

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 5.

Přinášíme letošní pátou část přehledu resp. výběru z pracovně-právní judikatury.

### **Presumpce zvýšeného významu předmětu řízení u pracovněprávního sporu**

Není důvodné v případě řízení, u nichž je ustálenou judikaturou presumován zvýšený význam předmětu řízení ve smyslu ust. § 31a odst. 3 zákon č. [82/1998](#) Sb., o odpovědnosti za škodu způsobenou při výkonu veřejné moci rozhodnutím nebo nesprávným úředním postupem, při posuzování přiměřenosti délky řízení rozlišovat, který z účastníků řízení nesprávný úřední postup spočívající v nepřiměřené délce řízení tvrdí. Při posuzování kritéria významu předmětu řízení je však třeba přihlížet k tomu, který z účastníků řízení se odčinění nemajetkové újmy domáhá. Nikoliv již při posuzování délky řízení, ale až tehdy, pokud soud shledá, že délka řízení byla nepřiměřeně dlouhá, a tudíž že došlo k nesprávnému úřednímu postupu, přičemž se dále zabývá otázkou přiměřeného zadostiučinění. Při tomto posouzení již je významná újma toho, kterého účastníka, a tudíž i individuální význam předmětu řízení právě pro tohoto účastníka, konstatuje Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 30 Cdo 2286/2020, ze dne 29. 3. 2021.

Nejvyšší soud v rozhodnutí spis. zn. 30 Cdo 4256/2009 uzavřel, že pracovněprávním sporům je třeba věnovat zvláštní pozornost, neboť mají pro jeho účastníky z povahy věci zvýšený význam. Předmětem soudního řízení o neplatnost ukončení pracovního poměru je určit platnost daného právního úkonu, přičemž rozhodnutí v této otázce staví na jisto, zda pracovní poměr nadále trvá (trval) a zda zaměstnanci vznikl nárok na náhradu mzdy. Význam předmětu řízení pro poškozeného je dán zejména tím, že přetrvávající spor může zaměstnanci způsobit problémy při hledání nového zaměstnání a v druhé řadě také tím, že od jeho výsledku je odvislý nárok na náhradu mzdy. Pracovněprávní spor tak svojí povahou předurčuje věc k neodkladnému a co nejvčasnějšímu projednání.

Z vyčtených důvodů, pro které je třeba pracovněprávním sporům věnovat zvýšenou pozornost, je patrné, že jde o důvody, které jsou významné právě pro zaměstnance. Naopak důvody, které zde uvádí zaměstnavatel (nejistota zaměstnavatele ohledně povinnosti nahradit zaměstnanci mzdu, ohledně počtu potřebných zaměstnanců, ohledně rozvrhu práce), nejsou důvody, které by obecně byly významnější než u jiných majetkových sporů. ESLP v případě podnikajících osob spojuje zvýšený význam předmětu řízení s takovými řízeními, na jejichž výsledku závisí trvání podnikání (např. pro výši částky, která je předmětem tohoto řízení). Zánik podnikatelské aktivity však nelze obecně považovat za běžný důsledek případného neúspěchu zaměstnavatele v pracovněprávním sporu se svým zaměstnancem. Pokud by tomu tak mělo být, tíží důkazní břemeno ohledně zvýšeného významu předmětu daného řízení zaměstnavatele.

**Nárok na odstupné ve výši (nejméně) dvanáctinásobku průměrného výdělku při pracovním úrazu ve zkušební době a zrušení pracovního poměru ve zkušební době**

Zákon povinnost k poskytnutí odstupného ve výši (nejméně) dvanáctinásobku průměrného výdělku váže na ukončení pracovního poměru formou výpovědi podle ust. § 52 písm. d) zákoníku práce anebo formou dohody z týchž důvodů. Zaměstnanci, se kterým byl ze strany zaměstnavatele zrušen pracovní poměr ve zkušební době z důvodů, pro které by bylo nutno pracovní poměr ukončit výpovědí podle ust. § 52 písm. d) zákoníku práce anebo dohodou z týchž důvodů, odstupné podle ust. § 67 odst. 2 zákoníku práce ve výši dvanáctinásobku průměrného výdělku nenáleží. Ochrana zaměstnance v situaci, kdy je se zaměstnancem účelově zrušen ze strany zaměstnavatele pracovní poměr ve zkušební době jen a pouze z důvodu zdravotního stavu zaměstnance, je poskytnuta prostřednictvím institutu zákazu diskriminace v pracovněprávních vztazích, který je vyjádřen v ust. § 16 zákoníku práce a jehož porušení je důvodem vyslovení neplatnosti rozvázání pracovního poměru. Zaměstnanec má tedy i v této situaci účinný nástroj k ochraně svých zájmů; prostřednictvím něho též může dosáhnout na nároky podle ust. § 67 odst. 2 zákoníku práce, vyložil Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 504/2021, ze dne 8. 4. 2021.

