

1. 2. 2018

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

# Výběr z judikatury nejen k zákoníku práce za r. 2017 - část 2.

Druhým dílem pokračujeme v přehledu zatím zveřejněných nejzajímavějších nebo nejprínosnějších rozhodnutí vrcholných soudních instancí z oblasti pracovního práva.

## **Nárok na odměnu ředitele příspěvkové organizace obce**

Usnesení rady obce o přiznání odměny řediteli touto obcí zřízené příspěvkové organizace představuje rozhodnutí o odměně ve smyslu ust. § 134 zákoníku práce, na jehož základě se odměna stává nárokovou složkou platu tohoto zaměstnance. Starosta je rozhodnutím rady konstituujícím nárok zaměstnance na mimořádnou odměnu vázán a nemůže je měnit, nebo nahrazovat vlastním rozhodnutím. Projev vůle starosty (místostarosty) navenek představuje jen formální dovršení právního úkonu, jehož absence nemá vliv na vznik nároku zaměstnance na vyplacení odměny podle ust. § 134 zákoníku práce, jestliže zaměstnanec získal legitimní očekávání, že mu bude odměna poskytnuta, neboť se o schválení odměny radou obce již dříve dozvěděl. Uvedený závěr chrání zaměstnance před situací, že by (ne)vyplacení odměny záviselo na uvážení starosty (místostarosty), který by tímto mohl měnit vůli rady, případně ji nečinností fakticky vyloučit. (Podle rozsudku Nejvyššího soudu ČR spis. zn. 21 Cdo 2144/2016, ze dne 15. 2. 2017)

## **Výklad pracovně-právního jednání od 1. 1. 2014 (podle nového občanského zákoníku)**

Právní jednání se posuzuje podle svého obsahu (ust. § 555 odst. 1 občanského zákoníku). Každý projev vůle (výslovný nebo konkludentní) se vykládá podle úmyslu (záměru) jednajícího, jestliže druhá strana takový úmysl (záměr) poznala nebo o něm musela vědět; není-li možné zjistit úmysl (záměr) jednajícího, přisuzuje se jednajícímu v projevu vůle takový úmysl (záměr), jaký by mu zpravidla přikládala (rozumí se v dobré víře a v souladu s dobrými mravy) osoba v postavení druhé strany (ust. § 556 odst. 1 občanského zákoníku). Kromě úmyslu (záměru) jednajícího (ve zjištěné nebo přisouzené podobě) se při výkladu projevu vůle přihlíží také k „praxi zavedené mezi stranami v právním styku“, k tomu, co projevu vůle předcházelo, a k tomu, jak strany daly následně najevo, jaký obsah a význam projevu vůle přikládají (ust. § 556 odst. 2 občanského zákoníku).

Byl-li při výslovném projevu vůle použit výraz, který sám o sobě připouští různý výklad, a nepodaří-li se výše uvedeným postupem vyjasnit projev vůle, měl by se podle ust. § 557 občanského zákoníku vyložit „k tíži toho, kdo výrazu použil jako první“. Pro oblast pracovněprávních vztahů však z ust. § 18 zákoníku práce vyplývá, že se použije „výklad pro zaměstnance nejpriznivější“ a že se tedy ust. § 557 občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích nepoužije; výraz, který připouští různý výklad, se proto ve smyslu ust. § 18 zákoníku práce vyloží (z hlediska obsahu a významu právního jednání v pracovněprávních vztazích) způsobem, který je co nejpriznivější pro zaměstnance, vyložil Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 3480/2016, ze dne 21. 2. 2017. Dále NS v tomto rozhodnutí konstatoval: Výklad projevu vůle může směřovat jen k objasnění jeho obsahu, tedy ke zjištění toho, co bylo skutečně projevováno. Pomocí výkladu projevu vůle nelze „nahrazovat“ nebo „doplňovat“ vůli, kterou zaměstnanec nebo zaměstnavatel (popřípadě jiný subjekt pracovněprávních vztahů) neměl nebo kterou sice měl, ale neprojevil ji. Výkladem projevu vůle není dovoleno ani měnit smysl jinak jasného pracovněprávního jednání.

Podobně se NS ČR vyjádřil v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 5281/2016, ze dne 25. 4. 2017, pokud jde o výklad nejednoznačného výrazu v pracovněprávních vztazích: Byl-li při výslovném projevu vůle použit výraz, který sám o sobě připouští různý výklad, a nepodaří-li se vyjasnit projev vůle postupem podle ust. § 556 občanského zákoníku, měl by se podle ust. § 557 občanského zákoníku vyložit „k tíži toho, kdo výrazu použil jako první“. Pro oblast pracovněprávních vztahů však z ust. § 18 zákoníku práce vyplývá, že se použije „výklad pro zaměstnance nejvýhodnější“ a že se tedy ust. § 557 občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích nepoužije; výraz, který připouští různý výklad, se proto ve smyslu ust. § 18 zákoníku práce vyloží (z hlediska obsahu a významu právního jednání v pracovněprávních vztazích) způsobem, který je co nejvýhodnější pro zaměstnance.

