolací soud odchýlil od ustálené rozhodovací praxe SDEU, je tím založena přípustnost dovolání podle § 237 občanského soudního řádu, a odmítne-li přesto Nejvyšší soud takové dovolání jako nepřípustné, dopouští se tím porušení ústavně zaručeného základního práva dovolatele na soudní ochranu podle č. 36 odst. 1 Listiny.

Ústavní soud také poukazuje na stěžovatelkou předložený právní názor ve spojených věcech C-762/18 a C-37/19, QH proti Varchoven kasacionen sad na Republika Bulgaria a CV proti Iccrea Banca SpA, ve které SDEU jednoznačně vyjádřil právní názor, že zaměstnanci vzniká právo na dovolenou i po dobu vedení sporu o neplatnosti ukončení pracovního poměru, v níž nevykonává pro zaměstnavatele práci poté, co byl ze strany zaměstnavatele nezákonně pracovní poměr ukončen.

## **Závěr**

**Ústavní soud tak ve svém nálezu ze dne 17. 12. 2020 zveřejněným pod sp. zn. II ÚS 2522/19 shledal, že se obecné soudy, jako i Nejvyšší soud, nedostatečně zabývaly argumenty stěžovatelky ohledně dopadu unijního práva, konkrétně čl. 7 směrnice o pracovní době a judikatury SDEU na projednávaný případ stěžovatelky. Obecné soudy jsou povinny zohlednit unijní právo a judikaturu SDEU, která je, byť jen potenciálně, způsobilá ovlivnit rozhodnutí ve věci samé. Vzhledem ke skutečnosti, že nedošlo k předložení předběžné otázky SDEU, zda se výklad čl. 7 směrnice o pracovní době provedený ve věci C-282/10 o nepodmíněnosti práva na dovolenou reálným výkonem práce po určitou dobu vztahuje i na situace, v nichž jde o právo na dovolenou za dobu, po níž probíhal soudní spor o nezákonnosti ukončení pracovního poměru, zatížily tak obecné soudy svá rozhodnutí vadou nepřezkoumatelnosti. Jedná se o situaci, ve které porušení ústavně zaručených základních lidských práv spočívá v nepředložení předběžné otázky, neboť je zřejmé, že řešená právní otázka si toho zřejmě žádala.**

**Ačkoli je nutno vyčkat na konečné rozhodnutí soudů k posouzení otázky vzniku nároku na dovolenou, lze z argumentace Ústvního soudu vyvodit, že při aplikaci judikatury SDEU zaměstnanci, který oznámí, že chce být dále zaměstnáván a zaměstnavatel zaměstnanci nepřiděluje práci, vznikne nárok na dovolenou během trvání soudního sporu týkající se neplatného rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, jak plyne zejména z čl. 46[2] a 56 rozhodnutí.[3]**



**JUDr. Adam Valíček, MBA,**  
advokát



**Mgr. Martin Maliňák,**  
advokátní koncipient



**Valíček & Valíčková**

advokátní kancelář, s.r.o.

[Valíček & Valíčková, advokátní kancelář](#)

nám. Svobody 18, Brno  
Václavské nám. 47, Praha  
Dukelská 12, Vyškov  
Petra Bezruče 2, Ivančice

Tel.: 770 685 603

email: [info@brno-advokatnikancelar.cz](mailto:info@brno-advokatnikancelar.cz)



VELMI DOPORUČOVANÁ KANCELÁŘ



DOPORUČOVANÁ KANCELÁŘ

[1] Podle čl. 7 Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby, členské státy přijmou nezbytná opatření, aby měl každý pracovník nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok v trvání nejméně čtyř týdnů v souladu s podmínkami pro získání a přiznávání této dovolené stanovenými vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi.

[2] Otázka, zda stěžovatelce vzniklo právo na dovolenou v rozhodném období, byla pro rozhodnutí obecných soudů zcela klíčová, a podstata tohoto argumentu spočívala v tom, že při vztahení právních názorů SDEU ve věci C-282/10 na stěžovatelčin případ by odpověď musela být kladná.

[3] Ve spojených věcech C-762/18 a C-37/19 dospěl SDEU k závěru, že: "Článek 7 odst. 1 směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby musí být vykládán v tom smyslu, že brání vnitrostátní judikatuře, podle níž pracovník,

který byl protiprávně propuštěn ze zaměstnání a poté do něj znovu přijat v souladu s vnitrostátním právem v návaznosti na soudní rozhodnutí o zrušení jeho propuštění, nemá nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok za období od data propuštění ze zaměstnání do dne, kdy do něj byl znovu přijat, z důvodu, že tento pracovník během této doby pro zaměstnavatele skutečně nepracoval." Tento závěr přinejmenším prima vista zavdává dobrý důvod se domnívat, že se může vztahovat i na stěžovatelčin případ.

© EPRAVO.CZ - Sbírka zákonů, judikatura, právo | [www.epravo.cz](http://www.epravo.cz)

## Další články:

- [Postoupení pohledávky na výživné jako novinka právní úpravy účinné od 1. 1. 2026](#)
- [Jak zahájit provoz mezinárodní letecké linky do České republiky \(EU\): právní požadavky pro aerolinky ze třetích zemí](#)
- [Mimořádné vydržení a vývoj judikatury Nejvyššího soudu](#)
- [Preventivně-sankční funkce náhrady nemajetkové újmy za porušení osobnostních práv pohledem Ústavního soudu](#)
- [Odštěpný závod zahraniční společnosti optikou NIS2: Jak správně určit velikost podniku?](#)
- [Zápis ochranné známky bez komplikací. Klíčem k úspěchu je kvalitní předběžná rešerše](#)
- [Zneužití práva na přístup podle GDPR](#)
- [Byznys a paragrafy, díl 31. - létající pořizovatel ve světle nového stavebního zákona](#)
- [Právní povaha sítě elektronických komunikací - režim náhrady škody](#)
- [Náhrada ušlého nájemného při předčasném ukončení nájemní smlouvy na nebytové prostory](#)
- [Jak fungují plánovací smlouvy v reálných situacích \(2. díl\)](#)