### **Rozhodné období pro zjištění průměrného výdělku ke stanovení odstupného při rozvázání pracovního poměru ze zdravotních důvodů dle ust. § 52 písm. d) zákoníku práce**

Zaměstnanec, který dále nemůže konat dosavadní práci pro pracovní úraz, nemoc z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí, může být převeden na jinou práci se svým souhlasem nebo i kdyby s tím nesouhlasil. Vyslovil-li zaměstnanec souhlas se svým převedením na jinou práci provedeným (navrženým) zaměstnavatelem a jde-li o práci jiného druhu, než jaký byl sjednán v pracovní smlouvě, došlo tím k dohodě o změně obsahu pracovního poměru v druhu práce; práva a povinnosti z pracovního poměru smluvních stran základních pracovněprávních vztahů (zaměstnance a zaměstnavatele) se budou nadále řídit rovněž s přihlédnutím k této dohodě.

Jestliže tedy zaměstnanec a zaměstnavatel uzavřeli dohodu o změně obsahu pracovní smlouvy spočívající ve změně druhu práce, řídily se jejich práva a povinnosti z pracovního poměru nadále rovněž s přihlédnutím k této dohodě. Uvedené mimo jiné znamená, že bylo povinností zaměstnance konat práci v rámci nově sjednaného druhu práce a že důvod následného rozvázání pracovního poměru spočívající v nezpůsobilosti zaměstnance konat dosavadní práci pro onemocnění nemocí z povolání se vztahoval (musel se vztahovat) k tomuto novému druhu práce. V takovém případě není důvod vycházet při stanovení průměrného (pravděpodobného) výdělku pro účely odstupného podle ust. § 67 odst. 2 věty první zákoníku práce z období před změnou obsahu pracovního poměru dohodou účastníků. Opodstatněný není názor, že je nutné analogicky aplikovat ust. § 357 odst. 2 zákoníku práce. *(U zaměstnance, u kterého došlo ke změně pracovní smlouvy z důvodu ohrožení nemocí z povolání nebo pro dosažení nejvyšší přípustné expozice a u něhož byla nemoc z povolání zjištěna až po této změně, se vychází při výpočtu náhrady za ztrátu na výdělku z průměrného výdělku zjištěného naposled před změnou pracovní smlouvy, pokud to je pro zaměstnance výhodnější.)* Je tomu tak proto, že toto ustanovení sleduje jiný účel, totiž aby zaměstnanec nebyl (při náhradě ztráty na výdělku) zkrácen tím, že jeho příjem poklesl již v důsledku změny pracovní smlouvy z důvodu ohrožení nemocí z povolání nebo pro dosažení nejvyšší přípustné expozice, avšak nemoc z povolání byla zjištěna až po této změně. Proto v daném případě není použitelné ani analogicky, uzavřel Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 3396/2020, ze dne 28. 4. 2021.

### **Odpovědnost za škodu vzniklou členovi jednotky sboru dobrovolných hasičů - nejen podle zákoníku práce**

Odpovědnost obce za škodu vzniklou členovi jednotky sboru dobrovolných hasičů obce úrazem, který utrpěl při činnosti v tomto sboru, podle ust. § 393 odst. 1 zákoníku práce nevylučuje povinnost jiného subjektu nahradit (odčinit) mu újmu z téže škodné události podle ustanovení občanského zákoníku; sama možnost uplatnění nároku na náhradu škody vzniklé členovi jednotky sboru dobrovolných hasičů obce úrazem, který utrpěl při činnosti v tomto sboru, proti obci podle ust. § 393 odst. 1 zákoníku práce nebrání tomu, aby poškozený úspěšně uplatnil nárok na náhradu (odčinění) újmy

