

10. 5. 2024

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

## Výběr z judikatury nejen k zákoníku práce z r. 2023 - část 6.

Šesté pokračování přehledu významných soudních rozhodnutí z loňského roku 2023 znovu věnujeme často řešené problematice rozvázání pracovního poměru a otázkám souvisejícím. Podíváme se kupř. na aplikaci (uplatnění) některých výpovědních důvodů v praxi - jde-li o výpověď pro zdravotní nezpůsobilost, pro porušení pracovní kázně v podobě neomluvených absencí a pro nesplňování požadavků pro řádný výkon práce. Dále se věnujeme zejména nárokům zaměstnance, je-li úspěšný ve sporu o (ne)platnost rozvázání pracovního poměru, během kterého nevykonával pro zaměstnavatele práci, konkrétně pak otázce nároku na dovolenou za tuto dobu.

### **Ústní dohoda účastníků pracovního poměru o rozvržení pracovní doby a výpověď pro zdravotní nezpůsobilost zaměstnance**

Součástí pracovní smlouvy mohou účastníci učinit i rozvržení pracovní doby kupř. pouze na jednosměnný denní provoz (režim). Takové ujednání účastníků nic nemění na oprávnění zaměstnavatele podle ust. § 81 odst. 1 zákoníku práce rozvrhnout pracovní dobu; zaměstnavatel se takovým ujednáním pouze zaváže, že ve vztahu k dotčenému zaměstnanci bude pracovní dobu rozvrhovat určitým způsobem. Na takovém rozvržení pracovní doby (případně na dalších pracovních podmínkách) se mohou účastníci dohodnout i dodatečně (následně po uzavření pracovní smlouvy) na základě dohody o změně pracovní smlouvy podle ust. § 40 odst. 1 zákoníku práce.

Jak vyplývá z ust. § 20 zákoníku práce - nebylo-li právní jednání učiněno ve formě, kterou vyžaduje tento zákon, a bylo-li již započato s plněním, není možné se neplatnosti tohoto jednání dovolat u těch jednání, jimiž vzniká nebo se mění základní pracovněprávní vztah. Protože případná dohoda o změně pracovní smlouvy (ust. § 40 odst. 1 zákoníku práce) je právním jednáním, jímž se mění základní pracovněprávní vztah (pracovní poměr), pokládá se - za předpokladu, že již bylo započato s jejím plněním - za platnou, i kdyby nebyla uzavřena v písemné formě vyžadované zákoníkem práce, nýbrž jen ústně nebo i jiným způsobem nevzbuzujícím pochybnost o tom, co chtěli jednající projevit (konkludentně), neboť její neplatnosti se již nelze dovolat.

**Uvedené vztaženo na posuzovanou věc znamená, že, i když ujednání o rozvržení pracovní doby zaměstnankyně „pouze na denní směny“ (případně o dalších pracovních podmínkách) není obsaženo v písemné pracovní smlouvě účastníků, není vyloučeno, aby se takto účastníci dohodli později, třeba jen ústní formou (příp. konkludentně). Kdyby se pak účastníci podle tohoto ujednání v následujícím období řídili, nebylo by již možno se neplatnosti takového ujednání dovolat a mohl by tak být odůvodněn závěr, že žalovaná byla povinna přidělovat žalobkyni práci pouze v rámci jednosměnného denního režimu (případně za dalších dohodnutých pracovních podmínek), aniž by byla oprávněna tyto dohodnuté pracovní podmínky jednostranně změnit. V takovém případě by se ovšem lékařský posudek o zdravotní způsobilosti žalobkyně k práci (o který se opírá předmětná výpověď) nevyjadřoval k „dosavadní“ práci, kterou zaměstnankyně u zaměstnavatele vykonávala, a vůči zaměstnankyni by tak nemohl představovat podklad pro platnou výpověď z pracovního poměru podle ust. § 52 písm. e) zákoníku práce, rozhodl Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 2536/2022, ze dne 7. 2. 2023.**

