10. 10. 2023

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

Výběr z judikatury nejen k zákoníku práce z r. 2023 - část 1.

Úvodní část nového přehledu významných soudních rozhodnutí věnujeme problematice rozvázání pracovního poměru a otázkám souvisejícím.

Založení odborové organizace za účelem ochrany členů před výpovědí - odmítnutí odborové organizace udělit souhlas s rozvázáním pracovního poměru a nezávislost odborových organizací

Dá-li zaměstnavatel zaměstnanci - členu příslušného odborového orgánu, který je oprávněn spolurozhodovat se zaměstnavatelem – výpověď či s ním okamžitě zruší pracovní poměr, přestože příslušný odborový orgán odmítl udělit předchozí souhlas k těmto pracovněprávním jednáním (dle ust. § 61 odst. 2 zákoníku práce), soud v řízení podle ust. § 72 zákoníku práce nejprve posuzuje, zda jsou splněny všechny hmotněprávní (formální i materiální) podmínky předmětného rozvázání pracovního poměru, a v kladném případě pak (na rozdíl od případů, kde nevystupuje člen příslušného odborového orgánu) navíc zkoumá, zda lze na zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby zaměstnance nadále zaměstnával. Jsou-li všechny uvedené předpoklady splněny, jsou výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru (dle ust. § 61 odst. 4 zákoníku práce) platné, i když příslušný odborový orgán odmítl udělit souhlas s tímto rozvázáním.

Výrazem ústavního práva odborově se sdružovat (zakládat „bez předchozího schválení“ na ochranu svých zájmů odborové organizace a přistupovat k nim) je též ochrana odborových funkcionářů obsažená v ust. § 61 odst. 2 až 4 zákoníku práce. Její realizace uskutečněná tím, že odborová organizace odmítne zaměstnavateli udělit předchozí souhlas s výpovědí nebo okamžitým zrušením pracovního poměru odborového funkcionáře, nemůže proto současně představovat hledisko, ke kterému je třeba přihlížet při vymezení relativně neurčité hypotézy ust. § 61 odst. 4 zákoníku práce, a soud v ní nemůže spatřovat okolnost, za níž nelze na zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby zaměstnance nadále zaměstnával; odmítnutí odborové organizace udělit souhlas s rozvázáním pracovního poměru učiněné písemně v zákonem stanovené době je předpokladem k vlastnímu postupu podle ust. § 61 odst. 4 zákoníku práce, zhodnotil Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 474/2021, ze dne 20. 1. 2023.

Pro poměry projednávané věci z uvedeného vyplývá, že odvolací soud svůj závěr o tom, že na zaměstnavateli nebylo možno spravedlivě požadovat, aby zaměstnankyni nadále zaměstnával, nemohl založit na jím zvažovaných okolnostech [že cílem odborové organizace nebylo hájení práv všech zaměstnanců zaměstnavatele tak, jak bylo touto odborovou organizací deklarováno, nýbrž jen ochrana zakládajících členů odborové organizace (mezi které náležela též žalobkyně), kteří měli být dotčeni personálními důsledky zaměstnavatelem zjištěných nedostatků v práci, čemuž napovídá též skutečnost, že uvedená odborová organizace se bránila přijetí dalších členů z řad zaměstnanců zaměstnavatele, na jejichž žádosti o přijetí nebylo reagováno], neboť jako k jedinému hledisku pro vymezení relativně neurčité hypotézy ust. § 61 odst. 4 zákoníku práce nesprávně přihlédl k samotnému uplatnění práva na ochranu odborového funkcionáře a v neprospěch zaměstnankyně tak zohlednil realizaci jejího ústavního práva odborově se sdružovat. Nelze navíc ani pominout, že Nejvyšší soud – při zohlednění, že odborové organizace vznikají nezávisle na státu a samostatně

