26. 6. 2025

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

Top 12 čili Tucet nejvýznamnějších judikátů Nejvyššího soudu z loňského roku 2024 vzešlých z řešení pracovněprávních sporů

Zajisté ne všechna rozhodnutí NS ČR, která nás subjektivně zaujala a zařadili jsme je do následujícího výběru, byla nebo budou zveřejněna ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, ale význam zejména jako návod pro řešení pracovněprávních sporů určitě nelze žádnému z nich upřít. Nesnažíme se je řadit podle závažnosti tématu nebo frekvence v praxi řešené otázky, ale uspořádali jsme je čistě chronologicky, jak byla jednotlivá rozhodnutí vynesena.

1. Určení pravidelného pracoviště a jeho změna

Zaměstnavatel má možnost, nikoliv však povinnost, sjednat se zaměstnancem pro účely poskytování cestovních náhrad pravidelné pracoviště. Jelikož tedy zaměstnavatel ani zaměstnanec nemají povinnost pravidelné pracoviště v pracovní smlouvě sjednávat, upravuje ust. § 34a zákoníku práce postup pro případ jeho nesjednání.

***Pokud není pravidelné pracoviště sjednáno a je jednou určeno podle* domněnky upravené v ust. § 34a zákoníku práce (jinak řečeno, jsou-li zřejmá kritéria pro určení místa pravidelného pracoviště podle domněnky stanovené v § 34a zákoníku práce), lze je měnit pouze cestou změny obsahu pracovní smlouvy, nikoliv jednostranným pokynem, jímž zaměstnavatel stanoví počátek výkonu práce v jiném místě, než bylo dosavadní pravidelné pracoviště zaměstnance, rozhodl Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 2608/2023, ze dne 23. 1. 2024. Z ust. § 34a zákoníku práce je nutno dovodit závěr, že určení místa pravidelného pracoviště podle pravidel zde stanovených má stejný dopad, jako by bylo místo pravidelného pracoviště sjednáno v pracovní smlouvě.**

2. Posttraumatická stresová porucha jako pracovní úraz

Příčinou samostatného poškození psychického zdraví zaměstnance (bez poškození jeho tělesného zdraví) mohou být různé traumatizující události na pracovišti, jež extrémně vybočují z běžných, každodenních podmínek výkonu práce (na které nemůže být zaměstnanec připraven), jako například nepřiměřeně (extrémně) tvrdá kritika ze strany vedoucího zaměstnance, obdobné agresivní jednání ze strany spoluzaměstnance, popř. jiné osoby nebo jiná traumatizující událost (těžká nehoda, jiné neštěstí na pracovišti, násilný trestný čin apod.), které postiženého zaměstnance zasáhly do té míry, že u něj vyvolaly mimořádně intenzivní stresující zážitek, vysvětluje Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 3408/2022, ze dne 26. 1. 2024.

Nejedná se přitom jen o situace, kdy je zaměstnanec touto událostí zasažen jako její přímý účastník (tím, že se jedná o útok směřující přímo proti jeho osobě, nebo o jinou událost, která mu bezprostředně hrozí vážným poškozením tělesného zdraví), ale též o situace, kdy je zaměstnanec jen

pozorovatelem (svědkem) takové události. Podstatné je, že traumatizující události byl zaměstnanec vystaven při plnění svých pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním a že událost u něj vyvolala (byla způsobilá vyvolat) mimořádně intenzivní stresující zážitek (spojený například s obavou o osud zasažených spoluzaměstnanců nebo s uvědoměním si fatálních následků, jež by zaměstnance postihly, kdyby se v místě působení události sám nacházel), který vedl k poškození jeho psychického zdraví.

Posttraumatická stresová porucha, která se u poškozeného zaměstnance rozvinula v důsledku mimořádně intenzivního stresujícího zážitku vyvolaného událostí, jež se odehrála na pracovišti, které byl tento zaměstnanec jako její přímý účastník nebo pozorovatel (svědek) vystaven při plnění svých pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním a která současně extrémně vybočovala z běžných podmínek každodenního výkonu jeho práce, je poškozením zdraví způsobeným pracovním úrazem, za které zaměstnavatel odpovídá podle ust. § 366 odst. 1 (nyní ust. § 269 odst. 1) zákoníku práce. Naproti tomu vnímání pouhých vedlejších (sekundárních) projevů takové události, jehož emocionální zpracování vedlo k poškození psychického zdraví zaměstnance, zákonné znaky pracovního úrazu ve smyslu ust. § 380 odst. 1 (nyní ust. § 271k odst. 1) zákoníku práce nenaplňuje, uzavírá Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 3408/2022, ze dne 26. 1. 2024.