proti jinému subjektu povinnému nahradit (odčinit) poškozenému újmu podle ustanovení občanského zákoníku. Jsou-li splněny předpoklady jak odpovědnostní skutkové podstaty podle ust. § 393 odst. 1 zákoníku práce, tak předpoklady vzniku povinnosti nahradit (odčinit) jinému újmu podle ustanovení občanského zákoníku, mohou být nároky na náhradu (odčinění) škody (újmy) úspěšně uplatněny poškozeným vůči tomu odpovědnému (povinnému) subjektu, který si poškozený vybere; odpovědnost (povinnost) jednoho subjektu nevyklučuje povinnost (odpovědnost) druhého subjektu. Plněním jednoho z odpovědných (povinných) subjektů pak zaniká v rozsahu tohoto plnění povinnost druhého z nich, vyložil Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 2736/2020, ze dne 28. 4. 2021.

### **Výkon „správní činnosti“ ve smyslu § 2 odst. 3 zákona č. [312/2002](#) Sb. o úřednících územních samosprávných celků a nárok na další odstupné**

Na pozadí sporu o další odstupné dle ust. § 13 zákona č. [312/2002](#) Sb., ve znění pozdějších předpisů, podle něž úředníkovi, s nímž územní samosprávný celek rozváže pracovní poměr výpovědí z důvodů uvedených v ust. § 52 písm. a) až c) zákoníku práce nebo dohodou z týchž důvodů, vedle odstupného podle ust. § 67 a 68 zákoníku práce náleží další odstupné ve výši a za podmínek ust. § 13 odst. 2 až 4 zákona o úřednících územních samosprávných celků. dospěl Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 2738/2019, ze dne 29. 4. 2021, k následujícím závěrům.

Závěr o tom, zda zaměstnanec územního samosprávného celku zařazený do úřadu územního samosprávného celku se plněním svých pracovních úkolů podílí na správních činnostech, je výhradně výsledkem objektivního právního posouzení, zda zaměstnancem vykonávané činnosti naplňují znaky „správních činností“ ve smyslu jejich legální definice uvedené v ust. § 2 odst. 3 zákona o úřednících územních samosprávných celků, mezi které zařazení určitých činností pod správní činnosti územním samosprávným celkem v jeho vnitřních předpisech nepatří; k takovému zařazení lze sice při posuzování charakteru zaměstnancem vykonávaných činností přihlížet, ale stane-li se následně tato otázka mezi zaměstnavatelem (územním samosprávným celkem) a zaměstnancem předmětem sporu, není jím soud při posuzování charakteru zaměstnancem vykonávaných činností vázán.

### **Zařazení zaměstnance do platové třídy a jeho soudní přezkum v rámci pracovněprávního sporu**

Pro zařazení zaměstnance do platové třídy je určující druh práce sjednaný v pracovní smlouvě (popřípadě vyplývající ze jmenování) a nejnáročnější práce, kterou zaměstnanec v jeho mezích vykonává (jejíž výkon zaměstnavatel po zaměstnanci požaduje); zaměstnavatel tedy zařadí zaměstnance podle ust. § 123 odst. 2 zákoníku práce do platové třídy, ve které je podle katalogu prací zařazena nejnáročnější práce, jejíž výkon na zaměstnanci požaduje. Nelze při něm ale mechanicky vycházet jen z katalogem prací stanoveného rozdělení prací do platových tříd, neboť to má svůj význam jen ve spojení se základními charakteristikami platových tříd stanovenými zákonem, jak jsou tyto uvedeny v příloze k zákoníku práce, jež obsahují základní hlediska, z nichž uvedené rozdělení podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti jednotlivých prací vychází. Pro správné zařazení zaměstnance do platové třídy tak není významné jen samotné rozdělení prací do platových tříd v katalogu prací, ale též hlediska vymezená základními charakteristikami platových tříd uvedená v příloze k zákoníku práce, konstatuje Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 2867/2019, ze dne 27. 5. 2021. A dále v něm určuje, že katalogem prací provedené rozdělení a základní charakteristiky platových tříd jsou pro všechny závazné a zaměstnavatel, popřípadě soud v řízení, jehož předmětem jsou platové nároky zaměstnance, nemohou složitost, odpovědnost a namáhavost práce pro účely zařazení zaměstnance do příslušné platové třídy posuzovat jinak, než jak se z nich podává.