upravují své vnitřní poměry, do nichž stát (jeho orgány) není oprávněn zasahovat – e rozhodovací praxi formuloval závěr, že soudu nepřísluší ve sporu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem přezkoumávat, zda odborová organizace, u níž byly splněny všechny zákonné předpoklady vyžadované k tomu, aby se stala právnickou osobou, skutečně vznikla nebo zda opravdu vznikla organizační jednotka odborové organizace, která vystupuje svým jménem, zaujala-li v tomto směru kladné stanovisko odborová organizace (příslušný orgán odborové organizace), do jejíž organizační struktury taková jednotka náleží, a že soudu nepřísluší se zabývat ani platností volby (jejím průběhem a výsledkem) zaměstnance do orgánu odborové organizace (orgánu organizační jednotky odborové organizace, která vystupuje svým jménem). Tím spíše potom soudu nepřísluší posuzovat (odvolacím soudem nesprávně zohledněné) důvody, které vedly k založení odborové organizace, nebo přístup odborové organizace k uplatňování svých práv u zaměstnavatele a k přijímání nových členů, uzavřel Nejvyšší soud ČR v rozsudku 21 Cdo 474/2021, ze dne 20. 1. 2023.

Náležitosti žádosti zaměstnavatele o předchozí souhlas odborové organizace s rozvázáním pracovního poměru s odborářským funkcionářem a odpovědi odborové organizace

Zákon nestanoví, jaké náležitosti má obsahovat žádost zaměstnavatele o předchozí souhlas odborové organizace k výpovědi z pracovního poměru členu jejího orgánu podle ust. § 61 odst. 2 zákoníku práce, ani v jaké formě má být tato žádost učiněna. S ohledem na smysl a účel této povinnosti zaměstnavatele z ní však musí vyplývat alespoň to, že zaměstnavatel žádá odborovou organizaci o souhlas k výpovědi z pracovního poměru, a kterého konkrétního zaměstnance (člena orgánu odborové organizace) se tato výpověď z pracovního poměru týká. Zaměstnavatel není povinen v žádosti o předchozí souhlas odborové organizace podle ust. § 61 odst. 2 zákoníku práce uvést (konkrétní) výpovědní důvod, ani jinak blíže zdůvodňovat, proč k výpovědi z pracovního poměru hodlá přistoupit, a není ani povinen odborové organizaci sdělovat (zdůvodňovat), zda (popřípadě z jakého důvodu) na zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby tohoto zaměstnance nadále zaměstnával. Je na úvaze odborové organizace, jak se k žádosti zaměstnavatele postaví, neobsahuje-li tato žádost důvod výpovědi z pracovního poměru, nebo nepovažuje-li odborová organizace zaměstnavatelem uvedené odůvodnění žádosti za dostatečné [zda se např. dotáže zaměstnavatele na důvod výpovědi, resp. požádá zaměstnavatele o (bližší) odůvodnění jeho žádosti, nebo zda budou nedostatky v jejím odůvodnění spatřované odborovou organizací důvodem pro odepření zaměstnavatelem požadovaného souhlasu odborové organizace k výpovědi z pracovního poměru].

Přitom se jeví logickým, že čím bude taková žádost stručnější a skoupější na důvody, o to bude menší pravděpodobnost, že jí bude vyhověno.

Z požadavku, že se má jednat o žádost o „předchozí“ souhlas, pak vyplývá jen to, že zaměstnavatel se na odborovou organizaci musí s touto žádostí obrátit dříve, než přistoupí k rozvazovacímu jednání (než je učiní).

Zákon současně nestanoví ani žádné podmínky, které by musely být splněny, aby se odborová organizace žádostí zaměstnavatele musela (mohla) zabývat. Zákon nestanoví ani žádné náležitosti (kromě požadavku na písemnou formu), které musí obsahovat (splňovat) nesouhlasné stanovisko odborové organizace (odmítnutí udělit zaměstnavateli souhlas s výpovědí z pracovního poměru podle ust. § 61 odst. 2 zákoníku práce).

