

2. 12. 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 7.

Výběrový přehled nejnovější pracovně-právní judikatury pokračuje svou sedmou částí.

Okamžik, k němuž se posuzuje nadbytečnost zaměstnance (Fáze organizačního opatření: přijetí, účinnost a jeho realizace)

*Jestliže rozhodnutí zaměstnavatele o organizační změně bylo opravdu přijato (posuzováno podle jeho skutečného smyslu) k dosažení změny úkolů zaměstnavatele, technického vybavení, snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo jiné organizační změny, byl splněn hmotněprávní předpoklad pro podání platné výpovědi z pracovního poměru dle ust. § 52 písm. c) zákoníku práce; to platí i tehdy, nebyl-li organizační změnou sledovaný efekt později dosažen nebo ukázala-li se přijatá organizační změna posléze jako neúčinná. Má-li být takové rozhodnutí skutečnou příčinou nadbytečnosti zaměstnance, musí zaměstnavatel dát výpověď v takovém okamžiku, aby pracovní poměr skončil na základě této výpovědi (uplynutím výpovědní doby) nejdříve v pracovním dni předcházejícím dni, v němž nastává účinnost přijatých organizačních změn. (Jestliže pracovní poměr skončí na základě výpovědi dané podle ust. § 52 písm. c) zákoníku práce až po dni, v němž u zaměstnavatele nastaly přijaté organizační změny, nemá to samozřejmě na platnost výpovědi vliv, neboť v takovém případě bylo rozhodnutí o organizační změně příčinou nadbytečnosti zaměstnance.)*

Je tedy nutné rozlišovat mezi okamžikem přijetí rozhodnutí o organizační změně, okamžikem, k němuž nastává účinnost přijaté organizační změny, a okamžikem, kdy je dosaženo cíle, k němuž organizační změna směřuje, vyplývá z rozsudku Nejvyššího soudu ČR spis. zn. 21 Cdo 3680/2020, ze dne 16. 6. 2021. - Při hodnocení projednávaného případu konstatuje Nejvyšší soud: Zajišťování úkolů zaměstnavatele externími subjekty (dodavatelí) na základě samostatných smluv je až dosažením onoho cíle, jenž zaměstnavatel rozhodnutím o organizační změně v posuzovaném případě sledoval. Rozhodným pro posouzení nadbytečnosti zaměstnance je však den účinnosti organizační změny, v posuzovaném případě tedy den, k němuž se podle rozhodnutí zaměstnavatele změnila jeho organizační struktura. Skutečnost, zda a kdy zaměstnavatel oslovil externí dodavatele, kdy s nimi uzavřel smlouvy a kdy tito začali poskytovat zaměstnavateli své služby, je z tohoto pohledu nevýznamná. Význam by mohla mít při úvaze, zda rozhodnutí zaměstnavatele (příslušného orgánu) bylo opravdu přijato (posuzováno podle jeho skutečného smyslu) k dosažení změny úkolů zaměstnavatele, technického vybavení, snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo jiné organizační změny, a zda zaměstnavatel nesledoval jiné než uvedené cíle a ve skutečnosti jen předstíral přijetí organizačního opatření se záměrem zastříti své skutečné záměry.

**Splnění nabídkové povinnosti nového pracovního zařazení vůči odvolanému vedoucímu zaměstnanci, včetně nabídky jiného vedoucího místa obsazovaného jmenováním**

*Podle ust. § 73a odst. 2 zákoníku práce odvoláním nebo vzdáním se pracovního místa vedoucího zaměstnance pracovní poměr nekončí; zaměstnavatel je povinen tomuto zaměstnanci navrhnout změnu jeho dalšího pracovního zařazení u zaměstnavatele na jinou práci odpovídající jeho*

*zdravotnímu stavu a kvalifikaci. Jestliže zaměstnavatel nemá pro zaměstnance takovou práci, nebo ji zaměstnanec odmítne, jde o překážku v práci na straně zaměstnavatele a současně platí, že je dán výpovědní důvod podle ust. § 52 písm. c) zákoníku práce...*

