

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

Výběr z judikatury nejen k zákoníku práce z r. 2024 - část 2.

Druhou část přehledu významných soudních rozhodnutí z letošního roku v oblasti pracovního práva věnujeme otázkám kolem rozvázání pracovního poměru a nárokům s tím souvisejícím. Nejzajímavější pro čtenáře patrně budou rozhodnutí Nejvyššího soudu věnující se možnosti výpovědi úředníkovi územního samosprávného celku, který se nechová slušně při úředním jednání s občany, a věnující se otázkám nátlaku (bezprávné výhrůžky) ze strany zaměstnavatele při rozvazování pracovního poměru se zaměstnancem.

Uplatnění výpovědního důvodu nedodržování pravidel slušného chování úředníkem územního samosprávného celku

Zachovávání pravidel slušnosti při úředním jednání patří mezi základní povinnosti úředníka územního samosprávného celku, které stanoví zákon o úřednících [ust. § 16 odst. 2 písm. d) zákona o úřednících č. [312/2002](#) Sb., o úřednících územních samosprávných celků, ve znění pozdějších předpisů]. Nedodržování pravidel slušného chování úředníkem při úředním jednání představuje porušení této jeho základní povinnosti, která vyplývá z právního předpisu vztahujícího se k jím vykonávané práci, a může proto být – je-li zaviněno alespoň z nedbalosti – důvodem výpovědi z pracovního poměru dané zaměstnavatelem úředníkovi podle ust. § 52 písm. g) zákoníku práce. V nedodržování pravidel slušného chování úředníkem při úředním jednání nelze spatřovat nesplňování předpokladů stanovených právními předpisy pro výkon sjednané práce ve smyslu ust. § 52 písm. f) zákoníku práce, neboť předpoklady pro výkon práce úředníka územního samosprávného celku jsou stanoveny v § 4 odst. 1 zákona o úřednících (podle tohoto ustanovení se úředníkem může stát fyzická osoba, která je státním občanem České republiky, popřípadě fyzická osoba, která je cizím státním občanem a má v České republice trvalý pobyt, dosáhla věku 18 let, je způsobilá k právním úkonům, je bezúhonná, ovládá jednacím jazyk a splňuje další předpoklady pro výkon správních činností stanovené zvláštním právním předpisem) a zachovávání pravidel slušnosti při úředním jednání mezi ně nepatří. Povinnost úředníka zachovávat pravidla slušnosti při úředním jednání nepředstavuje ani požadavek pro řádný výkon sjednané práce ve smyslu ust. § 52 písm. f) zákoníku práce, neboť nejde o požadavek, který stanoví sám zaměstnavatel (územní samosprávný celek) a který reflektuje především konkrétní podmínky u zaměstnavatele a jeho představy o tom, jaké nároky mají být kladeny na zaměstnance, který vykonává práci úředníka, nýbrž o povinnost stanovenou zákonem o úřednících, vyložil Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 3701/2023, ze dne 21. 2. 2024.

Z uvedeného pro projednávanou věc vyplývá, že zaměstnavatelem uplatněný důvod výpovědi je třeba – s ohledem na jeho skutkové vymezení – posoudit podle ust. § 52 písm. g) zákoníku práce, a nikoli podle ust. § 52 písm. f) zákoníku práce, neboť jednání vytýkané zaměstnankyni vykazuje znaky zaviněného porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnankyni vykonávané práci. Tomuto právnímu posouzení nebrání okolnost, že zaměstnavatel ve výpovědi kromě skutkového popisu chování zaměstnankyně při úředních jednáních, v němž spatřuje důvod výpovědi, rovněž uvedl, že v tomto chování zaměstnankyně spatřuje nesplňování předpokladů stanovených právními předpisy pro výkon sjednané práce, a důvod výpovědi právně kvalifikoval tak, že se jedná o výpověď podle ust. § 52 písm. f) zákoníku práce, neboť posouzení, který v zákoně uvedený výpovědní důvod je vymezeným skutkem naplněn, je věcí soudu.

