

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 9.

Deváté pokračování judikatorního občasníku obsahuje informace o vybraných rozhodnutích Nejvyššího soudu z 2. pololetí loňského roku 2021, která řeší právní otázky související s rozvázáním pracovního poměru.

Přezkum lékařských posudků o (ne)způsobilosti zaměstnance k práci vydaných po 31. 10. 2017

Změna zákona o specifických zdravotních službách (č. [373/2011](#) Sb.), provedená zákonem č. [202/2017](#) Sb., která nabyla účinnosti 1. 1. 2018, na dosavadní soudní praxi ve vztahu k posuzování lékařských posudků, vydaných podle tohoto zákona, ve vztahu k posuzování pracovněprávních jednání, nic nezměnila, zhodnotil Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 1096/2021, ze dne 26. 8. 2021 (a to na pozadí řešení sporu o neplatnost výpovědi z důvodu dle ust. § 52 písm. e) zákoníku práce). Pakliže ani po 31. 10. 2017 (tedy potom, co nabyl účinnosti zákon č. [202/2017](#) Sb.) nadále nepřichází v úvahu soudní přezkum rozhodnutí příslušného správního orgánu, kterým byl přezkoumán lékařský posudek, není možno takový posudek, resp. rozhodnutí příslušného správního orgánu o jeho přezkumu, považovat za rozhodnutí, z něhož by mohl soud v občanském soudním řízení ve smyslu ust. § 135 odst. 2 o. s. ř. bez dalšího vycházet, neboť „...není aktem vrchnostenského orgánu nadaného právem rozhodovat o právech a povinnostech...“ (srov. závěry nálezu Ústavního soudu ze dne 23. 9. 2008, spis. zn. Pl. ÚS 11/08). Znamená to, že i pro právní stav po dni 31. 10. 2017 zůstávají v platnosti závěry Nejvyššího soudu, učiněné v rozsudku ze dne 29. 1. 2016, spis. zn. 21 Cdo 1804/2015, určil Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 1096/2021, ze dne 26. 8. 2021. *(Nejvyšší soud si je vědom, že komentářová literatura zaujala k této problematice názor opačný [srov. Bělina, M., Drápal, L. a kol.: Zákoník práce. Komentář. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 313, 314, bod 53. a 61.], avšak při respektu k principu dělby soudní pravomoci, a zejména při vázanosti právním názorem Ústavního soudu, není možno tento názor aprobovat. Z uvedených důvodů dospěl NS v projednávané věci (spis. zn. NS 21 Cdo 1096/2021) k závěru, že názor odvolacího soudu, že „...lékařský posudek již není toliko dobrozdáním...“, správný není.)*

V nálezu Ústavního soudu spis. zn. Pl. ÚS 11/08, připomíná Nejvyšší soud ve svém rozhodnutí, je mimo jiné vyjádřena myšlenka, že: "Posudek vydaný zařízením závodní preventivní péče o způsobilosti k práci určitého zaměstnance není aktem vrchnostenského orgánu nadaného právem rozhodovat o právech a povinnostech, ale jde o odborné stanovisko lékaře, který zákonem předvídaným a vyžadovaným způsobem poskytuje součinnost zaměstnavateli. Ten je pak teprve tím, kdo na podkladě zjištění a závěrů lékaře činí konkrétní úkony v rámci pracovněprávního vztahu, kterými zasahuje právní sféru zaměstnance. Podle názoru Ústavního soudu je posudek o zdravotním stavu souhrnem medicínských či biofyzikálních zjištění, k nimž dospěje posuzující lékař použitím exaktních přírodovědeckých metod. Tato činnost nemá nic společného s výkladem obecné právní normy a její následnou aplikací na zjištěný faktický stav. Jako rozhodnutí lze posudek vnímat jen v nejobecnějším smyslu tohoto slova, tedy že lékař při posuzování zdravotního stavu volí (rozhoduje) mezi tím, zda aktuální zdravotní stav zaměstnance umožňuje vykonávat dosavadní práci či nikoliv. Jinak platí, že o zdravotním stavu se nerozhoduje, ten se zjišťuje. Navíc zdravotní stav je nepochybně veličinou proměnnou...". Tato myšlenka se pak stala určující pro novou právní úpravu charakteru

lékařských posudků v zákoně o specifických zdravotních službách, hodnotí Nejvyšší soud (srov. důvodovou zprávu k zákonu č. [373/2011](#) Sb., o specifických zdravotních službách, Poslanecká sněmovna Parlamentu, rok 2011, sněmovní tisk č. 407/0), jakož i následnou judikaturu Nejvyššího soudu (srov. již zmíněný rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29. 1. 2016, spis. zn. 21 Cdo 1804/2015).