Z hlediska splnění povinnosti zaměstnavatele podle ust. § 73a odst. 2 části první věty za středníkem zákoníku práce je významné jedině, zda zaměstnavatel má vhodné pracovní místo volné v době výpovědi (tj. v době jejího doručení zaměstnanci). Jen výjimečně je možné přihlídnout k jiným okolnostem, než jaké tu byly v době výpovědi; podle ustálené judikatury soudů to přichází v úvahu tehdy, bude-li zjištěno, že zaměstnavatel nepřistoupil k povinnosti vyplývající z ust. § 73a odst. 2 části první věty za středníkem zákoníku práce s cílem (záměrem) naplnit její (výše zmíněný) účel, ale v rozporu s ustálenými dobrými mravy s přímým úmyslem způsobit zaměstnanci újmu, a je-li proto třeba jeho jednání hodnotit jako zneužití výkonu práva ve smyslu ust. § 3 odst. 1 obč. zák., ve znění účinném do 31. 12. 2013 (nyní ust. § 8 o. z.). O takové jednání by mohlo jít například tehdy, kdyby zaměstnavatel záměrně přistoupil k podání výpovědi až poté, co u něj byla obsazena všechna pro zaměstnance vhodná volná pracovní místa, která by mu mohl podle ust. § 73a odst. 2 části první věty za středníkem zákoníku práce nabídnout, a veden přímým úmyslem by tím vytvořil v době výpovědi takový stav, který by mu umožňoval (jinak úspěšně) tvrdit, že nemůže zaměstnance dále zaměstnávat, a mělo-li by současně jeho jednání přímý (hlavní) cíl způsobit zaměstnanci rozvázáním pracovního poměru výpovědí újmu, připomenul Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis zn. 21 Cdo 1496/2021, ze dne 28. 6. 2021.

Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis zn. 21 Cdo 1496/2021, ze dne 28. 6. 2021, dále vyložil, že z ničeho nevyplývá, že při plnění nabídkové povinnosti zaměstnavatele dle ust. § 73a odst. 2 zákoníku práce zároveň musí jít o práci, která není vykonávána na vedoucím pracovním místě, případně, že se musí jednat o práci, která je vykonávána u zaměstnavatele na nižším stupni řízení, než bylo vedoucí pracovní místo, z něhož byl zaměstnanec odvolán. Má-li proto zaměstnavatel práci, která odpovídá zdravotnímu stavu a kvalifikaci odvolaného zaměstnance, je v zásadě povinen ji tomuto zaměstnanci nabídnout bez ohledu na to, zda se jedná o práci vykonávanou na vedoucím pracovním místě či nikoli. Je přitom přirozené, že v případě zaměstnance odvolaného z vedoucího pracovního místa na vysokém stupni řízení, bude mnohdy z hlediska ust. § 73a odst. 2 zákoníku práce jinou vhodnou prací (odpovídající zdravotnímu stavu a kvalifikaci zaměstnance) právě jiné, opět vedoucí pracovní místo.

Takové místo by ovšem nemusel zaměstnavatel nabídnout zaměstnanci tehdy, kdyby k řádnému výkonu práce tento zaměstnanec bez zavinění zaměstnavatele nesplňoval požadavky, které zaměstnavatel stanovil a které jsou vzhledem ke konkrétním podmínkám výkonu práce u tohoto zaměstnavatele oprávněné a povahou pracovních činností (objektivně vzato) ospravedlnitelné, tedy kdyby byl ve vztahu k této práci naplněn výpovědní důvod uvedený v ust. § 52 písm. f) zákoníku práce. Z hlediska spravedlivosti požadavku na další zaměstnávání odvolaného zaměstnance u dosavadního zaměstnavatele na jiném vedoucím pracovním místě by pak případně mohly mít význam i důvody (kupř. bylo-li by prokázáno porušení pracovních povinností dosahující vysoké intenzity), pro které byl zaměstnanec odvolán z funkce.

