4. 6. 2021

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

Výběr z judikatury nejen k zákoníku práce z r. 2021 - část 1.

Prvním přehledem vybraných rozhodnutí z oboru pracovního práva již z letošního roku 2021 - tentokrát výhradně Nejvyššího soudu, a to z měsíce ledna - navazujeme na průběžné přehledy pracovněprávní judikatury z let minulých.

Přezkum lékařského posudku o způsobilosti zaměstnance k výkonu dosavadní práce

Na návrh osoby, která je oprávněna k jeho podání, může být příslušným správním orgánem přezkoumán také lékařský posudek, z jehož závěru vyplývá, že posuzovaný zaměstnanec je zdravotně způsobilý k výkonu dosavadní (sjednané) práce. I když návrh na přezkoumání takového lékařského posudku má odkladný účinek, nezakládá jeho podání překážku v práci na straně zaměstnance. Odkladný účinek návrhu na přezkoumání lékařského posudku, podle něhož je zaměstnanec zdravotně způsobilý k výkonu dosavadní práce, znamená, že právní účinky tohoto lékařského posudku nemohou pro osobu, které byl předán, nastat dříve než dnem prokazatelného doručení rozhodnutí o potvrzení posudku příslušným správním úřadem a že do té doby nelze považovat závěr lékařského posudku za definitivní. Podáním návrhu na přezkoumání uvedeného lékařského posudku zaměstnanec nepozbývá zdravotní způsobilost k výkonu dosavadní práce a jen proto, že závěr posudku, podle něhož zaměstnanec tuto zdravotní způsobilost má, ještě není (nemusí být) definitivní, na něj nelze nahlížet jako na osobu bez potřebné zdravotní způsobilosti, vysvětluje rozsudek Nejvyššího soudu spis. zn. 21 Cdo 2063/2020, ze dne 13. 1. 2021. Zaměstnavatel je proto i po podání návrhu na přezkoumání lékařského posudku, podle něhož je zaměstnanec zdravotně způsobilý k výkonu dosavadní práce, povinen zaměstnanci přidělovat práci podle pracovní smlouvy (popřípadě práci odpovídající vedoucímu pracovnímu místu, na něž byl zaměstnanec jmenován) a není oprávněn mu další výkon práce zakázat, ledaže by byla naplněna skutková podstata ust. § 103 odst. 1 písm. a) zákoníku práce, podle něhož je zaměstnavatel povinen nepřipustit, aby zaměstnanec vykonával zakázané práce a práce, jejichž náročnost by neodpovídala jeho schopnostem a zdravotní způsobilosti.

Z uvedeného, vyloženého Nejvyšším soudem, vztaženo na projednávanou věc (pod spis. zn. 21 Cdo 2063/2020) vyplývá, že zaměstnavatel byl i poté, co zaměstnanec podal návrh na přezkoumání lékařského posudku, podle něhož byl uznán zdravotně způsobilým k výkonu práce, povinen přidělovat zaměstnanci tuto sjednanou práci. Jestliže zaměstnanci konat sjednanou práci v měsíci prosinci 2018 neumožnil, přestože zaměstnanec byl k jejímu výkonu – jak vyplývá z uvedeného lékařského posudku – zdravotně způsobilý, vytvořil tím překážku v práci na straně zaměstnavatele podle ust. § 208 zákoníku práce, a zaměstnanci proto přísluší náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku za dobu, kdy práci v důsledku této překážky nekonal. Za opodstatněnou nelze považovat námitku zaměstnavatele, že v situaci, kdy zdravotní způsobilost zaměstnance nebyla postavena na jisto, měl důvodné pochybnosti o jeho zdravotní způsobilosti, a musel proto postupovat v souladu s ust. § 103 odst. 1 písm. a) zákoníku práce. Zaměstnavatel totiž nebere náležitě v úvahu, že pochybnosti o zdravotní způsobilosti zaměstnance k práci mohou založit pouze právo zaměstnavatele vyslat zaměstnance na mimořádnou pracovnělékařskou prohlídku, nikoli však povinnost zaměstnavatele postupovat podle ust. § 103 odst. 1 písm. a) zákoníku práce. Zaměstnavatel je povinen podle tohoto ustanovení neumožnit zaměstnanci výkon práce jen v případě, že náročnost

práce skutečně neodpovídá jeho zdravotní způsobilosti, a nikoliv též tehdy, má-li o zdravotní způsobilosti zaměstnance (jen) „důvodné“ pochybnosti. V projednávané věci však bylo zjištěno, že zaměstnanec zdravotně způsobilý k výkonu sjednané práce vedoucího prodejny byl, zhodnotil v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 2063/2020, ze dne 13. 1. 2021, Nejvyšší soud ČR.

Seznámení zaměstnance se změnou rozvrhu týdenní pracovní doby

Rozvržení pracovní doby je výlučným právem zaměstnavatele. Zaměstnavatel je povinen rozvrh týdenní pracovní doby vypracovat písemně. Na konkrétních podmínkách zaměstnavatele bude záležet, zda rozvrh týdenní pracovní doby učiní součástí pracovního řádu, jiného vnitřního předpisu nebo písemného pokynu, zda pracovní dobu pro všechny zaměstnance rozvrhne stejně, nebo zda pro jednotlivé skupiny zaměstnanců, popřípadě jednotlivé zaměstnance učiní odlišné rozvržení pracovní doby. Změní-li se jeho potřeby, může zaměstnavatel stanovené rozvržení týdenní pracovní doby změnit (omezení zaměstnavatele neměnit jednou vydané rozvržení pracovní doby z ustanovení zákoníku práce nevyplývá), i nové rozvržení však musí zaměstnavatel vypracovat písemně.

Seznámení zaměstnance s písemně vypracovaným rozvrhem týdenní pracovní doby a jeho změnou nutně nevyžaduje, aby zaměstnavatel rozvržení týdenní pracovní doby (jeho změnu) vždy zaměstnanci předal v písemné podobě; je-li rozvrh týdenní pracovní doby učiněn součástí pracovního řádu nebo jiného vnitřního předpisu, popřípadě ve formě písemného pokynu zaměstnavatele, s nímž má zaměstnanec možnost se seznámit, postačí, je-li mu podána informace, že některým z uvedených způsobů ke změně v rozvržení týdenní pracovní doby došlo.

Dokud nejsou splněny obě podmínky stanovené § 84 zákoníku práce spočívající v zaměstnavatelem vypracovaném písemném rozvrhu týdenní pracovní doby a v seznámení zaměstnance s jeho obsahem v zákonem stanovené, popřípadě zaměstnavatelem a zaměstnancem dohodnuté době, ke změně v rozvržení týdenní pracovní doby nedochází (nové rozvržení týdenní pracovní doby nenabývá účinnosti) a zaměstnanec se nevykonáváním práce v takto neúčinně rozvržené týdenní pracovní době nemůže ani dopustit neomluveného zameškání práce, vyložil rozsudek Nejvyššího soudu ČR spis. zn. 21 Cdo 631/2019, ze dne 21. 1. 2021.

Rovné zacházení a zákaz diskriminace

Zákoník práce upravuje zásadu rovného zacházení jako povinnost zaměstnavatele určitým způsobem zacházet s vlastními zaměstnanci, a to v průběhu celého trvání jejich pracovněprávního vztahu. Zásada rovného zacházení zaručuje rovná práva zaměstnancům nacházejícím se ve stejném či srovnatelném postavení (situaci) a vyplývá z ní též požadavek, aby vnitřní předpisy či praxe zaměstnavatele bezdůvodně nezvýhodňovaly ani neznevýhodňovaly zaměstnance před ostatními srovnatelnými zaměstnanci. Z uvedeného vyplývá, že zásada rovného zacházení upravená v zákoníku práce je pojmem širším než samotný pojem diskriminace zaměstnance. Zatímco zásada rovného zacházení ukládá zaměstnavateli povinnost nečinit mezi zaměstnanci nedůvodné rozdíly, k diskriminaci zaměstnance dochází pouze tehdy, je-li s ním rozdílně zacházeno z diskriminačních důvodů, vysvětluje rozsudek Nejvyššího soudu ČR spis. zn. 21 Cdo 1486/2020, ze dne 27. 1. 2021. Pro diskriminační jednání je navíc charakteristické, že míra zásahu do chráněných zájmů (důstojnosti) zaměstnance je zpravidla výrazně vyšší než u samotného porušení zásady rovného zacházení se zaměstnanci, což je ostatně zřejmé již ze samotného demonstrativního výčtu diskriminačních důvodů (znaků) v ust. § 16 odst. 2 zákoníku práce.

Je-li se zaměstnancem zacházeno odlišně oproti jiným zaměstnancům (nacházejícím se ve stejném či srovnatelném postavení), aniž by byl naplněn některý z diskriminačních důvodů uvedených demonstrativně v ust. § 16 odst. 2 zákoníku práce nebo vymezených v ust. § 2 odst. 3 antidiskriminačního zákona, je třeba zabývat se též tím, zda takové odlišné zacházení je

opodstatněné, či zda nebyla ze strany zaměstnavatele porušena zásada rovného zacházení.

Nerovné zacházení se zaměstnanci odměňovanými platem

K rozdílnému (nerovnému) zacházení se zaměstnanci odměňovanými platem může dojít i v případě, kdy zaměstnavatel zaměstnance nezařadí – na rozdíl od jiných zaměstnanců vykonávajících práci odpovídající stejné platové třídě – do platové třídy v souladu s příslušnými právními předpisy, nebo naopak v případě, kdy je zaměstnanec zařazen do platové třídy v souladu s právními předpisy, avšak jiní zaměstnanci vykonávající práci odpovídající stejné platové třídě jsou zařazeni do vyšší platové třídy, vyplývá z rozsudku Nejvyššího soudu ČR spis. zn. 21 Cdo 1486/2020, ze dne 27. 1. 2021.

Nejvyšší soud v uvedeném rozhodnutí připomíná další judikaturu k odměňování zaměstnanců:

- K otázce, za jakých podmínek může zaměstnavatel přistoupit k odnětí nebo snížení osobního příplatku přiznaného zaměstnanci, rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 27. 2. 2013 spis. zn. 21 Cdo 832/2012 nebo rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 22. 1. 2014 spis. zn. 21 Cdo 1752/2013 a v nich vyjádřený právní názor, že ke snížení nebo odnětí osobního příplatku přiznaného zaměstnanci může zaměstnavatel přistoupit jen tehdy, došlo-li k takovému zhoršení výsledků jeho pracovní činnosti posuzovaných podle množství a kvality, které odůvodňuje další poskytování osobního příplatku v menším rozsahu nebo které vyžaduje jeho odnětí.

- K otázce, za jakých podmínek může zaměstnavatel poskytnout zaměstnanci odměnu jako nenárokovou složku platu, rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 23. 2. 2016 spis. zn. 21 Cdo 4481/2014 a v něm vyjádřený právní názor, že posouzení významu pracovního úkolu zaměstnance (zejména ve vztahu k jeho běžným pracovním úkolům a obvyklosti podmínek, za kterých jsou vykonávány) a úspěšnosti jeho splnění z hlediska předpokladů pro poskytnutí odměny přísluší výlučně zaměstnavateli; pouze na jeho rozhodnutí záleží, který z úkolů plněných zaměstnancem při výkonu jeho pracovní činnosti bude považovat za mimořádný nebo zvlášť významný a zda byl tento pracovní úkol úspěšně splněn; z jiných důvodů zaměstnavatel nemůže zaměstnanci odměnu udělit.

(Ne) platnost převedení zaměstnance na jinou práci po uplatnění výpovědi výpovědi dle ust. § 52 písm. f) a g) zákoníku práce

Jedním z důvodů, pro které zaměstnavatel může převést zaměstnance na jinou práci, i kdyby s tímto převedením zaměstnanec nesouhlasil, je situace, kdy zaměstnavatel dal zaměstnanci výpověď z pracovního poměru z důvodů uvedených v ust. § 52 písm. f) a g) zákoníku práce [dle ust. § 41 odst. 2 písm. a) zákoníku práce].[1] Tuto možnost dává zákon zaměstnavateli na zvážení, je pouze na zaměstnavateli, zda ji využije či nikoli.

Byla-li výpověď z pracovního poměru pravomocným rozhodnutím soudu vydaným v řízení podle ust. § 72 zákoníku práce označena za neplatné právní jednání, nemůže mít již od počátku žádné právní účinky; její neplatnost nastává zpětně (ex tunc). To v poměrech ust. § 41 odst. 2 písm. a) zákoníku práce znamená, že pravomocné rozhodnutí soudu o neplatnosti výpovědi z pracovního poměru dané zaměstnavatelem podle ust. § 52 písm. f) nebo § 52 písm. g) zákoníku práce má za následek, že zpětně (ex tunc) zanikají podmínky pro převedení zaměstnance na jinou práci podle ust. § 41 odst. 2 písm. a) zákoníku práce. Odmítnutí výkonu této (jiné) práce ze strany zaměstnance proto nelze za této situace hodnotit jako porušení pracovní povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci, a tudíž ani jako důvod pro rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením podle ust. § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce nebo výpovědí podle ust. § 52 písm. g) zákoníku práce, i kdyby v době, kdy zaměstnavatel o převedení na jinou práci rozhodl a kdy zaměstnanec výkon této práce odmítl, byly (formálně) veškeré zákonem požadované hmotněprávní podmínky pro platné převedení naplněny, upozornil Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 836/2019, ze dne 29. 1. 2021.

Pro poměry projednávané věci (spis. zn. NS 21 Cdo 836/2019) vyplývá, že za situace, kdy není postavena najisto otázka platnosti výpovědi z pracovního poměru dané zaměstnavatelem podle ust. § 52 písm. g) zákoníku práce, nelze učinit závěr o tom, zda zaměstnanec tím, že odmítl výkon práce „disponenta“, na kterou byl zaměstnavatelem podle ust. § 41 odst. 2 písm. a) zákoníku práce převeden, porušil povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci.

Adolf Maulwurf

---

[1] Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď jen z těchto důvodů:

- nesplňuje-li zaměstnanec předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce nebo nesplňuje-li bez zavinění zaměstnavatele požadavky pro řádný výkon této práce; spočívá-li nesplňování těchto požadavků v neuspokojivých pracovních výsledcích, je možné zaměstnanci z tohoto důvodu dát výpověď, jen jestliže byl zaměstnavatelem v době posledních 12 měsíců písemně vyzván k jejich odstranění a zaměstnanec je v přiměřené době neodstranil (ust. § 52 písm. f) zákoníku práce),

- jsou-li u zaměstnance dány důvody, pro které by s ním zaměstnavatel mohl okamžitě zrušit pracovní poměr, nebo pro závažné porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci; pro soustavné méně závažné porušování povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci je možné dát zaměstnanci výpověď, jestliže byl v době posledních 6 měsíců v souvislosti s porušením povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci písemně upozorněn na možnost výpovědi (ust. § 52 písm. g) zákoníku práce).

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

Další články:

- Dvojí zvýšení podpory v nezaměstnanosti k 1. 1. 2026
- Odpovědnost zaměstnance za schodek a moderace náhrady škody
- 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