A nyní následují po sobě dvě rozhodnutí blízka si nejen datem vynesení, ale i tematikou vztahující s k vedoucím zaměstnancům, kteří jsou do funkce jmenováni.

### **Vznik pracovního poměru jmenováním a změna pracovního poměru a jeho podmínek jmenováním na vedoucí pracovní místo**

Z rozsudku Nejvyššího soudu ČR spis. zn. 21 Cdo 3322/2016, ze dne 21. 2. 2017: Pracovní poměr nemůže vzniknout proti vůli zaměstnance; proto i tam, kde se pracovní poměr zakládá jmenováním (tj. v případech uvedených v ust. § 33 odst. 3 zákoníku práce), může být občan (fyzická osoba) na vedoucí pracovní místo jmenován jen se svým souhlasem. Protože zákoník práce nepředepisuje, jakým způsobem má občan (fyzická osoba) souhlas se svým jmenováním projevit, může být tento souhlas projevem jakoukoliv formou, ať již výslovně, nebo jiným způsobem nevzbuzujícím pochybnost o tom, co chtěl účastník projevit (konkludentně), např. tím, že začne vykonávat práci na vedoucím pracovním místě. Z uvedeného vyplývá, že pracovní poměr, který se zakládá jmenováním, může vzniknout jedině na základě vůle zaměstnavatele jmenovat a vůle zaměstnance se jmenováním souhlasit, jež obě byly také náležitě projeveny a střetly se v konkrétním čase. Totéž lze vztáhnout i na situaci, kdy ke jmenování na vedoucí pracovní místo dojde po vzniku pracovního poměru; v takovém případě se však jmenování na vedoucí pracovní místo – jak vyplývá z ust. § 40 odst. 1 zákoníku práce – považuje za změnu pracovního poměru (ust. § 40 odst. 1 zákoníku práce). Změna pracovního poměru při jmenování zaměstnance na vedoucí pracovní místo po vzniku pracovního poměru se přitom může týkat nejen druhu vykonávané práce, popřípadě místa jejího výkonu, ale také doby trvání pracovního poměru, která může být jmenováním zaměstnance na vedoucí pracovní místo změněna – jak vyplývá z ust. § 73a odst. 3 zákoníku práce – z doby neurčité na dobu určitou.

### **Nabídková povinnost nové práce po odvolání nebo vzdání se vedoucího pracovního místa**

Podle ust. § 73a odst. 2 zákoníku práce odvoláním nebo vzdáním se pracovního místa vedoucího zaměstnance pracovní poměr nekončí; zaměstnavatel je povinen tomuto zaměstnanci navrhnout změnu jeho dalšího pracovního zařazení u zaměstnavatele na jinou práci odpovídající jeho zdravotnímu stavu a kvalifikaci. (Jestliže zaměstnavatel nemá pro zaměstnance takovou práci, nebo ji zaměstnanec odmítne, jde o překážku v práci na straně zaměstnavatele a současně platí, že je dán výpovědní důvod podle ust. § 52 písm. c) zákoníku práce; odstoupné poskytované zaměstnanci při organizačních změnách náleží jen v případě rozvázání pracovního poměru po odvolání z místa vedoucího zaměstnance v souvislosti se zrušením tohoto místa v důsledku organizační změny.) Kvalifikací zaměstnance se rozumí souhrn znalostí, dovedností a odborných zkušeností, které zaměstnanec získal vzděláním a výkonem odborné praxe a které jsou využitelné při výkonu jeho práce v pracovněprávních vztazích. Nejvyšší soud ČR ve svém rozsudku spis. zn. 21 Cdo 5567/2016, ze dne 2. 3. 2017, ohledně nabídkové povinnosti vedoucímu zaměstnanci upřesnil: Při posuzování, zda zaměstnanec má kvalifikaci potřebnou k výkonu práce, kterou je mu zaměstnavatel – v kladném případě – podle ust. § 73a odst. 2 části první věty za středníkem zákoníku práce povinen nabídnout (za předpokladu, že tato práce odpovídá též zdravotnímu stavu zaměstnance), je třeba přihlížet nejen

ke znalostem, které zaměstnanec nabyl dosaženým vzděláním, ale též k dovednostem a odborným zkušenostem, které získal výkonem dosavadní odborné praxe a které spolu s teoretickými znalostmi nabytými vzděláním tvoří jeho kvalifikaci, a k míře jejich využitelnosti pro tuto práci. Kromě zaměření vzdělání zaměstnance určitého stupně je proto významná i povaha jeho odborné praxe po ukončení vzdělání, a to v porovnání se zaměřením vzdělání a odborné praxe, jimiž se zpravidla získávají znalosti, dovednosti a odborné zkušenosti potřebné k výkonu uvedené práce.