3. Právo na náhradu mzdy z důvodu neplatného rozvázání pracovního poměru za dobu, kdy zaměstnanec pečuje o osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby

Zaměstnanec, se kterým zaměstnavatel rozvázal neplatně pracovní poměr a kterému nepřiděluje práci, přestože zaměstnanec zaměstnavateli oznámil, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, nepozbývá právo na náhradu mzdy (platu) podle ust. § 69 odst. 1 zákoníku práce jen proto, že pečuje o osobu, která se podle zákona o sociálních službách považuje za závislou na pomoci jiné fyzické osoby, a že z tohoto důvodu požádal úřad práce, aby bylo ukončeno jeho vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání, vyplývá z rozsudku Nejvyššího soudu ČR spis. zn. 21 Cdo 3147/2023, ze dne 27. 3. 2024.

Zaměstnanec však musí však být připraven – stejně jako v případě práce u jiného zaměstnavatele nebo samostatné výdělečné činnosti – znovu nastoupit do práce u svého zaměstnavatele, jakmile se stane pravomocným rozhodnutí soudu o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru nebo jakmile mu zaměstnavatel umožní konat práci podle pracovní smlouvy, což znamená buď péči o blízkou osobu ukončit, nebo tuto činnost nadále vykonávat způsobem, který zaměstnanci umožní plnit si své povinnosti z pracovního poměru. Okolnost, zda je zaměstnanec v době péče o blízkou osobu evidován jako uchazeč o zaměstnání u úřadu práce, však o jeho připravenosti v tomto směru nijak nevypovídá.

4. Rovné zacházení se zaměstnanci při přiznávání a výplatě mimořádných odměn a motivační funkce odměny do budoucna

I když rozhodnutí o přiznání mimořádné jednorázové odměny a o tom, kterým zaměstnancům bude udělena, závisí jen na úvaze zaměstnavatele, neznamená to, že si zaměstnavatel může při tomto rozhodování počínat zcela libovolně. Při poskytování těch složek mzdy, které nejsou součástí základní (pevné) sjednané či zaměstnavatelem stanovené nebo určené mzdy pravidelně vyplácené zaměstnanci za práci, může nerovné zacházení vyplývat i z rozhodnutí zaměstnavatele o (ne)přiznání této (do té doby nenárokové) složky mzdy, na kterou zaměstnanci vzniká právo až na základě zvláštního rozhodnutí zaměstnavatele o jejím přiznání, připomíná Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 2392/2023, ze dne 16. 4. 2024

Pro posouzení, zda zaměstnavatel při odměňování svých zaměstnanců za práci zajistil rovné

zacházení se všemi zaměstnanci (zásadu rovného odměňování) ve smyslu ust. § 16 odst. 1 a ust. § 110 zákoníku práce, je vždy třeba posuzovat zaměstnance nacházející se ve stejném či srovnatelném postavení (situaci). Nesrovnatelnost žalující (bývalé) zaměstnankyně zaměstnavatelky s jejími stávajícími zaměstnanci však vyplývá i z toho, že mimořádná jednorázová odměna byla stávajícím zaměstnancům přiznána (mimo jiné) jako motivace pro další období. I když lze souhlasit s tím, že mzda je zaměstnanci poskytována za již vykonanou práci, nelze přehlédnout specifickou povahu mimořádné jednorázové odměny jako nenárokové složky mzdy, která nepochybně určitou motivační funkci do budoucna pro stávající zaměstnance – na rozdíl od zaměstnanců, jejichž pracovní poměr již skončil – má.

Odlišná situace by nastala např. v případě, že by zaměstnavatelka tuto mimořádnou jednorázovou odměnu vyplatila některému z (bývalých) zaměstnanců, kteří se nacházeli ve stejném či srovnatelném postavení (situaci) jako žalobkyně (např. některému jinému bývalému zaměstnanci), a žalobkyni by tato odměna vyplacena nebyla, argumentuje Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 2392/2023, ze dne 16. 4. 2024.

5. Nerovné zacházení přejímajícího zaměstnavatele s dosavadními zaměstnanci oproti zaměstnancům převzatým

Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů nezakládá ospravedlnitelný důvod pro odlišné zacházení přejímajícího zaměstnavatele s převzatými zaměstnanci v podobě jejich trvalého zařazení do výhodnější platové třídy a platového stupně (určení výhodnějšího platového tarifu) oproti ostatním zaměstnancům téhož zaměstnavatele, uzavřel Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 2559/2023, ze dne 29. 8. 2024.

