

28. 5. 2019

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

Povinnost zaměstnance nastoupit do práce k výzvě zaměstnavatele i za trvání sporu o neplatnost výpovědi pro nadbytečnost

Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 862/2018, ze dne 16. 1. 2019, řešil otázku, zda také v případě sporu o neplatnost výpovědi z pracovního poměru dané zaměstnanci pro nadbytečnost podle ust. § 52 písm. c) zákoníku práce může zaměstnavatel v době soudního sporu o neplatnost této výpovědi vyzvat zaměstnance k výkonu práce podle pracovní smlouvy, aniž by to bez dalšího znamenalo neopodstatněnost uplatněného výpovědního důvodu.

Práva a povinnosti smluvních stran z neplatného rozvázání pracovního poměru se řídí ust. § 69 až § 72 zákoníku práce, která mají ve vztahu k ostatním ustanovením zákoníku práce a jiných pracovněprávních předpisů povahu legis specialis. Ust. § 69 zákoníku práce upravuje práva a povinnosti účastníků pracovního poměru v období, v němž jsou jejich vztahy sporné v důsledku rozvázání pracovního poměru výpovědí, okamžitým zrušením nebo zrušením ve zkušební době, které učinil zaměstnavatel a jehož platnost zaměstnanec neuznává (a podal-li proto u soudu žalobu o neplatnost rozvázání pracovního poměru podle ust. § 72 zákoníku práce), a v němž panuje (až do rozhodnutí soudu o žalobě o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru nebo do doby, než dojde k platnému rozvázání pracovního poměru jinak) nejistota, zda pracovní poměr skutečně skončil (podle zaměstnavatelem učiněného rozvázání pracovního poměru), nebo zda bude (může) pokračovat.

Podle ust. § 69 odst. 1 zákoníku práce dal-li zaměstnavatel zaměstnanci neplatnou výpověď nebo zrušil-li s ním zaměstnavatel neplatně pracovní poměr okamžitě nebo ve zkušební době, a oznámil-li zaměstnanec zaměstnavateli bez zbytečného odkladu písemně, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, jeho pracovní poměr trvá i nadále a zaměstnavatel je povinen poskytnout mu náhradu mzdy nebo platu. Náhrada přísluší zaměstnanci ve výši průměrného výdělku ode dne, kdy oznámil zaměstnavateli, že trvá na dalším zaměstnávání, až do doby, kdy mu zaměstnavatel umožní pokračovat v práci nebo kdy dojde k platnému skončení pracovního poměru. - Zaměstnavatel je povinen zaměstnanci, který mu oznámil, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, umožnit pokračovat v práci nebo, jestliže tak neučiní, mu poskytnout náhradu mzdy nebo platu, a to ode dne, který následuje po dni, kterým uplynula výpovědní doba, popřípadě ode dne, kdy zaměstnanec oznámil zaměstnavateli, že trvá na dalším zaměstnávání, učinil-li zaměstnanec takové oznámení zaměstnavateli až po uplynutí výpovědní doby. Přitom platí, že umožní-li zaměstnavatel pokračovat zaměstnanci v práci, pak i v tomto období je povinen přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy a zaměstnanec je povinen tuto práci v souladu s pracovní smlouvou a s ostatními pracovněprávními předpisy vykonávat. (Zaměstnanec musí být skutečně připraven, ochoten a schopen konat práci pro zaměstnavatele.)