### **Porušení podmínek ve smlouvě ujednaného souhlasu zaměstnavatele s vedlejší výdělečnou**

## činnosti zaměstnance

Podle ust. § 304 odst. 1 zákoníku práce zaměstnanci mohou vedle svého zaměstnání vykonávaného v základním pracovněprávním vztahu vykonávat výdělečnou činnost, která je shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele, u něhož jsou zaměstnání, jen s jeho předchozím písemným souhlasem.

Souhlas k vedlejší výdělečné činnosti zaměstnance shodné s předmětem činnosti zaměstnavatele může být učiněn nejen jednostranným prohlášením zaměstnavatele, ale může být též součástí vzájemné dohody zaměstnance a zaměstnavatele, jejímž obsahem mohou být i podmínky, za nichž se tento souhlas zaměstnavatele zaměstnanci uděluje, vyložil NS ČR ve svém rozsudku spis. zn. 21 Cdo 74/2021, ze dne 7. 6. 2021. Je-li podle zákona pouze na rozhodnutí zaměstnavatele, zda zaměstnanci svým souhlasem umožní (vůbec) vykonávat výdělečnou činnost shodnou s předmětem činnosti zaměstnavatele, a může-li tedy neudělením tohoto souhlasu zaměstnanci výkon vedlejší výdělečné činnosti (zcela) zmařit, pak je nepochybně zaměstnavatel také oprávněn svůj souhlas vázat na podmínky, za kterých je pro něj vykonávání výdělečné činnosti zaměstnance shodné s předmětem činnosti zaměstnavatele přijatelné a jejichž stanovením zaměstnanci umožní výkon této výdělečné činnosti (alespoň) v omezené míře. Jsou-li tyto podmínky mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem dohodnuty, představuje jejich nedodržení zaměstnancem nesplnění jeho povinností ze závazků převzatých takovou dohodou, a tedy i porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci.

Nejvyšší soud ČR proto při řešení projednávaného případu ve svém rozsudku spis. zn. 21 Cdo 74/2021, ze dne 7. 6. 2021, označil za nesprávný závěr odvolacího soudu, že porušení cenové dohody mezi účastníky (zaměstnanec se zavázal, že společnost, jejímž byl jediným jednatelem a společníkem, nebude cenově konkurovat ve svém internetovém obchodě internetovým obchodům zaměstnavatele, a že proto musí dodržovat stejné nebo vyšší ceny pro shodné výrobky) nemůže být považováno za porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci a že k porušení takové povinnosti zaměstnance by došlo teprve tehdy, kdyby zaměstnavatel souhlas s výdělečnou činností zaměstnance v souladu s ust. § 304 odst. 2 zákoníku práce odvolal a zaměstnanec by nesplnil svoji povinnost bez zbytečného odkladu výdělečnou činnost ukončit. Vzhledem k tomu, že odvolací soud, veden uvedeným nesprávným právním názorem, se nezabýval tím, zda porušení pracovní povinnosti spočívající v nedodržení závazku z dohody bylo zaměstnancem zaviněno (alespoň z nedbalosti) a zda dosáhlo intenzity porušení pracovní povinnosti zvláště hrubým způsobem, nelze (zatím) uzavřít, zda byly splněny všechny zákonné podmínky pro to, aby zaměstnavatel mohl přistoupit k rozvázání pracovního poměru se zaměstnancem okamžitým zrušením.

**Adolf Maulwurf**

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

## Další články:

- [Dva problémy s pracovní pohotovostí](#)
- [Příkaz a příkaz na místě v přestupkovém řízení vedeném orgány inspekce práce](#)
- [Nová úprava kvalifikovaných zaměstnaneckých opcí](#)
- [Zákon o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele vstupuje v účinnost](#)
- [Souběh funkce statutárního orgánu a pracovněprávního vztahu - judikатурní vývoj](#)
- [Nejvyšší soud: Příspěvek na penzijní připojištění se řadí mezi pracovní a mzdové podmínky](#)

- [Změny nejen parametrů exekčních srážek pro rok 2026](#)
- [Transparentní odměňování](#)
- [K osobnímu příplatku v platové sféře](#)
- [Odvolání vedoucího zaměstnance z funkce a některé související otázky z HR praxe](#)
- [Dvojí zvýšení podpory v nezaměstnanosti k 1. 1. 2026](#)