5. 3. 2025

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 4.

Čtvrtou část judikaturního výběru věnujeme znovu sporům o neplatnost rozvázání pracovního poměru. Ve dvou rozhodnutích týkajících se posouzení okamžitého zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele pro neomluvené absence zaměstnance se Nejvyšší soud vyjadřuje jednak k náležitostem oznámení zaměstnance zaměstnavateli, že bude čerpat dovolenou, pokud toto právo získal i zaměstnanec, a jednak k tomu, co vše lze zahrnout pod překážku v práci na straně zaměstnance, spočívající v doprovodu rodinného příslušníka do zdravotnického zařízení a k prokázání existence této překážky zaměstnavateli.

Třetí zmiňované rozhodnutí NS z loňského roku se věnuje stavení dvouměsíční prekluzívní lhůty k podání žaloby na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru z důvodu dohody o mimosoudním jednání, a jejímu opětovnému běhu a skončení.

Forma oznámení zaměstnance o čerpání dovolené zaměstnavateli ve lhůtě 14 dnů předem, charakter této lhůty (a event. okamžité zrušení pracovního poměru z důvodu nesplnění této povinnosti)

Podle ust. § 218 odst. 3 zákoníku práce, ve znění účinném do 31. 12. 2020 (s účinností od 1. 1. 2021 ust. § 218 odst. 4 zákoníku práce),, není-li čerpání dovolené určeno nejpozději do 30. června následujícího kalendářního roku, má právo určit čerpání dovolené rovněž zaměstnanec. Čerpání dovolené je zaměstnanec povinen písemně oznámit zaměstnavateli alespoň 14 dnů předem, pokud se nedohodne se zaměstnavatelem na jiné době oznámení.

Určení čerpání dovolené zaměstnancem (oznámení o jejím čerpání) je právním jednáním, neboť po dobu čerpání dovolené se mění práva a povinnosti smluvních stran pracovního poměru tak, že zaměstnanec není po tuto dobu povinen konat osobně práci pro zaměstnavatele podle jeho pokynů. Dodržení doby oznámení zaměstnance o čerpání dovolené zaměstnavateli uvedené v ust. § 218 odst. 3 zákoníku práce (s účinností od 1. 1. 2021 v ust. § 218 odst. 4 zákoníku práce) je hmotněprávní podmínkou tohoto právního jednání, jejímž účelem je poskytnout zaměstnavateli dostatečný časový prostor k tomu, aby zajistil provoz své činnosti dotčený nepřítomností zaměstnance, který oznámil, že bude čerpat dovolenou. V této podmínce se promítá jedna ze základních zásad pracovněprávních vztahů, a to řádný výkon práce zaměstnancem v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele [ust. § 1a odst. 1 písm. d) zákoníku práce]. Není-li doba oznámení zaměstnance o čerpání dovolené zaměstnavateli stanovená v ust. § 218 odst. 3 zákoníku práce (s účinností od 1. 1. 2021 v ust. § 218 odst. 4 zákoníku práce) dodržena (aniž by se zaměstnanec a zaměstnavatel dohodli na jiné době oznámení), je toto oznámení neplatné (ust. § 580 odst. 1 o. z.) a čerpání dovolené tak není určeno. Nastoupí-li zaměstnanec přesto na dovolenou, porušuje povinnost uvedenou v ust. § 38 odst. 1 písm. b) zákoníku práce a jeho nepřítomnost v práci je neomluveným zameškáním práce, vyložil Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 1209/2024, ze dne 6. 11. 2024.