Aby nastaly právní následky uvedené v ust. § 61 odst. 4 zákoníku práce, musí odborová organizace písemně odmítnout udělit zaměstnavateli souhlas k výpovědi do 15 dnů ode dne, kdy o něj byla požádána. Jakákoliv jiná odpověď odborové organizace na žádost zaměstnavatele o souhlas k výpovědi podle ust. § 61 odst. 2 zákoníku práce (byť by byla učiněna do 15 dnů ode dne, kdy o něj byla požádána), jakož i to, že odborová organizace v uvedené lhůtě na tuto žádost zaměstnavatele neodpoví (nereaguje), se považuje za předchozí souhlas k výpovědi z pracovního poměru (srov. ust. §

61 odst. 2 a 4 zákoníku práce).

Odborová organizace však své nesouhlasné stanovisko (odmítnutí udělit zaměstnavateli souhlas k výpovědi) nemusí zaměstnavateli zdůvodňovat (odpověď na žádost o udělení souhlasu, stejně jako žádost zaměstnavatele, nemusí obsahovat odůvodnění tohoto postoje odborové organizace). Stačí, je-li z písemného stanoviska odborové organizace zřejmé, že odborová organizace odmítá udělit zaměstnavateli jím požadovaný souhlas k výpovědi z pracovního poměru (že s ní nesouhlasí). Důvody, proč odborová organizace odmítla souhlas k výpovědi udělit (motivy nebo pohnutky, které ji k tomuto postoji vedly), nejsou z hlediska právních následků uvedených v ust. § 61 odst. 4 zákoník práce významné.

Vznikne-li pochybnost o obsahu stanoviska odborové organizace k žádosti zaměstnavatele o udělení předchozího souhlasu k výpovědi z pracovního poměru, je třeba jeho obsah objasnit. I když rozhodnutí odborové organizace o žádosti zaměstnavatele o udělení předchozího souhlasu k výpovědi není právním jednáním, nýbrž (jen) faktickým jednáním, které je hmotněprávním předpokladem pro právní jednání (výpověď z pracovního poměru) a které není samo o sobě způsobilé přivodit následky v právních vztazích stran pracovněprávního vztahu, postupuje se – vzhledem k tomu, že jde rovněž o projev vůle – při objasňování jeho obsahu (obdobně) podle pravidel, kterými se řídí výklad právních jednání a která jsou obsažena v ust. § 555 a násl. o. z.

(Podle rozsudku Nejvyššího soudu ČR spis. zn. 21 Cdo 2100/2022, ze dne 24. 1. 2023)

Konkludentní dohoda o právu zaměstnance na odstupné z jiných důvodů, než stanovených výslovně zákoníkem práce

Poskytování odstupného při rozvázání pracovního poměru zaměstnavatelem může být – na rozdíl od právní úpravy poskytování odstupného účinné do 31. 12. 2006 – upraveno (způsobem uvedeným v ust. § 4a odst. 2 zákoníku práce) odchylně od zákona, bude-li tím založeno právo zaměstnance na odstupné v dalších případech (z jiných důvodů), než které jsou zákonem stanoveny (vypočteny v ust. § 67 odst. 1 a 2 zákoníku práce). Skutečnost, že zaměstnanci nenáleží odstupné na základě ust. § 67 odst. 1 nebo odst. 2 zákoníku práce, proto ještě neznamená, že mu na něj nemohlo vzniknout právo jinak – např. na základě dohody zaměstnance a zaměstnavatele (ať už výslovné, nebo konkludentní – srov. ust. § 4 zákoníku práce a ust. § 546 o. z.) nebo na základě vnitřního předpisu (zaměstnavatele). Na odstupné proto může vzniknout – je-li to dohodnuto ve smlouvě nebo stanoveno vnitřním předpisem – právo i zaměstnanci, jehož pracovní poměr byl ukončen dohodou podle ust. § 49 zákoníku práce bez uvedení důvodu, konstatuje Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 1060/2021, ze dne 17. 2. 2023. - Nicméně čtenáře je asi třeba raději varovat před dovozováním unáhlených zjednodušujících závěrů z uvedených právních (vybraných) vět judikátu NS ČR, bez jeho bližšího studia, to především ve vztahu ke konkludentní formě dohody. NS ČR hodnotí ve svém rozsudku v rámci řešení konkrétního sporného případu, že právní závěr odvolacího soudu (jehož rozsudek ruší) o tom, že u zaměstnankyně byly splněny předpoklady pro vznik nároku na odstupné, je přinejmenším předčasný. K nároku zaměstnance na odstupné z jiných, než zákoníkem práce stanovených důvodů viz též rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 13. 9. 2017, spis. zn. 21 Cdo 1862/2017, (stručně >>>zde), na který ostatně odkazuje i aktuálně zmiňované rozhodnutí NS.