### **Rozvázání pracovního poměru s členem rady zaměstnanců (evropské rady zaměstnanců) či zástupcem BOZP**

Zatímco u členů orgánu odborové organizace, který působí u zaměstnavatele, je v případě rozvázání pracovního poměru výpovědí nebo okamžitým zrušením zaměstnavatel povinen požádat odborovou organizaci o předchozí souhlas, bez něhož je takové opatření neplatné, členové rad zaměstnanců, členové evropských rad zaměstnanců (ani zástupci pro oblast BOZP) takto chráněni nejsou. Ochrana členů rad zaměstnanců, členů evropských rad zaměstnanců (i zástupců pro oblast BOZP) je poskytována v zákonném rámci daném v ust. § 276 odst. 2 zákoníku práce (srov. ust. § 289 odst. 5 zákoníku práce) a nelze ji rozšiřovat, uzavřel Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 398/2016, ze dne 6. 3. 2017.

Další pozdější a v přehledu následující rozhodnutí se týkalo právě ochrany funkcionářů odborového orgánu před rozvázáním pracovním poměru ze strany zaměstnavatele.

### **Rozvázání pracovního poměru s „chráněným“ odborovým funkcionářem**

Jde-li o člena orgánu odborové organizace, který působí u zaměstnavatele, v době jeho funkčního období a v době 1 roku po jeho skončení, je k výpovědi nebo k okamžitému zrušení pracovního poměru zaměstnavatel podle ust. § 61 odst. 2 zákoníku práce povinen požádat odborovou organizaci o předchozí souhlas. (Jestliže odborová organizace odmítla udělit souhlas, jsou výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru z tohoto důvodu neplatné; pokud jsou však ostatní podmínky výpovědi nebo okamžitého zrušení splněny a soud ve sporu o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru iniciovaného zaměstnancem ve smyslu ust. § 72 zákoníku práce shledá, že na zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnance nadále zaměstnával, jsou výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru podle ust. § 61 odst. 4 i tak platné.) K této problematice se podrobněji vyjádřil Nejvyšší soud:

Pro posouzení otázky, zda lze na zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby nadále zaměstnával zaměstnance, člena příslušného orgánu odborové organizace uvedeného v ust. § 61 odst. 2 zákoníku práce, u něhož je dán výpovědní důvod spočívající v nadbytečnosti zaměstnance pro organizační změny podle ust. § 52 písm. c) zákoníku práce, jsou rozhodující též konkrétní okolnosti, za nichž k organizační změně u zaměstnavatele, mající za následek nadbytečnost zaměstnance, došlo. Kromě toho však mají v tomto ohledu nepochybně význam i jakékoliv další skutečnosti, které mají vztah k výkonu práce dotčeného zaměstnance; soud tedy může přihlídnout též k osobě zaměstnance (jeho věku, životním a pracovním zkušenostem), k jeho dosavadním pracovním výsledkům a postoji k plnění pracovních úkolů, ke schopnostem týmové spolupráce a k celkovému vztahu zaměstnance ke spolupracovníkům, k délce jeho zaměstnání u propouštějícího zaměstnavatele apod. Soud je v řízení o neplatnost výpovědi nebo okamžitého zrušení pracovního poměru povinen konkrétní okolnosti, za nichž (ne)lze na zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby zaměstnance nadále zaměstnával, zkoumat vždy, jestliže byl zaměstnanec v době podání výpovědi nebo okamžitého zrušení pracovního poměru (nebo v době 1 roku před jejich podáním) členem příslušného orgánu odborové organizace, která nedala s jeho výpovědí souhlas. To platí také v případě, že zaměstnavatel dal podle ust. § 52 písm. c) zákoníku práce výpověď zaměstnanci, který byl jediným zaměstnancem působícím na

pracovní pozici, která byla zrušena organizační změnou. Skutečnost, že na pracovní pozici, která byla organizační změnou zrušena, působil jediný zaměstnanec, a proto se stal nadbytečným pouze tento zaměstnanec (a zaměstnavatel nemohl vybírat mezi více nadbytečnými zaměstnanci), se promítne (jako jedna z více okolností) do vymezení hypotézy ust. § 61 odst. 4 zákoníku práce, avšak nemá vliv na povinnost soudu zabývat se konkrétními okolnostmi, za nichž (ne)šlo na zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby zaměstnance nadále zaměstnával. (Podle rozsudku Nejvyššího soudu ČR spis. zn. 21 Cdo 4230/2016, ze dne 22. 3. 2017)

A do třetice k problematice působení odborů u zaměstnavatele, tentokrát rozhodnutí Ústavního soudu.