Závěr odvolacího soudu, že „lhůta 14 dní“ stanovená v ust. § 218 odst. 3 zákoníku práce je „lhůtou

pořádkovou“ a že nepřítomnost žalobce, který tuto „lhůtu“ nedodržel, na pracovišti ve dnech 31. 8. 2020 až 7. 9. 2020 proto nebyla neomluvenou absencí, není správný, zhodnotil Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 1209/2024, ze dne 6. 11. 2024. Souhlasit nelze ani s jeho právním názorem, že pokud zaměstnavatel sám porušoval právní předpisy tím, že zaměstnanci „nestanovil ani v následujícím roce, kdy zaměstnanci vzniklo na dovolenou právo, dovolenou“ a pak se zaměstnancem při nedodržení uvedené „lhůty“ okamžitě zrušil pracovní poměr, těžil tak ze svého vlastního nepoctivého jednání, které nepožívá právní ochrany. Odvolací soud zde přehlíží, že důvodem, proč zaměstnavatel neurčil zaměstnanci čerpání dovolené tak, aby dovolenou vyčerpal v kalendářním roce, ve kterém mu na ni vzniklo právo, popř. proč mu čerpání dovolené neurčil ani do 30. června následujícího kalendářního roku, mohou být též překážky v práci na straně zaměstnance nebo naléhavé provozní důvody (srov. § 218 odst. 1 zákoníku práce) a že zaměstnavatel je v takových případech povinen určit zaměstnanci dovolenou tak, aby byla vyčerpána nejpozději do konce následujícího kalendářního roku, popř. (brání-li tomu překážky v práci na straně zaměstnance uvedené v ust. § 218 odst. 4 zákoníku práce, s účinností od 1. 1. 2021 v ust. § 218 odst. 5 zákoníku práce) i později (po skončení těchto překážek v práci). V tom, že zaměstnavatel neurčil zaměstnanci čerpání dovolené do 30. června následujícího kalendářního roku, proto nelze spatřovat (bez dalšího) protiprávní a ani nepoctivé jednání zaměstnavatele. Kromě toho ani případné protiprávní nebo nepoctivé jednání zaměstnavatele neopravňuje zaměstnance k tomu, aby i on porušoval pracovněprávní předpisy.

Oznámením zaměstnance o čerpání dovolené zaměstnavateli ve smyslu ust. § 218 odst. 3 zákoníku práce (s účinností od 1. 1. 2021 jde o ust. § 218 odst. 4 zákoníku práce) nemohla být SMS zpráva zaměstnance ze dne 11. 8. 2020, ze které je podle odvolacího soudu „patrná přinejmenším snaha zaměstnance o dovolenou svého nadřízeného informovat“, neboť tato zpráva nesplňuje podmínky pro doručení písemnosti určené zaměstnavateli prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací.

Překážka v běhu (promlčecí nebo prekluzivní) lhůty podle § 647 o. z. ve vztahu k prekluzivní lhůtě dle § 72 zákoníku práce k podání žaloby na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru, a to z důvodu dohody o mimosoudním jednání

Dohoda o mimosoudním jednání podle ust. § 647 o. z. může být uzavřena i mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem poté, co zaměstnavatel přistoupil k jednostrannému rozvázání pracovního poměru se zaměstnancem výpovědí, okamžitým zrušením nebo zrušením ve zkušební době. Dojde-li k uzavření této dohody, nemá to vliv na původní délku dvouměsíční prekluzivní lhůty k podání žaloby o neplatnost rozvázání pracovního poměru uvedené v ust. § 72 zákoníku práce, která v době této překážky neběží (nezačne běžet) a jejíž běh pokračuje až po odpadnutí překážky tím, že zaměstnavatel nebo zaměstnanec výslovně odmítne v mimosoudním jednání pokračovat. Zbývá-li po odpadnutí překážky méně než 5 dnů do uplynutí lhůty, neskončí tato lhůta – jak vyplývá z ust. § 332 zákoníku práce – dříve než za 10 dnů ode dne, kdy začala znovu běžet.