Právní úprava přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů nevylučuje (nezakazuje), že by přitom nemohlo dojít k jakémukoliv zhoršení pracovních podmínek převzatých zaměstnanců, a dokonce počítá s tím, že v souvislosti s přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů dojde (může dojít) i k podstatnému zhoršení jejich pracovních podmínek, argumentuje Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 2559/2023, ze dne 29. 8. 2024. Ust. § 339a zákoníku práce však pro tento případ – dojde-li k rozvázání pracovního poměru výpovědí podanou ve lhůtě 2 měsíců ode dne nabytí účinnosti přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo byl-li pracovní poměr zaměstnance v téže lhůtě rozvázán dohodou a soud k žalobě zaměstnance určí, že k rozvázání pracovního poměru došlo za takových podmínek – dotčeným zaměstnancům zakládá právo na odstupné.

6. Význam veřejnoprávních kontrol provedených u zaměstnavatele, které neshledaly porušení právních předpisů, pro hodnocení zavinění vzniku škody zaměstnancem, který učinil nesprávný právní výklad otázky podstatné pro výkon činnosti zaměstnavatele

Je-li při posuzování zavinění zaměstnance (škůdce), jenž jednal v právním omylu, nutné zohlednit, jak obtížný výklad práva byl, pak je třeba hodnotit i vliv výsledků veřejnoprávních kontrol na nesprávné posouzení právní otázky zaměstnancem. Jde o vnější okolnosti, jejichž působení na vědomí zaměstnance je ovlivněno jeho osobními poměry (mimo jiné kvalifikací, pracovními zkušenostmi a zastávanou funkcí), takže i přes pozitivní výsledek veřejnoprávních kontrol si může zaměstnanec uvědomovat nesprávnost svého výkladu práva, hrozící riziko vzniku škody a nutnost opatření k jejímu odvrácení, zhodnotil Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 2057/2023, ze dne 24. 9. 2024.

7. Náležitosti oznámení zaměstnance o čerpání dovolené zaměstnavateli a důsledky jejich nedodržení

Dodržení doby oznámení zaměstnance o čerpání dovolené zaměstnavateli uvedené v ust. § 218 odst.

3 (nyní odst. 4) zákoníku práce 14 dnů předem je hmotněprávní podmínkou tohoto právního jednání. Není-li doba oznámení zaměstnance o čerpání dovolené zaměstnavateli stanovená v ust. § 218 odst. 3 (nyní odst. 4) zákoníku práce dodržena (aniž by se zaměstnanec a zaměstnavatel dohodli na jiné době oznámení), je toto oznámení neplatné (ust. § 580 odst. 1 o. z.) a čerpání dovolené tak není určeno. Nastoupí-li zaměstnanec přesto na dovolenou, porušuje povinnost uvedenou v ust. § 38 odst. 1 písm. b) zákoníku práce a jeho nepřítomnost v práci je neomluveným zameškáním práce, vyložil Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 1209/2024, ze dne 6. 11. 2024.

Závěr odvolacího soudu, že „lhůta 14 dní“ stanovená v ust. § 218 odst. 3 (nyní odst. 4) zákoníku práce je „lhůtou pořádkovou“ není správný. Oznámením zaměstnance o čerpání dovolené zaměstnavateli ve smyslu ust. § 218 odst. 3 (nyní odst. 4) zákoníku práce nemohla být SMS zpráva zaměstnance, neboť tato zpráva nesplňuje podmínky pro doručení písemnosti určené zaměstnavateli prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací, hodnotí projednávaný případ NS ČR.

8. Určení výše škody způsobené nerovným zacházením se zaměstnancem při poskytování mzdy

Výše škody způsobené zaměstnanci postiženému nerovným zacházením při poskytování mzdy se určí jako rozdíl mezi mzdou zaměstnance, kterému byla v rozporu se zásadou rovného zacházení stanovena, určena nebo s ním byla sjednána vyšší mzda než postiženému zaměstnanci, který vykonává stejnou práci nebo práci stejné hodnoty, a mzdou postiženého zaměstnance. **Je-li zaměstnanců, kterým byla za těchto okolností stanovena, určena nebo s nimi byla sjednána vyšší mzda, více a není-li výše jejich mzdy stejná, je výše škody dána rozdílem mezi mzdou zaměstnance, kterému byla stanovena, určena nebo s ním byla sjednána nejvyšší mzda, a mzdou postiženého zaměstnance,** vyložil Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 2000/2024, ze dne 20. 11. 2024.