Výzva k nástupu do práce automaticky nepopírá organizační změnu

Žalující zaměstnankyně vyjádřila pochybnosti o tom, zda vůbec byl zaměstnavatel oprávněn vyzvat ji v jejím případě nástupu do práce podle ust. § 69 odst. 1 zákoníku práce, jestliže předtím zrušil její pracovní místo, dal jí z tohoto důvodu výpověď a již během výpovědní doby jí nepřiděloval práci, čímž „deklaroval, že pro ni žádnou vhodnou práci v souladu s její pracovní smlouvou nemá“. Výzva k

nástupu - návratu do práce by byla podle jejího názoru oprávněná pouze tehdy, kdyby zaměstnavatel měl pro ni práci „v souladu s druhem práce sjednaným v pracovní smlouvě“. Její názor, že zaměstnavatel, který jí dal neplatnou výpověď z pracovního poměru podle ust. § 52 písm. c) zákoníku práce, nebyl v průběhu soudního sporu o neplatnost této výpovědi oprávněn zaměstnankyni vyzvat k opětovnému nástupu do práce, protože by tím „popíral svou vlastní organizační změnu“, na jejímž základě dal zaměstnankyni výpověď, Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 862/2018, ze dne 16. 1. 2019, odmítl.

Spor o nadbytečnost

Zaměstnanec je pro zaměstnavatele nadbytečný ve smyslu ust. § 52 písm. c) zákoníku práce tehdy, jestliže jeho práce, kterou je povinen konat podle pracovní smlouvy v rámci sjednaného druhu práce, pro zaměstnavatele není na základě rozhodnutí o organizačních změnách zcela nebo v dosavadním rozsahu (náplni) v dalším období potřebná. Uvedenou situaci však nelze ztotožňovat s případy, kdy se zaměstnavatel v souladu s ust. § 69 odst. 1 zákoníku práce rozhodne začít znovu přidělovat práci podle pracovní smlouvy zaměstnanci, kterému dal neplatnou výpověď z pracovního poměru podle ust. § 52 písm. c) zákoníku práce a který mu oznámil, že trvá na dalším zaměstnávání. Ze znění ust. § 69 odst. 1 zákoníku práce totiž ve vztahu ke všem jednostranným právním jednáním zaměstnavatele směřujícím k rozvázání pracovního poměru výpovědí, okamžitým zrušením nebo zrušením ve zkušební době, jejichž platnost se stala mezi účastníky pracovního poměru spornou, vyplývá předpoklad, že zaměstnavatel (po oznámení zaměstnance, že trvá na dalším zaměstnávání) skutečně umožní zaměstnanci, aby nadále práci vykonával, aniž by současně musel přistoupit na stanovisko zaměstnance o neplatnosti rozvázání pracovního poměru; náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku totiž zaměstnanci přísluší jen do dne, kdy mu zaměstnavatel umožní pokračovat v práci nebo kdy dojde k platnému skončení pracovního poměru. Zákon tak bez ohledu na to, z jakého důvodu zaměstnavatel přistoupil k rozvázání pracovního poměru se zaměstnancem, výslovně počítá s tím, že (ačkoliv se dodatečně může ukázat, že pracovní poměr skončil výpovědí, okamžitým zrušením nebo zrušením ve zkušební době dříve) zaměstnavatel umožní zaměstnanci pokračovat v práci a zaměstnanec bude tuto práci vykonávat. Rozhodnutí o tom, zda tak učiní, nebo bude zaměstnanci platit náhradu mzdy, je přitom pouze na zaměstnavateli. Rozhodne-li se umožnit zaměstnanci pokračovat v práci, je také pouze jeho věcí, jakým způsobem to v rámci svých poměrů na pracovišti zařídí. Vzhledem k tomu u žádného z výpovědních důvodů uvedených v ust. § 52 zákoníku práce nelze předem vyloučit možnost situace, že zaměstnavatel ještě před skončením soudního sporu o neplatnost výpovědi umožní zaměstnanci pokračovat v práci, a odejmout tak zaměstnavateli právo volby, jakým ze způsobů předpokládaných v ust. § 69 odst. 1 zákoníku práce bude v průběhu soudního sporu o neplatnost rozvázání pracovního poměru výpovědi postupovat.