Zákon nestanoví, jaké náležitosti má obsahovat dohoda o mimosoudním jednání podle ust. § 647 o. z., ani v jaké formě má být uzavřena; výjimkou je smlouva o provedení mediace, která musí být uzavřena písemně [ust. § 2 písm. e) zákona o mediaci] a splňovat náležitosti uvedené v ust. § 4 odst. 2 zákona o mediaci. Za dohodu ve smyslu ust. § 647 o. z. je třeba považovat právní jednání, z něhož vyplývá (je patrná) shodná (oboustranná) vůle stran (věřitele a dlužníka) vést jednání o určitém právu nebo o okolnostech jej zakládajících, jehož cílem je vyřešit situaci jinak než podáním žaloby k soudu. Taková dohoda může být uzavřena nejen výslovně, ale i jiným způsobem nevzbuzujícím

pochybnost o tom, co jednající osoby chtěly projevit (tzv. konkludentně – ust. § 546 o. z.).

Dohodou o mimosoudním jednání podle ust. § 647 o. z. však není neopětovaná snaha věřitele či dlužníka navázat s druhou stranou komunikaci o určitém právu nebo o okolnostech, které jej zakládají, ani oboustranná výměna stanovisek týkajících se předmětného práva mezi věřitelem a dlužníkem, jejímž obsahem je pouze informování druhé strany o konečném (další jednání a jakékoli smírné řešení nepřipouštějícím) odmítnutí jejího práva (námitek proti tomuto právu).

(Podle rozsudku Nejvyššího soudu ČR spis. zn. 21 Cdo 565/2024, ze dne 10. 12. 2024)

Překážky v práci spočívající v doprovodu rodinného příslušníka do zdravotnického zařízení a jejich prokázání zaměstnavateli - při pružné pracovní době (a event. okamžité zrušení pracovního poměru pro neomluvené zameškání práce při nesplnění dané povinnosti)

V souvislosti s řešením sporu o určení neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru pro neomluvenou nepřítomnost na pracovišti se Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 2979/2023, ze dne 10. 12. 2024, vyjadřuje k otázce jaké úkony dle ust. bodu 8 písm. a) přílohy nařízení vlády **č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci, lze podřadit pod „uvedené úkony“, které „nebylo možno provést mimo pracovní dobu“, jimiž je podmíněno poskytnutí pracovního volna zaměstnanci „na nezbytně nutnou dobu“ k doprovodu rodinného příslušníka do zdravotnického zařízení.**

Podstatou doprovodu ve smyslu bodu 8 písm. a) nařízení vlády č. 590/2006 Sb. nepochybně je poskytnutí podpory rodinnému příslušníkovi zaměstnance při vyšetření, ošetření nebo léčení ve zdravotnickém zařízení a všech ostatních úkonech, jež s tím souvisejí, za situace, kdy rodinný příslušník ze zdravotních důvodů nebo z důvodu své nezletilosti nemůže tyto úkony vykonat sám. Pod úkony doprovodu („uvedené úkony“) lze proto zahrnout především cestu z místa bydliště doprovázené osoby (jiného místa, kde se doprovázená osoba v době doprovodu zdržuje) do zdravotnického zařízení, čekání na vyšetření, ošetření nebo léčení, samotné vyšetření, ošetření nebo léčení, nezbytnou konzultaci s lékařem, případná navazující vyšetření, ošetření nebo léčebné úkony, cestu k nim, jakož i čekání na jejich provedení, opatření lékařem předepsaných nebo doporučených léků či zdravotnických pomůcek a cestu zpět do bydliště doprovázené osoby (jiného místa, kde se doprovázená osoba zdržuje). I když samy o sobě nepředstavují vlastní poskytnutí podpory doprovázené osobě, patří mezi tyto úkony i cesta zaměstnance z místa jeho pracoviště nebo bydliště (jiného místa, kde se zaměstnanec v době doprovodu zdržuje) k doprovázené osobě a cesta zpět na pracoviště po ukončení doprovodu. Od časové náročnosti všech těchto úkonů (tedy nejenom vlastního vyšetření, ošetření nebo léčení) se potom v každém jednotlivém případě odvíjí úvaha o tom, zda je zcela nebo zčásti „nebylo možno provést mimo pracovní dobu“, a o „nezbytně nutné době“ pracovního volna, tedy době, po kterou je zaměstnavatel povinen nepřítomnost zaměstnance v práci omluvit.