Skutečnost, že vedle zaměstnanců, kteří vykonávají stejnou práci nebo práci stejné hodnoty za vyšší mzdu, od níž postižený zaměstnanec odvíjí uplatněný nárok na náhradu škody, existují zaměstnanci, kterým je při výkonu stejné práce nebo práce stejné hodnoty zaměstnavatelem poskytována nižší mzda než těmto zaměstnancům (a vůči kterým je tedy zřejmě rovněž porušována zásada rovného zacházení), není pro určení výše náhrady škody způsobené postiženému zaměstnanci významná. Opačný závěr by vedl k absurdnímu důsledku, že v případě existence zaměstnance, kterému by byla při výkonu stejné práce nebo práce stejné hodnoty zaměstnavatelem poskytována ještě nižší mzda než postiženému zaměstnanci, by postiženému zaměstnanci žádná újma (škoda) nevznikla (nemohla vzniknout).

Je samozřejmě věcí dispoziční volnosti postiženého zaměstnance, v jaké výši bude náhradu škody v rámci uvedeným způsobem určeného nároku požadovat (se kterým z více zaměstnanců pobírajících vyšší mzdu za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty se bude „poměřovat“) a jakou výši náhrady škody proto po zaměstnavateli v těchto mezích uplatní, dodává Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 2000/2024, ze dne 20. 11. 2024.

9. Valorizace opomenutého výdělku ze zaměstnancem po pracovním úrazu odmítnuté práce pro účely stanovení náhrady za ztrátu na výdělku

V rozsudku spis. zn. 21 Cdo 51/2024, ze dne 27. 11. 2024, Nejvyšší soud ČR vyložil, že průměrný výdělek, jehož mohl zaměstnanec dosáhnout na práci, která mu byla ve smyslu ust. § 271b odst. 5 věty prvé zákoníku práce zajištěna (do výše částky, kterou si zaměstnanec opomenul bez vážných důvodů vydělat, zaměstnavatel škodu nehradí), podléhá tzv. valorizaci průměrného výdělku (ust. § 271u odst. 2 zákoníku práce); je-li i přesto v příslušném období, v němž se uplatňuje, nižší než minimální mzda, musí být zvýšen na výši odpovídající této minimální mzdě.

10. Překážka v běhu dvouměsíční prekluzivní lhůty k podání žaloby na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru z důvodu dohody o mimosoudním jednání

Dohoda o mimosoudním jednání podle ust. § 647 o. z. může být uzavřena i mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem poté, co zaměstnavatel přistoupil k jednostrannému rozvázání pracovního poměru se zaměstnancem výpovědí, okamžitým zrušením nebo zrušením ve zkušební době. Dojde-li k uzavření této dohody, nemá to vliv na původní délku dvouměsíční prekluzivní lhůty k podání žaloby o neplatnost rozvázání pracovního poměru uvedené v ust. § 72 zákoníku práce, která v době této překážky neběží (nezačne běžet) a jejíž běh pokračuje až po odpadnutí překážky tím, že zaměstnavatel nebo zaměstnanec výslovně odmítne v mimosoudním jednání pokračovat. Zbývá-li po odpadnutí překážky méně než 5 dnů do uplynutí lhůty, neskončí tato lhůta – jak vyplývá z ust. § 332 zákoníku práce – dříve než za 10 dnů ode dne, kdy začala znovu běžet.

Za dohodu ve smyslu ust. § 647 o. z. je třeba považovat právní jednání, z něhož vyplývá (je patrná) shodná (oboustranná) vůle stran (věřitele a dlužníka) vést jednání o určitém právu nebo o okolnostech jej zakládajících, jehož cílem je vyřešit situaci jinak než podáním žaloby k soudu. Taková dohoda může být uzavřena nejen výslovně, ale i jiným způsobem nevzbuzujícím pochybnost o tom, co jednající osoby chtěly projevit (tzv. konkludentně – ust. § 546 o. z.). Dohodou o mimosoudním jednání podle ust. § 647 o. z. však není neopětovaná snaha věřitele či dlužníka navázat s druhou stranou komunikaci o určitém právu nebo o okolnostech, které jej zakládají, ani oboustranná výměna stanovisek týkajících se předmětného práva mezi věřitelem a dlužníkem, jejímž obsahem je pouze informování druhé strany o konečném (další jednání a jakékoli smírné řešení nepřipouštějícím) odmítnutí jejího práva (námitek proti tomuto právu), zhodnotil Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 565/2024, ze dne 10. 12. 2024.