## **Neomluvené zameškání práce v trvání pěti a více dnů a posouzení míry intenzity porušení pracovní kázně (nedostavení se zaměstnance do práce po skončení sporu o neplatnost rozvázání pracovního poměru)**

Podle ustálené judikatury Nejvyššího soudu neomluvené zameškání práce v trvání pěti a více dnů zpravidla představuje - obecně vzato - samo o sobě porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci zvláště hrubým způsobem a odůvodňuje rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením. Jednání zaměstnance však ani zde nelze posuzovat bez přihlídnutí k dalším okolnostem, které mohou mít vliv na celkové zhodnocení případu; kromě délky nepřítomnosti zaměstnance v práci je proto nutno přihlídnout i k dalším okolnostem posuzovaného případu, zejména k důsledkům nepřítomnosti zaměstnance v práci pro zaměstnavatele, k dosavadnímu postoji zaměstnance k plnění pracovních úkolů, k míře jeho zavinění a ke způsobu a intenzitě porušení jeho konkrétních pracovních povinností.

V projednávané věci (spis. zn. NS ČR: 21 Cdo 2697/2022) odvolací soud při posuzování intenzity porušení pracovní povinnosti zaměstnancem vedle samotné délky neomluveného zameškání práce („minimálně za dobu od 12. do 19. či 21. 3. 2019“) přihlížel jen k dalším dvěma okolnostem - k tomu, že „zaměstnanec přenechal svému právnímu zástupci vyjednávání ohledně rozvázání pracovního poměru a finančního vypořádání“ a že sám SMS zprávou ze dne 20. 3. 2019 navrhl zaměstnavateli rozvázání pracovního poměru dohodou. Uvedené okolnosti však nemají žádnou spojitost s porušením pracovní povinnosti, jehož intenzitu odvolací soud posuzoval, neboť představují typický důsledek neplatného rozvázání pracovního poměru se zaměstnancem. Bývá totiž obvyklé, že zaměstnavatel a zaměstnanec po skončení sporu o neplatnost rozvázání pracovního poměru se zaměstnancem vedou jednání o vypořádání peněžitých nároků zaměstnance vyplývajících z tohoto neplatného rozvázání, případně (s ohledem na jejich narušené vztahy) též jednání o rozvázání pracovního poměru dohodou. Tyto okolnosti proto nelze řadit mezi hlediska, která by soud měl brát v úvahu při vymezení relativně neurčité hypotézy ust. § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce a odvolací soud k nim nesprávně přihlížel jako k okolnostem zvyšujícím intenzitu porušení pracovní povinnosti zaměstnancem.

Zohlednil-li v neprospěch zaměstnance skutečnost, že jednání „přenechal svému právnímu zástupci“, dopustil se v rozporu s ust. § 346b odst. 4 zákoníku práce současně jeho znevýhodnění jen proto, že využil svého práva nechat se při jednání se zaměstnavatelem zastoupit zmocněncem. Odvolací soud proto nepostupoval správně, pokud do rámce svých úvah nezahrnul další hlediska, která mohou být významná pro posouzení intenzity porušení pracovní povinnosti zaměstnancem, jako jsou zejména osoba zaměstnance, funkce, kterou zastával, jeho dosavadní postoj k plnění pracovních úkolů, míra zavinění zaměstnance, způsob a intenzita porušení konkrétních povinností zaměstnancem, nebo důsledky nepřítomnosti zaměstnance v práci pro zaměstnavatele.

(Podle rozsudku Nejvyššího soudu ČR spis. zn. 21 Cdo 2697/2022, ze dne 11. 9. 2023)

## **Doručení výzvy k nástupu do zaměstnání v souvislosti se sporem o neplatnost rozvázání pracovního poměru**

Výzva k nástupu do zaměstnání (kterou zaměstnavatel umožňuje zaměstnanci pokračovat v práci ve smyslu ust. § 69 odst. 1 věty druhé zákoníku práce) není písemností, která by se týkala vzniku, změny či zrušení pracovního poměru; není písemností ve smyslu ust. § 334 odst. 1 zákoníku práce (s účinností od 1. 10. 2023 ust. § 334 zákoníku práce), vyplývá z rozsudku Nejvyššího soudu ČR spis. zn. 21 Cdo 2697/2022, ze dne 11. 9. 2023.

