

2. 11. 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 2.

I druhou část letošního přehledu významných soudních rozhodnutí věnujeme otázkám kolem rozvázání pracovního poměru (resp. ukončení výkonu funkce) a nárokům z toho vyplývajícím.

Nárok na náhradu mzdy při nepřidělování práce po neplatném rozvázání pracovního poměru je možný i z titulu náhrady za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti

Je-li důvodem nepřidělování práce zaměstnanci (v době od oznámení trvání na dalším zaměstnávání do právní moci rozhodnutí o neplatnosti rozvázání pracovního poměru) ztráta zdravotní způsobilosti zaměstnance pro pracovní úraz, je nutné rovněž posoudit, zda mu požadované plnění nenáleží z jiného právního důvodu - z důvodu náhrady za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti, vyplývá z rozsudku Nejvyššího soudu ČR spis. zn. 21 Cdo 1410/2022, ze dne 19. 4. 2023. Ačkoliv v projednávané věci zaměstnanec svůj žalobou uplatněný nárok hodnotí jako právo na náhradu mzdy „z neplatného rozvázání pracovního poměru“, není právní hodnocení náležitostí žaloby (ust. § 79 odst. 1 o. s. ř.), neboť platí zásada iura novit curia. Žalobci postačí, uvede-li skutkové okolnosti, od kterých se podle jeho názoru odvíjí uplatněný nárok. Pro vymezení předmětu řízení je tak podstatné tvrzení zaměstnance, že mu jde o náhradu mzdy za to, že mu zaměstnavatelka (v době od oznámení trvání na dalším zaměstnávání do právní moci rozhodnutí o neplatnosti rozvázání pracovního poměru) nepřidělovala práci, přičemž pozbyl-li (i v celém tomto období) dlouhodobě pracovní schopnost (způsobilost), stalo se tak v důsledku pracovního úrazu.

Výkon funkce děkana policejní vysoké školy ve služebním nebo pracovním poměru a odvolání z funkce

Funkce děkana fakulty veřejné vysoké školy je veřejnou funkcí. Neexistuje rozumný důvod, aby bylo jinak nahlíženo na postavení děkana fakulty státní vysoké školy, kterou je též Policejní akademie České republiky jako policejní vysoká škola.

Byť je možno připustit správnost úvahy, že funkce děkana fakulty státní vysoké školy může být vykonávána (stejně jako funkce děkana fakulty veřejné vysoké školy) v pracovním poměru (byť uvedené ve vztahu k veřejné funkci není zcela obvyklé), založeném jmenováním podle ust. § 33 odst. 3 písm. a) zákoníku práce, může se tak stát pouze v případech, kdy není k výkonu funkce děkana fakulty státní vysoké školy jmenován příslušník bezpečnostního sboru (Policie České republiky).

Lze tedy uzavřít, že funkce děkana fakulty policejní vysoké školy může být vykonávána ve služebním poměru podle zákona č. [361/2003](#) Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, a - není-li do funkce děkana jmenován příslušník Policie České republiky (a od 1. 9. 2016 též dalších bezpečnostních sborů) ve služebním poměru - též v pracovním poměru.

Pravomoc služebního funkcionáře k rozhodování ve věcech služebního poměru je dána nejen v době, kdy služební poměr příslušníka bezpečnostního sboru trvá, nýbrž i v době, kdy jeho služební poměr byl již ukončen, avšak musí se jednat o nároky, které (z hlediska svého skutkového vymezení) se služebním poměrem souvisí. Podstatné tak je především posouzení, zda žalobou uplatněné nároky

vyplývají ze služebního poměru příslušníka bezpečnostních sborů [tedy mají časový, místní a zejména věcný (vnitřně účelový) poměr k výkonu služby]. Toto posouzení musí vyplývat z vyličení skutkového děje tak, jak je obsažen v žalobě, resp. v dalších podáních žalobce; tím je dán sporu jeho skutkový rámec, jímž je soud vázán.