Nejvyšší soud ČR proto dospěl k závěru, že také tehdy, dal-li zaměstnavatel zaměstnanci neplatnou výpověď z pracovního poměru podle ust. § 52 písm. c) zákoníku práce, může zaměstnavatel zaměstnanci, který platnost rozvázání pracovního poměru neuznává a který trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, podle ust. § 69 odst. 1 zákoníku práce (ještě před skončením sporu o neplatnost výpovědi) znovu začít přidělovat práci podle pracovní smlouvy, aniž by to bez dalšího znamenalo neopodstatněnost uplatněného výpovědního důvodu.

Zaměstnanci nepřísluší výzvu k nástupu do práce hodnotit

Jestliže zaměstnavatel oznámí zaměstnanci (buď výslovně, nebo jiným způsobem nevzbuzujícím pochybnost o projevené vůli) před zahájením nebo za trvání sporu o neplatnost rozvázání pracovního poměru, že mu znovu bude v souladu s pracovní smlouvou až do vyřešení otázky platnosti rozvázání pracovního poměru ve sporu u soudu přidělovat práci, jsou naplněny předpoklady vyplývající z ust. §

69 zákoníku práce. Není přitom na zaměstnanci, aby hodnotil, zda zaměstnavatel, který jej vyzval k opětovnému výkonu práce podle pracovní smlouvy, takovou práci skutečně má či nikoli. Zde je třeba mít rovněž na zřeteli, že zaměstnavatelem přidělovaná práce se nepochybně musí pohybovat v rámci smluvně sjednaného druhu práce, ovšem nemusí jej zcela vyčerpat, nemusí tedy zahrnovat veškerou možnou pracovní činnost spadající do sjednaného druhu práce. Je-li tedy zaměstnanec zaměstnavatelem vyzván k pokračování ve výkonu práce podle pracovní smlouvy, je povinen nastoupit do práce a tuto práci v souladu s pracovní smlouvou a s ostatními pracovněprávními předpisy vykonávat, ledaže by mu v tom bránila důležitá osobní překážka v práci. V rozhodování NS ČR byl v této souvislosti již dříve přijat závěr (rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18. 3. 2004, spis. zn. 21 Cdo 1950/2003), že, oznámí-li zaměstnanec poté, co mu dal zaměstnavatel neplatnou výpověď z pracovního poměru, že trvá na tom, aby ho zaměstnavatel dále zaměstnával, a projeví-li zaměstnavatel vůli práci tomuto zaměstnanci přidělovat, je zaměstnanec povinen nadále konat práci podle pracovní smlouvy, a to až do doby, než dojde k platnému rozvázání pracovního poměru jinak nebo do rozhodnutí soudu o žalobě o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru; neomluvené zameškání práce v této době představuje porušení povinnosti vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci.

Skutkový základ sporného případu a jeho hodnocení soudy

Zaměstnankyně žalobou podanou dne 30. 12. 2015 uplatnila u soudu neplatnost výpovědi z pracovního poměru ze dne 31. 8. 2015 pro nadbytečnost a oznámila zaměstnavateli, že trvá na dalším zaměstnávání; stejnopis žaloby byl doručen zaměstnavateli soudem dne 18. 2. 2016. Na to zaměstnavatel reagoval dopisem ze dne 8. 3. 2016, který byl doručen zaměstnankyni dne 11. 3. 2016, jímž zaměstnavatel, „aniž by tímto jakkoli uznával důvodnost žaloby o neplatnost rozvázání pracovního poměru“, vyzval zaměstnankyni, aby nastoupil do práce s tím, že jí bude „přidělovat práci v souladu s její původní pracovní smlouvou“. Následně dopisem ze dne 4. 4. 2016 výzvu k nástupu do práce zaměstnavatel zopakoval. Zaměstnankyně do práce nenastoupila. Zaměstnavatel jí doručil dne 7. 6. 2016 druhou výpověď, tentokrát podle ust. § 52 písm. g) zákoníku práce pro neomluvené absence.