## **Plnění nabídkové povinnosti (nové práce vedoucím zaměstnanci, který byl ze svého místa odvolán nebo se jej vzdal) ze strany Úřadu práce ČR**

*Odvoláním nebo vzdáním se pracovního místa vedoucího zaměstnance pracovní poměr nekončí; zaměstnavatel je dle ust. § 73a odst. 2 věty první povinen tomuto zaměstnanci navrhnout změnu jeho dalšího pracovního zařazení u zaměstnavatele na jinou práci odpovídající jeho zdravotnímu stavu a kvalifikaci. Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 2332/2022, ze dne 26. 10. 2023 vyložil, že plnění tzv. nabídkové povinnosti ve smyslu ust. § 73a odst. 2 zákoníku práce ze strany Úřadu práce České republiky není teritoriálně omezeno na krajskou pobočku Úřadu práce České republiky, v níž zaměstnanec před odvoláním nebo vzdáním se pracovního místa vedoucího zaměstnance vykonával práci.*

## **Nárok na dovolenou za dobu soudního sporu o neplatnost rozvázání pracovního poměru**

*Soudní praxe, vztahující se k otázce, jakým režimem se řídí právní vztahy zaměstnance a zaměstnavatele v případě rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, s nímž zaměstnanec projeví nesouhlas, písemně bez zbytečného odkladu oznámí zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, a podá (včas) žalobu na určení neplatnosti tohoto rozvázání, dospěla k závěru, že se tyto právní vztahy nemohou řídit pracovní smlouvou, kolektivní smlouvou, vnitřním předpisem a příslušnými pracovněprávními předpisy ve stejné podobě, jako kdyby pracovní poměr nepochybně trval. Pracovněprávní vztahy mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem se proto v uvedeném období řídí zvláštní právní úpravou, obsaženou v ust. § 69- § 72 zákoníku práce.*

I v případech, kdy se právní postavení zaměstnance a zaměstnavatele řídí ust. § 69 - § 72 zákoníku práce, má zaměstnanec za toto období nárok na (slovy čl. 7 Směrnice 2003/88/ES) „placenou dovolenou“; není možno přitom pominout ani ta ustanovení zákoníku práce, která upravují nároky zaměstnance na dovolenou, včetně nároku na náhradu mzdy nebo platu za tuto dovolenou a způsobu jeho výpočtu, zejména tedy ust. 213 odst. 1, § 218, § 222 odst. 1 zákoníku práce, vyložil Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 2124/2021, ze dne 13. 12. 2023.

## **Výpovědní důvod nesplňování požadavků pro řádný výkon práce**

Podle ust. § 52 písm. f) zákoníku práce zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď, nesplňuje-li zaměstnanec předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce nebo nesplňuje-li bez zavinění zaměstnavatele požadavky pro řádný výkon této práce; spočívá-li nesplňování těchto požadavků v neuspokojivých pracovních výsledcích, je možné zaměstnanci z tohoto důvodu dát výpověď, jen jestliže byl zaměstnavatelem v době posledních 12 měsíců písemně vyzván k jejich odstranění a zaměstnanec je v přiměřené době neodstranil.

Podle ust. § 52 písm. g) zákoníku práce zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď, jsou-li u zaměstnance dány důvody, pro které by s ním zaměstnavatel mohl okamžitě zrušit pracovní poměr, nebo pro závažné porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci; pro soustavné méně závažné porušování povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci je možné dát zaměstnanci výpověď, jestliže byl v době posledních 6 měsíců v souvislosti s porušením povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci písemně upozorněn na možnost výpovědi.