Lze proto uzavřít, že pod „uvedené úkony“, které „nebylo možno provést mimo pracovní dobu“, jimiž je v ust. bodu 8 písm. a) přílohy nařízení vlády č. 590/2006 Sb. podmíněno poskytnutí pracovního volna zaměstnanci „na nezbytně nutnou dobu“ k doprovodu rodinného příslušníka do zdravotnického zařízení, lze zahrnout veškeré úkony, které musí zaměstnanec během pracovní doby nezbytně vykonat k tomu, aby svému rodinnému příslušníkovi poskytl podporu při vyšetření, ošetření a léčení

ve zdravotnickém zařízení.

Zaměstnanec, který doprovodem rodinného příslušníka do zdravotnického zařízení omlouvá svoji nepřítomnost v práci (má-li zabránit nepříznivému důsledku v podobě hodnocení jeho nepřítomnosti jako neomluveného zameškání práce), je povinen tvrdit a prokazovat skutečnosti, z nichž vyplývá splnění podmínek pro poskytnutí pracovního volna podle ust. bodu 8 písm. a) nařízení vlády č. 590/2006 Sb., tedy i skutečnosti o tom, že úkony doprovodu nebo jejich části nebylo možno provést mimo pracovní dobu. Půjde zejména o údaje o místě pracoviště zaměstnance, místě bydliště zaměstnance a doprovázeného rodinného příslušníka (jiném místě, kde se zdržují), místě zdravotnického zařízení, dopravní dostupnosti zdravotnického zařízení a pracoviště (časové náročnosti přepravy), ordinačních hodinách zdravotnického zařízení, vázanosti stanoveným termínem vyšetření, ošetření nebo léčení, době čekání ve zdravotnickém zařízení, časové náročnosti zdravotnického úkonu, jemuž se doprovázená osoba podrobila, apod. Zaměstnanci, jemuž v konání práce brání některá z překážek v práci, zákoník práce sice ukládá povinnost, aby – pokud je mu tato překážka předem známa – včas požádal zaměstnavatele o poskytnutí pracovního volna, popř. nedozví-li se o překážce v práci předem, aby zaměstnavatele uvědomil o této překážce a předpokládané době jejího trvání bez zbytečného průtahu, tj. prakticky hned, jak to bude možné (ust. § 206 odst. 1 zákoníku práce), a v této souvislosti i povinnost existenci překážky zaměstnavateli prokázat (ust. § 206 odst. 2 věty první zákoníku práce), avšak ani dodatečné (opožděné) prokázání překážky neznamená, že by zaměstnavatel již nebyl povinen nepřítomnost zaměstnance v práci po dobu trvání překážky v práci dodatečně omluvit.

V případě uplatňování pružného rozvržení pracovní doby jen nepřítomnost zaměstnance v práci po dobu základní pracovní doby představuje porušení základní povinnosti zaměstnance podle ust. § 38 odst. 1 písm. b) zákoníku práce podle pokynů zaměstnavatele konat osobně práce podle pracovní smlouvy v rozvržené týdenní pracovní době, tj. neomluvené zameškání práce. Jinak tomu ostatně ani nemůže být s ohledem na ust. § 97 odst. 1 zákoníku práce, podle kterého překážky v práci na straně zaměstnance při pružném rozvržení pracovní doby se posuzují jako výkon práce jen v rozsahu, ve kterém zasáhly do základní pracovní doby.

Adolf Maulwurf

© EPRAVO.CZ – Sbírka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- 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
- Ujednání o místě výkonu práce v pracovní smlouvě a jeho výklad dle Nejvyššího soudu