Právo na náhradu mzdy (platu) podle ust. § 69 odst. 1 zákoníku práce zda dobu, kdy zaměstnanec pečuje o blízkou zdravotně handicapovanou osobu ve smyslu zákona o sociálních službách

Zaměstnanec, se kterým zaměstnavatel rozvázal neplatně pracovní poměr a kterému nepřiděluje práci, přestože zaměstnanec zaměstnavateli oznámil, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, nepozbývá právo na náhradu mzdy (platu) podle ust. § 69 odst. 1 zákoníku práce jen proto, že pečuje o osobu, která se podle zákona o sociálních službách považuje za závislou na pomoci jiné fyzické osoby, a že z tohoto důvodu požádal úřad práce, aby bylo ukončeno jeho vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání, vyplývá z rozsudku Nejvyššího soudu ČR spis. zn. 21 Cdo 3147/2023, ze dne 27. 3. 2024.

Zaměstnanec, který se rozhodl opatřovat si prostředky k obživě (pouze) péčí o blízkou osobu, a nikoliv (též) prací u jiného zaměstnavatele nebo samostatnou výdělečnou činností, není povinen požádat úřad práce o své zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání a ani v této evidenci setrávat - byl-li již do ní zařazen dříve - po dobu péče o blízkou osobu. Musí však být připraven - stejně jako v případě práce u jiného zaměstnavatele nebo samostatné výdělečné činnosti - znovu nastoupit do práce u svého zaměstnavatele, jakmile se stane pravomocným rozhodnutí soudu o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru nebo jakmile mu zaměstnavatel umožní konat práci podle pracovní smlouvy, což znamená buď péči o blízkou osobu ukončit, nebo tuto činnost nadále vykonávat způsobem, který zaměstnanci umožní plnit si své povinnosti z pracovního poměru. Okolnost, zda je zaměstnanec v době péče o blízkou osobu evidován jako uchazeč o zaměstnání u úřadu práce, však o jeho připravenosti v tomto směru nijak nevyovídá.

Péče o blízkou osobu, která je z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu závislá na pomoci jiné fyzické osoby, nepředstavuje překážku v práci na straně zaměstnance (ust. § 191 a násl. zákoníku práce), při níž zaměstnanec nemá právo na náhradu mzdy (platu) podle ust. § 69 odst. 1 zákoníku práce, popř. podle ust. § 208 zákoníku práce, a to ani v případě péče o osobu, která se považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost) nebo stupni IV (úplná závislost). Zákoník práce naopak předpokládá, že tato péče bude zaměstnancem zajišťována vedle plnění jeho povinností vyplývajících z pracovního poměru. Za účelem „sladění“ péče s těmito povinnostmi zaměstnance proto stanoví, že požádá-li zaměstnanec, který prokáže, že převážně sám dlouhodobě pečuje o osobu, která se považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost) nebo stupni IV (úplná závislost), o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby, je zaměstnavatel povinen vyhovět žádosti, nebrání-li tomu vážné provozní důvody (ust. § 241 odst. 2 zákoníku práce), že takový zaměstnanec smí být vyslán na pracovní cestu mimo obvod obce svého pracoviště nebo bydliště jen se svým souhlasem a že přeložit ho může zaměstnavatel jen na jeho žádost (ust. § 240 zákoník práce).

Rozhodnutí o organizační změně (na jejímž základě je se zaměstnancem rozvazován pracovní poměr pro nadbytečnost) učiněné zástupcem zaměstnavatele, jestliže došlo k překročení jeho oprávnění

O organizační změně může rozhodnout i zástupce zaměstnavatele, a to jak zákonný zástupce, tak zástupce na základě dohody o plné moci. Překročí-li zástupce zaměstnavatele (jak zákonný zástupce, tak zástupce na základě dohody o plné moci) při rozhodnutí o organizační změně své zástupčí oprávnění, může zaměstnavatel překročení schválit nejpozději do doručení výpovědi z pracovního poměru dané zaměstnanci pro jeho nadbytečnost, vyložil Nejvyšší soud ČR ve svém rozsudku spis. zn. 21 Cdo 1011/2023, ze dne 29. 4. 2024.