Dohoda zaměstnavatele a zaměstnance o prodloužení výpovědní doby sjednaná po započetí běhu výpovědní doby

Uzavřou-li zaměstnavatel a zaměstnanec po 31. 12. 2013 dohodu o prodloužení výpovědní doby podle ust. § 51 odst. 1 zákoníku práce v průběhu výpovědní doby, musí z obsahu dohody jednoznačně vyplývat, kdy (který den) má pracovní poměr účastníků dohody (uplynutím výpovědní doby) skončit. Výpovědní doba musí být současně sjednána tak, aby

její délka (po jejím prodloužení) byla přiměřená okolnostem konkrétního případu, jinak jde o (relativně) neplatné právní jednání ve smyslu ust. § 580 odst. 1 o. z., vyložil Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 2861/2022, ze dne 27. 2. 2023.

Zákon nestanoví horní hranici „prodloužené“ výpovědní doby a ani nejsou předepsána žádná kritéria, k nimž je třeba při prodlužování výpovědní doby přihlížet. Je však zřejmé, že výpovědní doba musí být sjednána tak, aby její délka (po jejím prodloužení) byla přiměřená okolnostem konkrétního případu. Při sjednání dohody o prodloužení výpovědní doby proto musí být zohledněn zejména věk zaměstnance, délka trvání pracovního poměru, povaha vykonávané práce a význam práce konané zaměstnancem pro zaměstnavatele, neboť jinak nelze dosáhnout stavu, že délka výpovědní doby bude jednak plnit funkci ochrany zaměstnanců při ztrátě zaměstnání, jednak zajišťovat potřebnou flexibilitu pracovního zapojení zaměstnanců. V neposlední řadě mohou být v konkrétním případě důležité též důvody, které zaměstnavatele a zaměstnance k prodloužení výpovědní doby vedly. Výpovědní doba tedy nesmí být v konkrétním případě sjednána nepřiměřeně dlouhá, aby ve svých důsledcích vedla k takovému trvání pracovního poměru, které by bylo v rozporu s dobrými mravy a neodpovídalo by oprávněným zájmům stran pracovního poměru.

Porušení pracovněprávní povinnosti úředníka územního samosprávného celku

Zaměstnanec (úředník územního samosprávného celku) vykonávající činnosti správního orgánu poruší povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci, nevydá-li rozhodnutí ve lhůtě „bez zbytečného odkladu“ (ust. § 71 odst. 1 správního řádu), a v případě, kdy to okolnosti posuzovaného případu neumožňují, ve lhůtě těmto okolnostem přiměřené do uplynutí podpůrné lhůty (30denní nebo prodloužené) podle ust. § 71 odst. 3 správního řádu, vyplývá z rozsudku Nejvyššího soudu ČR spis. zn. 21 Cdo 3330/2021, ze dne 6. 4. 2023.

Adolf Maulwurf

© 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