**Nárok zaměstnance na odstupné ve výši nejméně dvanáctinásobku průměrného měsíčního výdělku podle ust. § 67 odst. 2 zákoníku práce (vyplývající z dohody o rozvázání pracovního poměru, v níž není uveden nárok na odstupné)**

Zaměstnanci, který uzavřel se zaměstnavatelem dohodu o rozvázání pracovního poměru, přísluší – bez ohledu na to, co bylo v této dohodě uvedeno jako důvod rozvázání pracovního poměru a zda byl v době uzavření dohody zařízením závodní preventivní péče vydán lékařský posudek o způsobilosti zaměstnance k práci – odstupné ve výši nejméně dvanáctinásobku průměrného výdělku, jestliže bude zjištěno, že zaměstnanec v době uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru nesměl pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení nemocí z povolání dále konat

dosavadní práci a že tato okolnost byla skutečným důvodem rozvázání pracovního poměru účastníků, a jestliže – byly-li důvodem zdravotní nezpůsobilosti zaměstnance k výkonu dosavadní práce pracovní úraz nebo onemocnění nemocí z povolání – se zaměstnavatel zcela nezprostil své odpovědnosti za škodu vzniklou zaměstnanci pracovním úrazem nebo nemocí z povolání podle ust. § 367 odst. 1 zákoníku práce.

Obsah pojmu „skutečný důvod dohody o rozvázání pracovního poměru“ není možno zaměňovat se subjektivní pohnutkou (motivem), který účastníka dvou/vícestranného právního jednání vedl k jeho uzavření, neboť pohnutka strany dvou/vícestranného právního jednání je zpravidla pro jeho posouzení bezvýznamná. Jelikož tedy „skutečným důvodem“ nemůže být subjektivní představa účastníka (jeho motiv), pak ovšem tím skutečným důvodem může být objektivně existující okolnost, která by (objektivně) musela zformovat vůli stran ke konkrétnímu právnímu úkonu (a ne jinému).

*Pakliže se zaměstnavatel dozví, že zaměstnanec objektivně nemůže pro následky pracovního úrazu nadále vykonávat dosavadní práci podle pracovní smlouvy, pak zaměstnavatel musí [srov. též rozbor, provedený (k otázce náhrady mzdy) v rozsudku Nejvyššího soudu ČR ze dne 16. 3. 2021, spis. zn. 21 Cdo 2982/2020]:*

- 1) převést zaměstnance na jinou práci, odpovídající jeho zdravotnímu stavu, v rámci v pracovní smlouvě sjednaného druhu práce podle ust. § 41 odst. 1 písm. b) zákoníku práce,
- 2) převést zaměstnance na jinou práci než v pracovní smlouvě sjednaný druh práce podle ust. § 41 odst. 3 zákoníku práce bez jeho souhlasu, avšak podle judikaturních závěrů (srov. závěry rozsudku Nejvyššího soudu ČR dne 30. 1. 2018, spis. zn. 21 Cdo 5825/2016) pouze na dobu dočasnou, než strany dospějí k jinému zákonnému řešení,
- 3) dohodnout se na změně pracovní smlouvy podle ust. § 40 odst. 1 zákoníku práce,
- 4) dohodnout se na rozvázání pracovního poměru podle ust. § 49 zákoníku práce,
- 5) rozvázat pracovní poměr výpovědí podle ust. § 52 písm. d) zákoníku práce.