11. Rozložení důkazního břemene ve sporu o vydání bezdůvodného obohacení zaměstnance

Ve sporech o vydání bezdůvodného obohacení podle občanského zákoníku obecně platí, že důkazní břemeno k prokázání tvrzení o přesunu majetkových hodnot na obohaceného tíží ochuzeného, zatímco důkazní břemeno k prokázání právního důvodu získaného plnění (právního důvodu opravňujícího příjemce si plnění ponechat, respektive je plátci nevrátit) pak zatěžuje jeho příjemce – obohaceného. Ve sporech o vydání bezdůvodného obohacení vyplývajícího z pracovněprávních vztahů, které se řídí občanským zákoníkem jen podpůrně (nelze-li použít zákoník práce), a to vždy v souladu se základními zásadami pracovněprávních vztahů (ust. § 4 zákoníku. práce), však z hmotněprávní úpravy obsažené v ust. § 331 zákoníku práce vyplývá, že **ochuzeného zaměstnavatele nezatěžuje jen důkazní břemeno k prokázání tvrzení o přesunu majetkových hodnot na obohaceného zaměstnance, ale – jde-li o peněžité plnění – i k prokázání tvrzení o skutečnostech, z nichž dovozuje, že peněžité částky, jejichž vrácení se po zaměstnanci domáhá, byly zaměstnanci vyplaceny neprávem (že šlo o částky nesprávně určené nebo omylem vyplacené), a z nichž vyvozuje pro sebe příznivé právní důsledky.** Odtud plyne, že je-li takovou tvrzenou skutečností okolnost, že zaměstnanec, kterému byla na základě pracovní smlouvy uzavřené se zaměstnavatelem vyplacena mzda, práci, kterou měl podle této smlouvy vykonat a za kterou by mu měla být mzda poskytnuta, ve skutečnosti nevykonal, zatěžuje důkazní břemeno k jejímu prokázání zaměstnavatele. **Pro zaměstnavatele – má-li mít ve sporu úspěch – tak vyvstává povinnost označit důkazy potřebné k prokázání jeho tvrzení, že zaměstnanec nevykonal práci, za kterou mu byla neprávem vyplacena mzda, a jeho procesní odpovědnost za to, že toto tvrzení nebude v řízení u soudu prokázáno,** vyložil Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 1993/2024, ze dne 10. 12. 2024.

12. Konkurenční doložka sjednaná ve vztahu k manuální nebo řemeslné zručnosti zaměstnance

Nejvyšší soud ČR v usnesení spis. zn. 21 Cdo 893/2024, ze dne 19. 12. 2024 zdůrazňuje, že **konkurenční doložka nemůže chránit pouze manuální dovednosti nebo pracovní zkušenosti zaměstnance,** ale musí se týkat specifických informací, které by mohly přinést konkurenci výraznou výhodu. V projednávaném případě byla konkurenční doložka sjednána se zaměstnancem, který během svého pracovního poměru získal znalosti technologických postupů zaměstnavatele. Soud však dospěl k závěru, že tyto technologické postupy jsou veřejně dostupné, tudíž nepředstavují obchodní tajemství ani specifickou výhodu zaměstnavatele. Připomíná se dále, že smyslem a účelem konkurenční doložky není ochrana nákladů, které zaměstnavatel vynaložil na školení nebo kursy, které zaměstnanec absolvoval, neboť k tomu slouží jiné právní instituty (ust. § 234 a 235 zákoníku práce upravující kvalifikační dohody).

Richard W. Fetter,
právník specializující se na pracovní právo

© EPRAVO.CZ – Sbírka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- Čeká Vás návrat z rodičovské dovolené? Jaká práva Vám v této souvislosti náleží a jaký je rozsah oprávnění zaměstnavatele se dozvíte v následujícím článku
- Sporná část zákoníku práce před Ústavním soudem obstála, o nucenou práci se nejedná
- Bossing v pracovním právu
- Podpora v nezaměstnanosti a její změny od 1. ledna 2026
- Pracovněprávní dopady doprovodného zákona k zákonu o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele
- Přetahování zaměstnanců – kde končí férová nabídka a začíná nekalá soutěž?
- Gamifikace práce z pohledu pracovního práva
- Nejvyšší soud vymezil hranice odpovědnosti za bezpečnost externistů na pracovišti
- Zkušební doba „po novu“ a její dopady do praxe
- Ujednání o místě výkonu práce v pracovní smlouvě a jeho výklad dle Nejvyššího soudu
- Dopady „oduznání“ nemoci z povolání na náhradu za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti