

1. 9. 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 4.

Do čtvrtého pokračování našeho občasně vycházejícího seriálu jsme vybrali rozhodnutí Nejvyššího soudu z první poloviny letošního roku týkající se otázek zdravotní (ne)způsobilosti zaměstnance k práci a nároků vyplývajících z neplatného rozvázání pracovního poměru.

### **Zdravotní nezpůsobilost zaměstnance k práci, převedení na jinou práci a náhrada mzdy při neplatném rozvázání pracovního poměru**

Smyslem ust. § 69 zákoníku práce je poskytnout náhradu mzdy (platu) zaměstnanci postiženému neplatným rozvázáním pracovního poměru ze strany zaměstnavatele poté, co mu zaměstnanec oznámil, že trvá na dalším zaměstnávání. Ust. § 69 zákoníku práce přitom nijak nesouvisí s jednotlivými důvody rozvázání pracovního poměru, podstatné je, zda skončení pracovního poměru bylo shledáno neplatným. Ke ztrátě na výdělků následkem neplnění povinnosti zaměstnavatele přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy může u zaměstnance současně dojít jen tehdy, je-li sám připraven, ochoten a schopen konat práci podle pracovní smlouvy. Nemůže-li konat práci podle pracovní smlouvy v důsledku dočasné pracovní neschopnosti, mateřské nebo rodičovské dovolené nebo pro jinou překážku v práci, při níž mu nepřísluší od zaměstnavatele náhrada mzdy nebo platu, nemá ani právo na náhradu mzdy (platu) podle ust. § 69 odst. 1 zákoníku práce, připomíná Nejvyšší soud ČR ve svém rozsudku spis. zn. 21 Cdo 2982/2020, ze dne 16. 3. 2021

Co se týče poskytování náhrady mzdy při neplatném rozvázání pracovního poměru, není-li zaměstnanec vzhledem ke svému zdravotnímu stavu dlouhodobě způsobilý konat dále dosavadní práci, obecně mohou v takovém případě nastat tři situace:

1. Zaměstnavatel má pro zaměstnance jinou práci v rámci pracovní smlouvy a tato práce je pro zaměstnance vhodná vzhledem k jeho zdravotnímu stavu a schopnostem a pokud možno i k jeho kvalifikaci (srov. ust. § 41 odst. 6 zákoníku práce). Pokud by takovou práci zaměstnavatel měl a zaměstnance na ni nepřevodl, je povinen mu poskytnout podle ust. § 69 odst. 1 zákoníku práce náhradu mzdy, přičemž při jejím určení je nutné vyjít z pravděpodobného výdělku, a tedy z hrubé mzdy, které by zaměstnanec zřejmě dosáhl; přitom se přihlédne zejména k obvyklé výši jednotlivých složek mzdy nebo ke mzdě zaměstnanců vykonávajících stejnou práci (tedy onu jinou práci v rámci sjednaného druhu práce) nebo práci stejné hodnoty (srov. ust. § 355 odst. 2 zákoníku práce).

2. Zaměstnavatel nemá pro zaměstnance jinou práci v rámci pracovní smlouvy ve smyslu situace ad. 1, ale má práci jiného druhu a tato práce je pro zaměstnance vhodná vzhledem k jeho zdravotnímu stavu a schopnostem a pokud možno i k jeho kvalifikaci. Pokud by takovou práci zaměstnavatel měl a zaměstnance na ni nepřevodl, je povinen mu poskytnout podle ust. § 69 odst. 1 zákoníku práce náhradu mzdy, přičemž při stanovení pravděpodobného výdělku zaměstnance musí být přihlédnuto zejména k obvyklé výši jednotlivých složek mzdy nebo ke mzdě zaměstnanců vykonávajících stejnou práci (tedy onu práci jiného druhu) nebo práci stejné hodnoty.

3. Zaměstnavatel nemá pro zaměstnance ani jinou práci v rámci pracovní smlouvy, ani práci jiného druhu, které by byly zároveň vhodné pro zaměstnance vzhledem k jeho zdravotnímu stavu a

schopnostem a pokud možno i k jeho kvalifikaci. Vzhledem k tomu, že mu nemůže (nesmí) přidělovat původní práci podle pracovní smlouvy [srov. ust. § 103 odst. 1 písm. a) zákoníku práce] a že nemá jinou práci, kterou by byl zaměstnanec schopen konat (a na kterou by mohl zaměstnance převést), nelze na straně zaměstnavatele shledat porušení povinnosti přidělovat zaměstnanci práci. Pouze v takovém případě lze uzavřít, že zaměstnanec na náhradu mzdy podle ust. § 69 odst. 1 zákoníku práce nemá právo, vyložil Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 2982/2020, ze dne 16. 3. 2021.

### **Náhrada ušlého zisku zaměstnance z jeho právního vztahu se třetí osobou v důsledku neplatného rozvázání pracovního poměru zaměstnavatelem**

*Předpoklady obecné odpovědnosti zaměstnavatele za škodu vzniklou zaměstnanci podle ust. § 265 odst. 2 zákoníku práce jsou porušení právních povinností v rámci plnění úkolů zaměstnavatele zaměstnanci jednajícímí jeho jménem, vznik škody a příčinná souvislost mezi uvedeným porušením právních povinností a vznikem škody. Ke vzniku nároku na náhradu škody je zapotřebí, aby všechny tři tyto předpoklady byly splněny současně; chybí-li kterýkoliv z nich, nárok nevzniká (připomíná Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 2124/2020, ze dne 27. 4. 2021 s poukazem na rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 9. 10. 2012 spis. zn. 21 Cdo 2204/2011). Podle tohoto ustanovení odpovídá zaměstnavatel zaměstnanci za škodu, která mu vznikla i jinak, než při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním, a to za předpokladu, že ke škodě došlo následkem porušení právních povinností zaměstnavatele; porušením právní povinnosti zaměstnavatele v rámci plnění jeho úkolů může být i neplatné rozvázání pracovního poměru (srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 30. 8. 2000 spis. zn. 21 Cdo 498/2000).*

Byla-li v posuzované věci podstatným jevem, který vyvolal škodu, tedy nemožnost zaměstnance odvést práci na studii pro třetí osobu a získat za ni odměnu, skutečnost, že zaměstnavatelka neplatně rozvázala se zaměstnancem pracovní poměr a následně mu znemožnila i vstup na pracoviště, kde mimo jiné byla prováděna i předmětná studie, nelze při posuzování příčinné souvislosti mezi porušením povinností zaměstnavatele vyplývajících ze základního pracovněprávního vztahu a škodou aplikovat teorii ochranného účelu, neboť porušené zájmy zaměstnance neleží věcně ve směru a v rámci povinností převzatých (pracovní) smlouvou. Ochrana těchto zájmů zaměstnance nebyla zcela jistě účelem pracovní smlouvy, jíž byl založen základní pracovněprávní vztah mezi účastníky.

Je tedy třeba posoudit, zda může být dána příčinná souvislost podle teorie adekvátnosti kauzálního nexu, která je postavena na kritériu předvídatelnosti. Podstatné přitom je, že jde-li o odpovědnost za škodu pro porušení obligační povinnosti, musí být okamžikem, k němuž je vztaženo posuzování předvídatelnosti, okamžik vzniku závazkového vztahu. Je tedy nutné se ptát, zda by zmíněný následek (nedosažení příjmu z důvodu neprovedení studie) nebyl pro optimálního pozorovatele zcela zjevně nepravděpodobný v době, kdy se účastníci vůči sobě navzájem smlouvou zavazovali.

V daném případě není pochyb o tom, že při uzavření pracovního poměru nebyl takový následek podle uvedených kritérií předvídatelný. Nicméně nelze přehlédnout skutkový závěr, že ve smlouvě s třetí osobou zaměstnavatelka souhlasila s provedením klinické studie v čele se zaměstnancem, a že mu zaměstnavatelka udělila výslovný souhlas s prováděním studie, přičemž věděla, že zaměstnanec bude studii provádět za odměnu stanovenou v samostatné smlouvě. Od tohoto okamžiku bylo tedy pro zaměstnavatelku předvídatelné, že uvedené porušení povinností vyplývajících ze základního pracovněprávního vztahu se zaměstnancem bude mít pro zaměstnance důsledky spočívající v nemožnosti vykonání činnosti, k níž se zavázal ve vlastní smlouvě s třetí osobou, a ve vzniku ušlého zisku spočívajícího v nedosažení odměny za tuto činnost, uzavřel Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. podle rozsudku Nejvyššího soudu ČR spis. zn. 21 Cdo 2124/2020, ze dne 27. 4. 2021.

### **Krácení náhrady mzdy za neplatné rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele**

*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 (podle ust. § 69 odst. 1 věty první zákoníku práce) 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. Podle ust. § 69 odst. 2 zákoníku práce přesahuje-li celková doba, za kterou by měla zaměstnanci příslušet náhrada mzdy nebo platu, 6 měsíců, může soud na návrh zaměstnavatele jeho povinnost k náhradě mzdy nebo platu za další dobu přiměřeně snížit; soud při svém rozhodování přihledne zejména k tomu, zda byl zaměstnanec mezitím jinde zaměstnán, jakou práci tam konal a jakého výdělku dosáhl nebo z jakého důvodu se do práce nezapojil.*

„Zmírňovací“ ust. § 69 odst. 2 zákoníku práce nemá zabránit tomu, aby zaměstnavatel byl za svůj nesprávný postup při rozvázání pracovního poměru postížen tím, že zaměstnanci zajistí stejné plnění, jako kdyby práci vykonával, nýbrž neodůvodněnému zvýhodňování zaměstnance. Po uplynutí šesti měsíců z celkové doby, za niž by měla být zaměstnanci poskytnuta náhrada mzdy, tak ustupuje sankční a satisfakční povaha náhrady mzdy (platu) do pozadí a oproti tomu se zvýrazňuje její sociální funkce. Jde tedy především o to, zda chování zaměstnance při zajišťování si dalšího výdělku (jiného příjmu) je korektní; krácení přichází v úvahu, jestliže vlastní vinou zanedbal možnost vydělat si a tak alespoň z části nahradit ušlý příjem, nebo si naopak někde vydělával tolik, že újmu neutrpěl. Zaměstnanci lze tedy přičítat k tíži, že se nezapojil do práce po uplynutí doby (prvních) šesti měsíců, za kterou mu přísluší náhrada mzdy na základě jeho oznámení zaměstnavateli, že trvá na svém dalším zaměstnávání. O zapojení (možnosti zapojení) zaměstnance do práce je možné uvažovat až od nástupu do práce, tedy od okamžiku, od něhož probíhá (mohl probíhat) výkon práce, za který náleží mzda nebo plat. Zapojením se zaměstnanec do práce není naopak možné rozumět již samotné vyjednávání o uzavření pracovní smlouvy. K přiměřenému snížení náhrady mzdy (platu) je tedy možné přistoupit i tehdy, nevyužije-li zaměstnanec nabídky jiné práce za podmínek v zásadě rovnocenných nebo dokonce výhodnějších, než by měl při výkonu práce podle pracovní smlouvy, kdyby zaměstnavatel plnil svou povinnost přidělovat mu tuto práci, dané mu ještě před uplynutím doby (prvních) šesti měsíců z celkové doby, za niž by měla být zaměstnanci poskytnuta náhrada mzdy, má-li zaměstnanec možnost na základě této nabídky nastoupit do práce u jiného zaměstnavatele až v době po uplynutí těchto šesti měsíců (např. proto, že nabídka práce stále trvá, nebo proto, že zaměstnanec má možnost si sjednat pozdější den nástupu do práce); zaměstnanec tak má zachovánu možnost využít celou dobu, po kterou mu ustanovení § 69 odst. 1 zákoníku práce poskytuje zvýšenou ochranu v situaci, do níž se dostal pro porušení povinnosti zaměstnavatele. Nelze však souhlasit s názorem, že k „aplikaci“ ust. § 69 odst. 2 zákoníku práce by stačila pouhá možnost, že zaměstnanec na nabídnuté pracovní pozici mohl působit již před uplynutím oněch prvních šesti měsíců, neboť pak by na ní působil i po uplynutí těchto šesti měsíců. Tento přístup by se totiž mýl s účelem výše uvedených ustanovení zákoníku práce, neboť by v podstatě nutil zaměstnance začít vykonávat práci u jiného zaměstnavatele bezprostředně poté, co by svému zaměstnavateli oznámil, že trvá na svém dalším zaměstnávání, tedy již v době, kdy zákon přiznává náhradě mzdy satisfakční (vůči zaměstnanci) a sankční (vůči zaměstnavateli) povahu, vyložil Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 3338/2020, ze dne 6. 5. 2021.

### **Projednání převedení zaměstnance na jinou práci (v důsledku zdravotní nezpůsobilosti k práci) a důsledky neuposlechnutí výzvy zaměstnavatele zaměstnanci k dostavení se k projednání převedení**

Protože k převedení zaměstnance, který vzhledem ke svému zdravotnímu stavu podle lékařského posudku pozbyl dlouhodobě způsobilost konat dále dosavadní práci, na jinou práci podle ust. § 41 odst. 1 písm. a) zákoníku práce může dojít i bez souhlasu zaměstnance jednostranným právním

jednáním zaměstnavatele, stanoví zákoník práce alespoň povinnost zaměstnavatele se zaměstnancem projednat důvod převedení na jinou práci a dobu, po kterou má převedení trvat (ust. § 47 odst. 7 zákoníku práce). Z toho, a dále obecně z účelu institutu projednání, jak je vymezen v ust. § 278 odst. 3 zákoníku práce, jednoznačně vyplývá, že se jedná o právo zaměstnance, jemuž odpovídá povinnost zaměstnavatele, vyložil Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 535/2021, ze dne 28. 4. 2021.

Platí-li, že zaměstnanec nemůže být postižen za to, že se domáhá svých práv vyplývajících z pracovněprávních vztahů, nemůže být postižen ani za to, že se rozhodl svá práva nevykonávat.

## Adolf Maulwurf

---

[1] Projednáním se rozumí jednání mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci, výměna stanovisek a vysvětlení s cílem dosáhnout shody. Zaměstnavatel je povinen zajistit projednání v dostatečném předstihu a vhodným způsobem, aby zaměstnanci mohli na základě poskytnutých informací vyjádřit svá stanoviska a zaměstnavatel je mohl vzít v úvahu před uskutečněním opatření. Zaměstnanci mají při projednání právo obdržet na své stanovisko odůvodněnou odpověď.

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

## Další články:

- [Odpovědnost zaměstnavatele a zaměstnance v souvislosti s využitím umělé inteligence](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci - 2. díl: Redefinice závislé práce](#)
- [Home office v Česku, Německu a Rakousku: je česká právní úprava práce na dálku dostatečně flexibilní?](#)
- [Postoupení pohledávky na náhradu škody v pracovněprávních vztazích](#)
- [Návrh zákona o digitálních platformách přináší více, než se na první pohled zdá](#)
- [Odposlechy na pracovišti, policejní vyšetřování a skončení pracovního poměru](#)
- [Odpovědnost zaměstnance za schodek](#)
- [Konec improvizace v odměňování: zamyšlení nad návrhem transpozice směrnice o transparentním odměňování](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci - 1. díl](#)
- [Genderový audit jako strategický nástroj zaměstnavatele: Jak se připravit na implementaci směrnice 2023/970?](#)
- [Pokuta za švarcsystém kurýrů Rohlíku potvrzena Ústavním soudem](#)