Výpovědní důvod uvedený v ust. § 52 písm. g) zákoníku práce předpokládá, že [nejde-li o výpověď danou z důvodu, pro který by zaměstnavatel mohl se zaměstnancem okamžitě zrušit pracovní poměr podle ust. § 55 odst. 1 písm. a) zákoníku práce] zaměstnanec poruší povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci. Není přitom samo o sobě rozhodující, zda zaměstnanec porušil své povinnosti v pracovní době, nebo mimo tuto dobu (v době odpočinku); o porušení povinností vyplývajících z pracovního poměru jde také tehdy, jednal-li zaměstnanec mimo stanovenou pracovní dobu v rozporu s povinnostmi, které jsou mu uloženy jako zaměstnanci, tedy s povinnostmi, které nepostrádají místní, časový, ale zejména věcný (vnitřní účelový) vztah k plnění

jeho závazků plynoucích z pracovního poměru. Porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci je ovšem výpovědním důvodem podle ust. § 52 písm. g) zákoníku práce jen tehdy, bylo-li zaměstnancem zaviněno, a to úmyslně, vědomou nedbalostí nebo alespoň z nevědomé nedbalosti. Přitom může mít zaměstnanec dobré pracovní výsledky, ale přestože dobrých výsledků dosahuje, porušuje některé své povinnosti, jež vyplývají z pracovního poměru.

Není-li byt jen nedbalostního porušení pracovních povinností, nemůže se jednat o výpovědní důvod podle ust. § 52 písm. g) zákoníku práce, ale **případně, při splnění dalších zákonných požadavků, o výpovědní důvod podle ust. § 52 písm. f) zákoníku práce spočívající v nesplňování požadavků zaměstnavatele pro řádný výkon sjednané práce, které může spočívat též v neuspokojivých pracovních výsledcích zaměstnance. Uplatnění tohoto výpovědního důvodu nevyžaduje porušení pracovních povinností [i když není vyloučeno, že nesplňování požadavků může spočívat také v tom (přesněji: se může projevat také tím), že zaměstnanec některé své povinnosti porušuje]**; postačuje objektivní zjištění, že zaměstnanec nesplňuje požadavky zaměstnavatele pro řádný výkon práce, aniž by bylo významné, zda tomu tak je v důsledku zaviněného jednání zaměstnance (alespoň ve formě nedbalosti). Je zcela nepodstatné, zda nesplňování požadavků zaměstnavatele je důsledkem zaměstnancovy neschopnosti, nezpůsobilosti, neodpovědného přístupu k plnění pracovních povinností apod. Podstatné je, že zde objektivně nesplňování požadavků zaměstnavatele existuje. Přitom, oproti výpovědnímu důvodu podle ust. § 52 písm. g) zákoníku práce, je zcela nepodstatné, zda zaměstnanec všechny své povinnosti plní a pracovní povinnosti dodržuje (chodí do práce, dodržuje pracovní dobu, respektuje pokyny nadřízených atd.). **Rozhodující pro posouzení, zda vytýkané jednání představuje nesplňování požadavků zaměstnavatele ve smyslu ust. § 52 písm. f) zákoníku práce, nebo zda jde o porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci ve smyslu ust. § 52 písm. g) zákoníku práce, tedy je, zda vytýkané a prokázané jednání zaměstnance vykazuje znaky porušení pracovních povinností, které ale musí být zaviněno alespoň z nedbalosti.**