### **Personální podmínky pro působení odborů u zaměstnavatele**

Ústavní soud ve svém nálezu spis. zn. Pl. ÚS 10/12, dne 23. 5. 2017, odmítl, že do ústavně zaručeného principu odborové rovnosti zasahuje pravidlo, podle něhož „odborová organizace působí u zaměstnavatele a má právo jednat, jen jestliže je k tomu oprávněna podle stanov a alespoň 3 její členové jsou u zaměstnavatele v pracovním poměru“ (ust. § 286 odst. 3 zákoníku práce). Zásada spolčení (sdružení) nejméně tří lidí nebo právnických osob ve společném soukromém nebo veřejném zájmu patří od nepaměti mezi hlavní zásady spolkového práva. Tak např. i dva zaměstnanci se mohou stát členy odborové organizace, ale z hlediska působení odborové organizace u zaměstnavatele je rozhodující, zda se zaměstnancům podařilo sdružit alespoň ve třech osobách. Jestliže má zaměstnavatel mít vůči odborové organizaci určité povinnosti, dává podle názoru Ústavního soudu smysl poskytnout příslušná oprávnění pouze těm organizacím, které mají dostatečný personální základ, jenž je předpokladem realizace skupinových práv. Jejich realizaci totiž není možno posuzovat izolovaně od oprávněných zájmů zaměstnavatele (např. od jeho práva podnikat). Nebylo by smysluplné poskytovat rozsáhlá oprávnění odborové organizaci, do níž se zaměstnanci nechťejí sdružovat. Aby odborová organizace mohla vůbec mít v podniku vůči zaměstnavateli určitá práva, musí tu nejprve v náležitě kvalitě být. Aby mohla být držitelem skupinových práv, musí mít dostatečný personální základ. Naopak, mohlo by být za určitých okolností považováno za zneužití práva, pokud by výkon skupinového (odborového) práva držel v ruce pouze jednotlivec, jako tomu mohlo být podle předchozí právní úpravy. Ta umožňovala působení odborové organizace u zaměstnavatele, byl-li u něj zaměstnán alespoň jeden člen odborové organizace. Mohlo jít o odborovou organizaci založenou u jiného zaměstnavatele. Přes velmi silnou informační povinnost zaměstnavatele k odborové organizaci se přitom vůbec nepřihlíželo ke vzájemnému postavení těchto zaměstnavatelů např. v oblasti hospodářské soutěže. Ústavní soud nepovažuje za protiústavní ani to, že napadené ustanovení se vztahuje pouze na zaměstnance v pracovním poměru. Jak již bylo uvedeno, napadené ust. § 286 odst. 3 zákoníku práce stanoví nezbytný personální základ pro možnost jednání odborové organizace. Žádoucí je i jeho jistá stabilita z hlediska časového. To lze zajistit jen v případě zaměstnanců v pracovním poměru. Nejde v žádném případě o to, že by zaměstnanci mimo pracovní poměr nemohli být reprezentováni odborovou organizací, ale o stanovení náležitosti pro možnost jednání odborové organizace jakožto určité časově stabilní a místně určitelné skupiny.

### **Adolf Maulwurf**

---

[\*] Výběr z judikatury nejen k zákoníku práce za r. 2017 - část 1., dostupné na [www.kdispozici.cz](http://www.kdispozici.cz) >>> [zde](#).

## Další články:

- [Implementace směrnice o transparentnosti odměňování v České republice](#)
- [Když zaměstnanec daruje krevní plazmu](#)
- [Plán kontrol inspekce práce pro rok 2026](#)
- [„Superdávka“ - proč dochází k posunu nároku a kdy bude vyplacena?](#)
- [Co jsou zaměstnanecké opce a jak funguje jejich zdanění v roce 2026](#)
- [Rovné odměňování a transparentnost mezd: nové povinnosti zaměstnavatelů](#)
- [Byznys a paragrafy, díl 32.: Konkurenční doložka](#)
- [Velké tápání okolo švarcsystému](#)
- [Dva problémy s pracovní pohotovostí](#)
- [Příkaz a příkaz na místě v přestupkovém řízení vedeném orgány inspekce práce](#)
- [Nová úprava kvalifikovaných zaměstnaneckých opcí](#)