Jestliže žalobce funkci děkana fakulty Policejní akademie České republiky vykonával ve služebním poměru, došlo odvoláním z funkce děkana k zásahu do služebního poměru žalobce a veškeré nároky z tohoto odvolání je třeba řešit (s výjimkou nároků, vyplývajících z ust. § 77 odst. 9 zákona o služebním poměru) podle zákona o služebním poměru, včetně pravomoci příslušného orgánu k jejich rozhodování.

(Podle usnesení Nejvyššího soudu ČR spis. zn. 21 Cdo 1281/2022, ze dne 28. 4. 2023)

Náhrada mzdy z důvodu neplatného rozvázání pracovního poměru při tzv. předčasném důchodu

Rozhodne-li se zaměstnanec, u něhož byly splněny předpoklady pro vznik nároku na tzv. předčasný důchod (starobní důchod, na který vznikl nárok podle ust. § 31 odst. 1 zákona o důchodovém pojištění), o své vlastní vůli o tuto dávku důchodového pojištění požádat a tzv. předčasný důchod je mu přiznán, nemůže vykonávat výdělečnou činnost v rozsahu, který zakládá účast na pojištění (ust. § 27 zákona o důchodovém pojištění), neboť zákonná podmínka uvedená v ust. § 37 odst. 2 věty před středníkem zákona o důchodovém pojištění souběh takové výdělečné činnosti a výplaty starobního důchodu, na který vznikl nárok podle ust. § 31 odst. 1 zákona o důchodovém pojištění, vylučuje. Proto za situace, kdy byl se zaměstnancem neplatně rozvázán pracovní poměr, je třeba dovodit, že nadále nemá být zdrojem jeho příjmů mzda (plat) z dosavadního pracovního poměru, ale přiznaný důchod (starobní důchod, na který mu vznikl nárok podle ust. § 31 odst. 1 zákona o důchodovém pojištění), jehož výplatu na základě vlastní žádosti pobírá, a že není připraven a ochoten dále konat pro zaměstnavatele práci podle pracovní smlouvy, i když dříve (před podáním žádosti o důchod) zaměstnavateli oznámil, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával. **Není-li (nemá-li být) podle rozhodnutí zaměstnance, s nímž byl neplatně rozvázán pracovní poměr, nadále zdrojem jeho příjmů zásadně mzda (plat) za vykonanou práci u dosavadního zaměstnavatele, ale přiznaný starobní důchod, na který mu vznikl nárok podle ust. § 31 odst. 1 zákona o důchodovém pojištění, nemá ode dne, kdy mu byl tento důchod přiznán, nárok na náhradu mzdy (platu) podle ust. § 69 odst. 1 zákoníku práce.** Důvody, pro které se zaměstnanec rozhodl požádat o tzv. předčasný důchod, jsou přitom nerozhodné, uzavírá Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 445/2023, ze dne 29. 6. 2023.

Pro úplnost je nutné připomenout, že v případě posuzování nároku na náhradu mzdy (platu) z neplatného rozvázání pracovního poměru za situace, kdy zaměstnanec pobírá současně starobní důchod, na který mu vznikl nárok podle ust. § 29 zákona o důchodovém pojištění, je situace odlišná, neboť výplata tohoto důchodu náleží osobám vykonávajícím výdělečnou činnost - jak vyplývá z ust. § 37 odst. 1 věty první zákona o důchodovém pojištění - v plné výši, připomíná Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 445/2023, ze dne 29. 6. 2023.

Porušení autorskoprávních předpisů akademickým pracovníkem vysoké školy jako porušení pracovní kázně a důvod k výpovědi

Porušení autorskoprávních předpisů akademickým pracovníkem vysoké školy v souvislosti s předložením habilitační práce při habilitačním řízení na vysoké škole představuje porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci ve smyslu ust. § 52 písm. g) zákoníku práce, zhodnotil Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis.

zn. 21 Cdo 34/2023, 21 Cdo 302/2023, ze dne 29. 6. 2023.