Ust. § 52 písm. f) zákoníku práce umožňuje dát zaměstnanci výpověď ze dvou důvodů, které je třeba důsledně rozlišovat. Zatímco předpoklady stanoví právní předpisy (zákon nebo jiné obecně závazné právní předpisy), požadavky, které jsou nezbytnou podmínkou pro řádný výkon práce, stanoví zaměstnavatel sám; reflektují především konkrétní podmínky u konkrétního zaměstnavatele a jeho představy o tom, jaké nároky mají být kladeny na zaměstnance, který konkrétní druh práce (funkci) vykonává. Mohou vyplývat z pracovní smlouvy, organizačního řádu, vnitropodnikové směrnice, popř. z pracovních příkazů vedoucího zaměstnance, nebo může jít o požadavky, které jsou pro výkon určité práce všeobecně známé. Nesmí jít však o požadavky svou podstatou nevýznamné a musí zároveň být dána absence kvality požadovaných skutečností po delší dobu. I když požadavky pro řádný výkon sjednané práce stanoví sám zaměstnavatel, nejedná se o oprávnění neomezené; zaměstnavatelem vytyčené požadavky musí být z hlediska výkonu práce oprávněné a povahou pracovních činností (objektivně vzato) ospravedlnitelné. Požadavky ve smyslu ust. § 52 písm. f) zákoníku práce, jimiž se rozumějí jiné skutečnosti, než které vyplývají z předpokladů ve smyslu téhož ustanovení, se mohou podle druhu vykonávané práce dotýkat nejen kupř. zvláštních odborných znalostí, morálních kvalit pracovníka, ale i jeho řídicích a organizačních schopností. Za podmínky, že to je oprávněné a povahou pracovních činností ospravedlnitelné, smí zaměstnavatel - podle povahy vykonávané práce - po zaměstnanci například požadovat, aby se zdržel určitých činností v době odpočinku (rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 25. 10. 2001, spis. zn. 21 Cdo 1628/2000), aby měl vhodné společenské vystupování, aby při výkonu práce používal předepsaný oděv (rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 25. 6. 2015, spis. zn. 21 Cdo 2930/2014), aby dosahoval určitého stupně fyzické zdatnosti (rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 15. 9. 2022, spis. zn. 21 Cdo 209/2021), aby měl příjemný vzhled, aby byl schopen udržet si potřebnou autoritu, aby měl organizační schopnosti apod.

**Důvody podle ust. § 52 písm. f) a g) zákoníku práce představují samostatné důvody pro rozvázání pracovního poměru výpovědí, jejichž naplnění vyžaduje splnění odlišných předpokladů. To však nevylučuje, aby se skutečnosti, které znamenají jejich naplnění, vzájemně prolínaly (překrývaly).**

**Nesplňování požadavků pro řádný výkon práce se může projevovat také tím, že zaměstnanec porušuje některé povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci, a naopak potom porušení (porušování) pracovních povinností zaměstnancem může být též důsledkem toho, že tento zaměstnanec nesplňuje zaměstnavatelem stanovené požadavky pro řádný výkon práce (například vytýčené morální kvality, povahové vlastnosti, řídicí schopnosti, fyzickou zdatnost apod.). Na straně zaměstnance se může jednat o celou řadu situací, z nichž některé neznamenaají zaviněné porušení pracovních povinností a některé již naopak ano, přičemž hranice mezi „pouhým“ nesplňováním požadavků pro řádný výkon práce a zaviněným porušením pracovních povinností bude mnohdy tenká a obtížně rozpoznatelná. Může tedy i nastat, že zaměstnavatel bude mít možnost dát zaměstnanci výpověď z pracovního poměru z obou uvedených důvodů. V takovém případě - vzhledem k tomu, že všechny zákonné důvody výpovědi ze strany zaměstnavatele uvedené v ust. § 52 zákoníku práce jsou postaveny na roveň a v jejich volbě (přichází-li v úvahu uplatnění více výpovědních důvodů) není zaměstnavatel nijak omezen - je zásadně věcí volby zaměstnavatele, zda vymezí důvod výpovědi jen tak, aby odpovídal pouze jedné skutkové podstatě některého z uvedených důvodů, anebo aby pracovní poměr rozvázal z obou důvodů, jejichž skutková podstata byla naplněna.**

Skutečnost, že zaměstnavatel ve svém jednostranném právním úkonu směřujícím k rozvázání pracovního poměru uplatnil více důvodů uvedených v ust. § 52 zákoníku práce, má za následek, že v řízení zahájeném na návrh zaměstnance podle ust. § 72 zákoníku práce je třeba jednotlivé výpovědní důvody zkoumat každý zvlášť a samostatně je také třeba posuzovat jejich účinky na další trvání pracovního poměru; jestliže pracovní poměr skončí na základě jednoho z nich, stávají se ostatní uplatněné důvody obsoletními.

(Podle rozsudku Nejvyššího soudu ČR spis. zn. 21 Cdo 3366/2022, ze dne 21. 12. 2023)

**Adolf Maulwurf**

## **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](#)