Připomínáme, že odkazovaného rozsudku Nejvyššího soudu ČR ze dne 29. 1. 2016, spis. zn. 21 Cdo 1804/2015, pak plyne zejména, že *lékařský posudek není rozhodnutím nebo jiným správním aktem, jenž by byl závazný pro smluvní stranu základních pracovněprávních vztahů, vůči které byl učiněn pracovněprávní úkon, a tedy ani pro soud. Takže např. výpověď zaměstnavatele z pracovního poměru daná zaměstnanci podle ust. § 52 písm. e) zákoníku práce není neplatným pracovněprávním úkonem jen proto, že zaměstnavatel přistoupil k výpovědi pro dlouhodobou zdravotní nezpůsobilost zaměstnance, aniž by měl rozvázání pracovního poměru podložené (řádným a účinným) lékařským posudkem, popřípadě rozhodnutím správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává; uplatnil-li zaměstnanec žalobou u soudu neplatnost takového rozvázání pracovního poměru (ust. § 72 zákoníku práce), soud může shledat výpověď neplatnou, jen jestliže zaměstnavatel dokazováním (zejména znaleckými posudky) neprokáže, že zaměstnanec vzhledem ke svému zdravotnímu stavu pozbyl dlouhodobě zdravotní způsobilost.*

Nadbytečnost zaměstnance ve vztahu k sjednanému (vykonávanému) druhu práce a vytíženosti zaměstnance i po organizačních změnách

Nadbytečnost zaměstnance nelze spojovat s takovým rozhodnutím o organizační změně, v jehož důsledku sice není pro zaměstnavatele dále (zcela nebo zčásti) potřebný výkon pracovních činností, které dotčený zaměstnanec dosud pro něj vykonával, avšak zaměstnavatel má možnost přidělovat zaměstnanci jinou práci v rámci sjednaného druhu práce, jejímž výkonem by byl zaměstnanec nadále ve svém pracovním úvazku vytížen, vyložil Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 456/2020, ze dne 26. 8. 2021.

Organizační opatření o snížení počtu zaměstnanců (a místo tzv. v rezervě bez stanovené pracovní náplně) a vydání organizačního opatření nepříslušnou osobou

Z vlastní podstaty rozhodnutí zaměstnavatele o zrušení pracovního místa nepochybně vyplývá, že toto organizační opatření (jeho realizace) směřuje ke snížení stavu (počtu) zaměstnanců pracujících u zaměstnavatele, není-li spojeno s rozhodnutím o současném zřízení jiného pracovního místa, na kterém má být saturovaná jeho reálná (tedy existující) potřeba výkonu určitých pracovních činností. Reálnost (existence) této potřeby je neoddelitelně spojena s nutností obsazení nově zřízeného pracovního místa ke dni účinnosti přijaté organizační změny. Formálně zřízené pracovní místo, jemuž v organizační struktuře zaměstnavatele není přiřazena konkrétní funkce se stanovenou pracovní náplní vymezující druh práce, kterou bude na tomto pracovním místě zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonávat, je proto jen jakousi „prázdnou slupkou“, která se v poměrech zaměstnavatele žádným způsobem nepromítá do stanoveného počtu zaměstnanců. Na tom nic nemění skutečnost, že zaměstnavatel takto formálně vytvořené pracovní místo vede jako „rezervu“ pro své případné budoucí personální potřeby; na vytvoření nového pracovního místa zde bude možno usuzovat teprve tehdy, až zaměstnavatel v souvislosti s nově vzniklou reálnou potřebou výkonu určitých pracovních činností k dosud formálně zřízenému pracovnímu místu přiřadí této potřebě odpovídající pracovní náplň. Rozhodnutí zaměstnavatele o zrušení pracovního místa realizované zaměstnavatelem tím způsobem, že dotčenému pracovnímu místu odejme jeho stávající označení a pracovní náplň a formálně ho nadále ve své organizační struktuře eviduje jako pracovní místo tzv. v rezervě pro své případné budoucí personální potřeby, je proto organizačním opatřením, které fakticky směřuje ke snížení stavu (počtu) zaměstnanců, posoudil Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 1244/2020, ze dne 19. 11. 2021.

Protože na situaci, kdy rozhodnutí o změně úkolů zaměstnavatele, jeho technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo o jiných organizačních změnách učinil někdo, kdo k tomu v poměrech zaměstnavatele není oprávněn, je třeba nahlížet stejně jako na situaci, kdy takové rozhodnutí nebylo zaměstnavatelem vůbec přijato, je odůvodněn závěr, že v posuzovaném případě nebyly naplněny předpoklady pro rozvázání pracovního poměru výpovědí z důvodu podle ust. § 52 písm. c) zákoníku práce. Výpověď z pracovního poměru je pro rozpor se zákonem neplatná, rozhodl Nejvyšší soud ČR rovněž v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 1244/2020, ze dne 19. 11. 2021.