*Z tohoto přehledu ovšem vyplývá, že nárok na odstupné podle ust. § 67 odst. 2 zákoníku práce nevzniká v případě rozvázání pracovního poměru dohodou pouze tehdy, kdy:*

- a) je sice zjištěno, že ke dni dohody o rozvázání pracovního poměru zaměstnanec objektivně nemohl pro pracovní úraz dále vykonávat dosavadní práci (práci sjednanou jakožto druh práce v pracovní smlouvě) a zaměstnavatel měl takové informace, z nichž je nutno dovodit jeho pochybnost o zdravotním stavu zaměstnance (zdravotní způsobilosti zaměstnance k výkonu sjednané práce), avšak
- b) zaměstnavatel objektivně mohl zaměstnance přeřadit na jinou práci v rámci sjednaného druhu práce v pracovní smlouvě [ust. § 41 odst. 1 písm. b) zákoníku práce], a
- c) z jednání zaměstnance je nepochybné, že by tuto práci nepřijal.

Je-li proto prokázáno, že ke dni uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru zaměstnanec objektivně nemohl z důvodu pozbytí zdravotní způsobilosti v důsledku pracovního úrazu vykonávat práci sjednanou jakožto druh práce v pracovní smlouvě, zaměstnavatel měl takové informace, z nichž je nutno dovodit jeho pochybnost o zdravotním stavu zaměstnance (zdravotní způsobilosti zaměstnance k výkonu sjednané práce), zaměstnavatel objektivně nemohl, popřípadě nechtěl (nebyl ochoten) zaměstnance přeřadit na jinou práci v rámci sjednaného druhu práce v pracovní smlouvě [ust. § 41 odst. 1 písm. b) zákoníku práce] a zaměstnavatel ke dni dohody o rozvázání pracovního poměru neměl objektivně jiný důvod k rozvázání pracovního poměru (výpovědí, okamžitým zrušením), vzniká zaměstnanci nárok na odstupné podle ust. § 67 odst. 2 zákoníku práce bez ohledu na to, co v době uzavření dohody účastníci o této skutečnosti věděli, či zda o ní vůbec věděli, a jaká byla motivace (pohnutka) k uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru, vyložil Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 395/2021, ze dne 22. 7. 2021.

### **Náhrada škody vzniklé zaměstnanci pracovním úrazem v případě konkursu zaměstnavatele**

Byl-li na majetek zaměstnavatele prohlášen konkurs, je podle právní úpravy obsažené v insolvenčním

zákoně (účinném od 1. 1. 2008) osobou, vůči níž se uplatňují pohledávky zaměstnance na náhradu škody vzniklé zaměstnanci pracovním úrazem nebo nemocí z povolání (jakožto pohledávky postavené na roveň pohledávkám za majetkovou podstatou), insolvenční správce, a nikoliv dlužník (zaměstnavatel, na jehož majetek byl prohlášen konkurs). Na tom nic nemění ani skutečnost, že zaměstnavatel má z titulu zákonného pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání i v době po prohlášení konkursu právo, aby za něj příslušná pojišťovna nahradila škodu, která vznikla zaměstnanci při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání, v rozsahu, v jakém za ni zaměstnavatel odpovídá podle zákoníku práce. Tato skutečnost znamená (jen), že zdrojem uspokojení pohledávky zaměstnance na náhradu škody vzniklé mu pracovním úrazem (nemocí z povolání) bude pojistné plnění příslušné pojišťovny, a to i v případě, že insolvenční správce uspokojí tuto pohledávku zaměstnance přímo z majetkové podstaty dlužníka (zaměstnavatele), neboť v takovém případě je příslušná pojišťovna povinna vydat do majetkové podstaty to, co by jinak plnila poškozenému zaměstnanci. Pasivně věcně legitimován v řízení o náhradu škody vzniklé zaměstnanci pracovním úrazem je tedy v případě, že byl na majetek zaměstnavatele prohlášen konkurs, insolvenční správce, a nikoliv dlužník (zaměstnavatel, na jehož majetek byl prohlášen konkurs), určil Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 2113/2020, ze dne 29. 7. 2021.

**Adolf Maulwurf**

---

[1] Viz 4. část přehledu judikatury za rok 2021: Výběr z judikatury nejen k zákoníku práce z r. 2 | [epravo.cz](http://epravo.cz), k dispozici >>> [zde](#).

© EPRAVO.CZ - Sběrka 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](#)