V projednávané věci (spis. zn. 21 Cdo 34/2023) žalobce vykonával práci akademického pracovníka a zároveň prorektora (zástupce rektora, který je v čele vysoké školy – srov. ust. § 10 odst. 1 a 4 zákona o vysokých školách) jedné z vysokých škol, které jsou jako nejvyšší články vzdělávací soustavy vrcholnými centry vzdělanosti, nezávislého poznání a tvůrčí činnosti a které mají klíčovou úlohu ve vědeckém, kulturním, sociálním a ekonomickém rozvoji společnosti mimo jiné tím, že uchovávají a rozhojňují dosažené poznání a podle svého typu a zaměření pěstují činnost vědeckou, výzkumnou, vývojovou a inovační, uměleckou nebo další tvůrčí činnost [srov. ust. § 1 písm. a) zákona o vysokých školách]. Jako akademický pracovník vysoké školy žalobce vykonával v pracovním poměru jak pedagogickou, tak tvůrčí činnost, a byl povinen dbát dobrého jména žalované (srov. ust. § 70 odst. 1 zákona o vysokých školách). Při výkonu tvůrčí činnosti, bylo-li (mělo-li být) jejím výsledkem vytvoření vědeckého díla, byl žalobce povinen dodržovat též autorský zákon, a to bez ohledu na účel, k němuž vytvořené vědecké dílo použil nebo hodlal použít. Není proto z tohoto pohledu významné, zda dílo bylo či mělo být použito pro výkon pedagogické činnosti žalobce u žalované, k publikaci v odborném tisku, jako tiskem vydaná monografie, k prezentaci na vědeckých konferencích nebo jako habilitační práce, na jejímž základě (mimo jiné) se ověřuje vědecká kvalifikace uchazeče o jmenování docentem (srov. ust. § 71 a 72 zákona o vysokých školách). Ve všech uvedených případech musí být vědecké dílo jedinečným výsledkem tvůrčí činnosti autora, která je jednou ze základních náplní práce akademického pracovníka vysoké školy.

Předložil-li žalobce jako svoji habilitační práci do habilitačního řízení část monografie, která nebyla výsledkem jeho tvůrčí činnosti (žalobce nebyl jejím autorem), učinil tak v rozporu se zákonem (srov. zejména ust. § 11 a § 12 autorského zákona) a porušil tím povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci, neboť povinnost dodržovat autorský zákon při výkonu tvůrčí činnosti nepostrádá místní, časový, ale zejména věcný (vnitřní účelový) vztah k plnění závazků žalobce jako akademického pracovníka a prorektora vysoké školy plynoucích z pracovního poměru mezi ním a žalovanou. Závěr odvolacího soudu, že posouzení skutečnosti, zda žalobce porušil autorský zákon v rámci habilitačního řízení, není pro posouzení dané věci podstatné, neboť to nemá souvislost s výkonem práce žalobce a dodržováním povinností, které mu plynou z pracovního poměru, proto není správný.

Nemožnost uplatnění fikce nadbytečnosti po odvolání nebo vzdání se vedoucího pracovního místa, jestliže zaměstnanec u zaměstnavatele ve stejném pracovní poměru vykonává práci též na jiném pracovním místě (další pracovní funkci)

Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 34/2023, ze dne 29. 6. 2023, připomíná, že již dříve dospěl k závěru, že zaměstnanec může u zaměstnavatele podle sjednaných pracovních podmínek vykonávat více druhů práce (srov. rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 14. 7. 2016, spis. zn. 21 Cdo 3240/2015, nebo rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 13. 11. 2018, spis. zn. 21 Cdo 4654/2017) a že zaměstnanec, kterého lze z pracovního místa vedoucího zaměstnance odvolat nebo který se může tohoto místa vzdát (ust. § 73 zákoníku práce), **může ve stejném pracovním poměru vedle tohoto vedoucího pracovního místa vykonávat práci na jiném pracovním místě (další pracovní funkci). Je-li tento zaměstnanec z pracovního místa vedoucího zaměstnance, které zastával vedle dalšího pracovního místa, zaměstnavatelem odvolán nebo se tohoto místa vzdá, není zaměstnavatel povinen navrhnout zaměstnanci změnu jeho dalšího pracovního zařazení u zaměstnavatele na jinou práci odpovídající jeho zdravotnímu stavu a kvalifikaci (ust. § 73a odst. 2 část první věty za středníkem zákoníku práce), neboť po odvolání zaměstnance z pracovního místa vedoucího zaměstnance (poté, co se zaměstnanec tohoto místa vzdal) je tu další druh práce, který je zaměstnanec povinen pro zaměstnavatele vykonávat; to neplatí, jestliže je vedoucí zaměstnanec v průběhu pracovního poměru zaměstnavatelem**

pověřen zastupováním jiného vedoucího zaměstnance nebo pověřen jen splněním určitého pracovního úkolu nebo (jako zaměstnanec) ustanoven do poradního orgánu zaměstnavatele anebo v jiných obdobných případech. Není-li zaměstnavatel povinen navrhnout zaměstnanci změnu jeho dalšího pracovního zařazení na jinou práci odpovídající jeho zdravotnímu stavu a kvalifikaci, která má své místo jen tam, kde po odvolání zaměstnance z pracovního místa vedoucího zaměstnance nebo poté, co se zaměstnanec tohoto pracovního místa vzdal, zcela odpadl druh práce, který je zaměstnanec povinen pro zaměstnavatele vykonávat, a kde by jinak muselo dojít k rozvázání pracovního poměru, **nemůže nastat ani fikce výpovědního důvodu podle ust. § 52 písm. c) zákoníku práce**, která je se splněním této nabídkové povinnosti zaměstnavatele – jak vyplývá z ust. § 73a odst. 2 věty druhé zákoníku práce – spojena (srov. např. usnesení Nejvyššího soudu ČR ze dne 14. 11. 2017, spis. zn. 21 Cdo 5179/2016).

Bylo-li v projednávané věci (spis. zn. 21 Cdo 34/2023) z hlediska skutkového stavu v řízení před soudy zjištěno, že žalobce, který pracoval na základě pracovní smlouvy ze dne 27. 9. 2004 pro žalovanou jako vysokoškolský učitel a následně jako akademický pracovník působící na katedře managementu a informatiky Fakulty bezpečnostního managementu a který byl dne 1. 10. 2013 jmenován do funkce prorektora pro zahraniční styky a vnější vztahy, i po jmenování do funkce prorektora, které obsahovalo prohlášení, že „ostatní dříve sjednané podmínky týkající se Vašeho pracovního vztahu k zaměstnavateli, ... nejsou aktem jmenování dotčeny“, vykonával činnost akademického pracovníka na katedře managementu a informatiky (kde vyučoval předměty garantované touto katedrou, zkoušel studenty, vedl závěrečné práce, účastnil se schůzí katedry a vykonával vědeckou činnost), je závěr odvolacího soudu, že jelikož po odvolání žalobce z funkce prorektora pro zahraniční styky a vnější vztahy (prorektor zastupuje rektora v jím určeném rozsahu – srov. ust. § 10 odst. 4 zákona č. [111/1998 Sb.](#)) tu byl další druh práce vyplývající pro žalobce z jeho pracovního zařazení na jiném pracovním místě (akademický pracovník), žalovaná nebyla povinna navrhnout žalobci změnu jeho pracovního zařazení na jinou práci, a nemůže tak nastat ani fikce výpovědního důvodu podle ust. § 52 písm. c) zákoníku práce.

Adolf Maulwurf

© EPRAVO.CZ – Sběrka zákonů, judikatura, právo | 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: zamýšlení 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](#)