Uzavřel-li v dané sporné věci odvolací soud, že nebylo prokázáno, že by organizační změnu schválil statutární orgán zaměstnavatele ještě před „výpovědí z pracovního poměru“, byl na místě jeho závěr, že organizační změnu nepřijala „k tomu kompetentní osoba“, rozhodl Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 1011/2023, ze dne 29. 4. 2024.

Má-li se účastník pracovněprávního vztahu v poměrně krátké prekluzivní lhůtě (dle ust. § 72 zákoníku práce) rozhodnout pro uplatnění neplatnosti rozvázání pracovního poměru u soudu, musí mít také reálnou možnost posoudit, zda je určitý důvod neplatnosti právního jednání dán, či nikoliv. Jestliže o organizační změně rozhodl zástupce zaměstnavatele, který překročil své oprávnění, a zaměstnanec je ve sporu o určení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru oprávněn namítat (a soud přezkoumat), že o organizační změně nerozhodla oprávněná osoba, není sice vyloučeno, aby zaměstnavatel překročení dodatečně schválil, ovšem musí tak učinit nejpozději v okamžiku, kdy je výpověď doručena zaměstnanci. Možnost dodatečného schválení není přitom závislá na tom, zda se jednalo o zákonného zástupce, nebo zástupce na základě dohody o plné moci. Je ovšem nutné odmítnout nastoupení obdobných účinků, jaké jsou u nevyvratitelné právní domněnky podle ust. § 446 věty druhé před středníkem o. z. spojené s nečinností zmocnitele.

Při posuzování rozhodnutí o organizační změně jde totiž v první řadě o to, zda zaměstnavatel splnil hmotněprávní podmínky pro dání výpovědi z pracovního poměru. *(Rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o organizační změně není právním jednáním, neboť nejde o takový projev vůle, s nímž by právní předpisy spojovaly změnu nebo zánik práv a povinností účastníků pracovněprávního vztahu. Jedná se pouze o skutečnost (tzv. faktický úkon), která je hmotněprávním předpokladem pro právní jednání tam, kde to právní předpisy stanoví. Protože nejde o právní jednání, nelze rozhodnutí zaměstnavatele samo o sobě přezkoumávat z hlediska platnosti. Vznikne-li pochybnost, zda zaměstnavatel rozhodl o organizačních změnách, může se soud zabývat jen tím, zda takové rozhodnutí bylo skutečně přijato a zda je učinil zaměstnavatel – fyzická osoba, příslušný orgán zaměstnavatele – právnické osoby nebo ten, kdo je k tomu oprávněn. Protože zákon výslovně neupravuje, kdo je oprávněn činit u zaměstnavatele takové tzv. faktické úkony, dovodila judikatura, že ten, kdo je oprávněn činit jménem zaměstnavatele právní jednání, je také jménem zaměstnavatele oprávněn k tzv. faktickým úkonům a že i takové jeho jednání v tomto směru zaměstnavatele zavazuje.)*

Dále je významné, že takové účinky by byly závislé na okamžiku, kdy se zaměstnavatel dozvěděl o přijatém rozhodnutí o organizační změně, a mohly by nastat i po doručení výpovědi nebo dokonce až po uplynutí lhůty pro podání žaloby o určení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru. Tím by byla dotčena nejen požadovaná zvýšená míra právní jistoty v pracovněprávních vztazích, ale i zásada zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance.