Snížení počtu zaměstnanců Magistrátu hl. m. Prahy

U zaměstnavatele, jímž je hlavní město Praha, je rozhodnutí o organizačním uspořádání Magistrátu hl. m. Prahy a o jeho změnách vyhrazeno Radě hl. m. Prahy. Ředitel Magistrátu je oprávněn samostatně rozhodovat o organizačních změnách, vzhledem k nimž se může stát zaměstnanec zařazený do Magistrátu nadbytečným ve smyslu ust. § 52 písm. c) zákoníku práce (nejde-li o organizační změny, s nimiž je spojeno zřizování a rušení odborů Magistrátu a změna celkového počtu zaměstnanců hl. m. Prahy zařazených do Magistrátu, který stanovila Rada), pokud to stanoví organizační řád Magistrátu vydaný Radou. Z ust. čl. 4 odst. 1 písm. v) organizačního řádu, přijatého usnesením Rady hl. m. Prahy č. 913 ze dne 31. 5. 2013, vyplývá, že ředitel Magistrátu je oprávněn samostatně rozhodnout jen o takové změně organizačního uspořádání Magistrátu [bez ohledu na skutečnost, zda má za následek změnu počtu zaměstnanců v jednotlivých odborech a zvláštních organizačních jednotkách Magistrátu (popřípadě na jednotlivých pracovních místech)], kterou nedochází ke změně celkového počtu zaměstnanců hl. m. Prahy zařazených do Magistrátu, jak byl stanoven Radou podle ust. § 68 odst. 2 písm. u) zákona o hlavním městě Praze. Tak tomu bude například tehdy, jestliže o stejný počet, o který byl snížen stav zaměstnanců v jednom odboru nebo jedné zvláštní organizační jednotce Magistrátu, se zvýší stav zaměstnanců v jiných jeho organizačních útvech.

(Podle rozsudku Nejvyššího soudu ČR spis. zn. 21 Cdo 1244/2020, ze dne 19. 11. 2021)

Okamžité zrušení pracovního poměru (a event. výpověď jako mírnější opatření) z důvodu útoku na majetek zaměstnavatele

Nejvyšší soud již v minulosti zaujal stanovisko, že útok na majetek zaměstnavatele, ať už přímý (např. krádeží, poškozování, zneužitím apod.) nebo nepřímý (např. pokusem odčerpat část majetku zaměstnavatele bez odpovídajícího protiplnění), představuje z hlediska vymezení relativně neurčité hypotézy ust. § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce tak významnou okolnost, že zpravidla již sama o sobě postačuje pro závěr o porušení povinnosti zaměstnance vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem.

Současně je třeba mít na zřeteli, že vzhledem k výjimečnosti opatření, jakým je okamžité zrušení pracovního poměru, však lze se zaměstnancem, který porušil povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem, okamžitě zrušit pracovní poměr [namísto rozvázání pracovního poměru výpovědí podle ust. § 52 písm. g) části věty před středníkem zákoníku práce] jen tehdy, jestliže okolnosti případu navíc odůvodňují závěr, že se zaměstnancem nelze rozvázat pracovní poměr výpovědí podle ust. § 52 písm. g) části věty před středníkem zákoníku práce, neboť po zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnance zaměstnával až do uplynutí výpovědní doby.

V posuzovaném případě (spis. zn. 21 Cdo 1777/2021) nelze souhlasit s úvahou odvolacího soudu, že

obava zaměstnavatelky o svůj majetek po dobu případné dvouměsíční výpovědní doby [kdyby zaměstnankyni namísto okamžitého zrušení dala výpověď z pracovního poměru podle ust. § 52 písm. g) zákoníku práce] „byla řešitelná v rámci opatření zaměstnavatele, jímž by došlo k úpravě dispozice žalobkyně s majetkem zaměstnavatele, nebo zvýšenou kontrolní činností nad žalobkyní“, a že „následek dopadající do poměrů žalobkyně při okamžitém zrušení pracovního poměru byl nesrovnatelně tíživější, než případná organizační opatření, jež by zaměstnavatel přijal po dobu běhu výpovědní lhůty k ochraně svého majetku či zájmu“. V této souvislosti je třeba mít na zřeteli, že zásada zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance [ust. § 1a odst. 1 písm. a) zákoníku práce] je vyjádřením ochranné funkce pracovního práva, avšak nelze ji chápat odtrženě od jiných základních právních principů a ani ji absolutizovat. Vyjadřuje vyváženou úpravu pracovněprávního vztahu, která má za cíl nejen ochranu zaměstnance, ale respektuje též oprávněné zájmy zaměstnavatele. Vzhledem k uvedenému proto nelze po zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby po dobu výpovědní doby přijímal ve vztahu k zaměstnanci, který se dopustil útoku na majetek zaměstnavatele, jakékoli opatření pro ochranu svého majetku a vynakládal tak úsilí, případně i finanční prostředky k tomu, aby po dobu výpovědní doby mohl bez obav o svůj majetek zaměstnávat zaměstnance, u něhož jinak byly splněny zákonné předpoklady pro okamžité zrušení pracovního poměru, vyložil Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 1777/2021, ze dne 25. 11. 2021.

Adolf Maulwurf

© EPRAVO.CZ - Sbíрка zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- [Velké tápání okolo švarcsystému](#)
- [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 exekučních srážek pro rok 2026](#)
- [Transparentní odměňování](#)
- [K osobnímu příplatku v platové sféře](#)
- [Odvolání vedoucího zaměstnance z funkce a některé související otázky z HR praxe](#)