Soud prvního stupně rozhodl, že výpověď z pracovního poměru pro nadbytečnost ze dne 31. 8. 2015 je neplatná, ale zamítl žalobu na určení neplatnosti výpovědi ze dne 7. 6. 2016 pro porušení pracovní kázně spočívající v dlouhodobých neomluvených absencích od „cca poloviny“ dubna 2016 do 25. 5. 2016 (ve svém souhrnu tedy v trvání téměř dvou měsíců). - Neplatnost výpovědi dané zaměstnankyni dne 31. 8. 2015 dovedl soud prvního stupně ze skutečnosti, že byla doručena zaměstnankyni v ochranné době, když byla v pracovní neschopnosti. - Došlo tedy k porušení zákazu výpovědi ve smyslu ust. § 53 odst. 1 písm. a) zákoníku práce. Avšak druhá výpověď byla řádně zaměstnankyni doručena dne 7. 6. 2016, kdy ji zaměstnaně odmítla převzít, přičemž není významné, že v tu dobu byla zaměstnankyně v pracovní neschopnosti, zákaz výpovědi v ochranné době se nevztahuje na výpověď danou podle ust. § 52 písm. g) zákoníku práce. - Rozhodnutí soudu prvního stupně potvrdil odvolací soud. Zaměstnankyně byla tedy úspěšná se svým prvním návrhem na určení neplatnosti výpovědi pro nadbytečnost, ale ne s návrhem na neplatnost druhé výpovědi pro porušení pracovní kázně. S dovoláním u Nejvyššího soudu neuspěla.

Pro zajímavost dodejme, že zaměstnankyně v dovolání neuspěla ani s námitkou, kdy u ní v souvislosti s výzvami k nástupu do práce nebyla podle ust. § 12 odst. 2 písm. f) bod 3. vyhlášky č. 79/2013 Sb. provedena mimořádná pracovnělékařská prohlídka (neboť její výkon práce byl přerušen na dobu delší než 6 měsíců), měla být považována za zdravotně nezpůsobilou k výkonu sjednané práce a byla oprávněna výkon práce odmítnout. Nehledě k tomu, že se jedná o nové tvrzení, které je v dovolacím řízení nepřipustné, dovolatelka přehlídí, uvedl NS, že neprovedení mimořádné lékařské prohlídky nemá za následek fikci zdravotní nezpůsobilosti zaměstnance k výkonu sjednané práce, tak jako je

tomu u vstupní lékařské prohlídky (ust. § 59 odst. 1 zákona č. [373/2011 Sb.](#), o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů). A kromě toho je třeba zdůraznit, že zaměstnavatel má na provedení mimořádné lékařské prohlídky lhůtu 5 pracovních dnů ode dne nového započetí výkonu dosavadní práce, ke kterému však v případě zaměstnankyně vůbec nedošlo; nelze tedy ani dovozovat, že by zaměstnavatel tuto povinnost nesplnila.

Adolf Maulwurf

© EPRAVO.CZ - Sběrka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- [Nová „tlačítková“ povinnost pro e-shopy](#)
- [Digital Omnibus: Revoluce v datech, nebo jen nová zátěž pro podnikatele?](#)
- [Darování pro případ smrti nemovité věci zapsané v katastru nemovitostí a určení výše odměny soudního komisaře](#)
- [Flotilová novela: Kdo a kdy musí nově získat licenci k distribuci pojištění?](#)
- [Nová pravidla pro ground handling v EU a jejich dopady na letecký sektor](#)
- [Právní due diligence nemovitostí: na co se v praxi skutečně zaměřit](#)
- [Hmotněprávní opatrovník obchodní korporace: mezi efektivní ochranou a zásahem do korporační autonomie](#)
- [Byznys a paragrafy, díl 32.: Konkurenční doložka](#)
- [Skryté ujednání v realitní smlouvě - zbytečná hra na schovávanou](#)
- [Odpovědnost člena voleného orgánu dle § 159 OZ a vymezení škody způsobené právnické osobě](#)
- [Vnosy do společného jmění manželů a jejich valorizace v aktuální judikatuře Nejvyššího soudu a Ústavního soudu](#)