Bezprávná výhrůžka při rozvázání pracovního poměru dohodou (herecká profese)

Jedná se o bezprávnou výhrůžku,^[1] hrozí-li zaměstnavatel zaměstnanci neuzavřením následné licenční smlouvy jako nové formy umělecké spolupráce za tím účelem, aby přiměl zaměstnance k rozvázání pracovního poměru dohodou. Pro posouzení dané věci však zůstává klíčové, zda byla naplněna další podmínka neplatnosti právního jednání dle ust. § 587 o. z., totiž povaha a intenzita učiněné výhrůžky, která musí být způsobilá vzbudit důvodnou obavu (jež pak vede k právnímu jednání, které by jednající jinak neučinil). Zásadním kritériem je zde význam hrozícího nebezpečí, jenž představuje míru závažnosti, jakou by se mohlo hrozící nebezpečí projevit v poměrech jednajícího. Hrozbu lze považovat za relevantní v zásadě pouze tehdy, projeví-li se v poměrech jednajícího nezanedbatelným způsobem. Z tohoto hlediska je třeba vzít v úvahu též povahu vynucovaného právního jednání, ve vztahu k němuž by hrozba též neměla být ve zřejmém nepoměru.

Podle skutkových zjištění soudů však tím, oč běželo (ohledně čeho měla vzniknout obava

zaměstnankyň), byla toliko možnost dohrávání rolí v již nazkoušených inscenacích na základě licenčních smluv podle předložené listiny obsahující rozpis rolí, možnost hraní a honorář. Je tak zřejmé, že pro případ neuzavření dohody o rozvázání pracovního poměru bylo v sázce postižení zaměstnance, jež však ani svojí povahou, ani svojí intenzitou neodpovídalo významu tohoto právního jednání (vedoucího k rozvázání pracovního poměru).

Byť je třeba přihlížet i k osobním vlastnostem toho, jemuž bylo vyhrožováno, nelze souhlasit s přístupem odvolacího soudu, že by v posuzované věci takovou roli hrála specifika herecké profese. Skutečnost, že umělecká realizace na základě přislíbené licenční smlouvy (a na druhé straně ztráta této realizace) by byla pouze omezená, musela být oběma zaměstnankyním zřejmá už při předložení výše uvedeného rozpisu rolí. Hrozící nebezpečí nebylo tedy v posuzovaném případě natolik intenzivní, aby bylo způsobitelné vyvolat důvodnou obavu zaměstnankyň, bez níž by zaměstnankyně dohodu o rozvázání pracovního poměru neuzavřely. Není proto na místě závěr, že by k právnímu jednání byly zaměstnankyně přinuceny hrozbou duševního násilí, a důvod, pro který se obě zaměstnankyně domáhaly určení neplatnosti dohod o rozvázání pracovního poměru, tak není dán.

(Podle rozsudku Nejvyššího soudu ČR spis. zn. 21 Cdo 992/2023, ze dne 29. 8. 2024)

Adolf Maulwurf

[1] Každý psychický nátlak (psychické donucení) ovšem nelze považovat za nepřijatelný. O bezprávnou výhrůžku jde tehdy, jestliže osoba vykonávající psychický nátlak hrozí něčím, co není oprávněna učinit (např. hrozbou ublížení na zdraví, hrozbou značné škody na majetku apod.), nebo vyhrožuje tím, co by sice byla oprávněna učinit, avšak prostřednictvím výhrůžky si vynucuje něco, k čemu být použita nesmí (např. jednajícímu je vyhrožováno, že musí uzavřít určitou smlouvu, jinak že bude příslušným orgánům oznámen jako pachatel trestného činu, který skutečně spáchal). Přitom není třeba, aby cíl, který je sledován použitím bezprávné výhrůžky, byl sám protiprávní. Musí jít také o výhrůžku takového druhu a takové intenzity, aby podle okolností a povahy konkrétního případu u toho, vůči komu jí bylo použito, vzbudila důvodnou bázeň.

Hrozí-li někdo tím, co je oprávněn provést a čím je oprávněn hrozit za tím účelem, aby druhou stranu přiměl k určitému jednání, nejde o bezprávnou výhrůžku, ale o oprávněný nátlak, který nemůže být důvodem neplatnosti právního jednání uzavřeného pod jeho vlivem.

© EPRAVO.CZ - Sbírka 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: 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](#)