

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

Výběr z judikatury nejen k zákoníku práce za r. 2017 - část 8.

Osmou a předposlední částí pokračuje přehled nejzajímavějších nebo nejpřínosnějších rozhodnutí vrcholných soudních instancí z oblasti pracovního práva z loňského roku 2017.

Nárok na odstupné z jiných než zákoníkem práce uvedených důvodů, např. při skončení pracovního poměru dohodou bez uvedení důvodu

Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 1862/2017, ze dne 13. 9. 2017, uvedl, že ust. § 67 odst. 1 a 2 zákoníku práce jsou právní úpravou relativně kogentní v tom smyslu, že zakazují, aby zaměstnanci bylo poskytnuto při rozvázání pracovního poměru z důvodů v nich vyjmenovaných nižší odstupné, než kolik činí jednonásobek až trojnásobek (dvanáctinásobek) průměrného výdělku. V tomto směru tedy zákon stanoví ve prospěch zaměstnance určité minimální standardy pro případ skončení pracovního poměru. Poskytování odstupného při rozvázání pracovního poměru zaměstnavatelem však může být - na rozdíl od právní úpravy poskytování odstupného účinné do 31. 12. 2006 - upraveno odchylně od zákona, bude-li tím založeno právo zaměstnance na odstupné v dalších případech (z jiných důvodů), než které jsou zákonem stanoveny (vypočteny v ust. § 67 odst. 1 a 2 zákoníku práce). [NS ČR odkázal na dřívější rozsudek NS ze dne 4. 12. 2012 spis. zn. 21 Cdo 613/2011]. Skutečnost, že zaměstnanci nenáleží odstupné na základě ust. § 67 odst. 1 nebo odst. 2 zákoníku práce, proto ještě neznamená, že mu na něj nemohlo vzniknout právo jinak - například na základě dohody zaměstnance a zaměstnavatele nebo na základě vnitřního předpisu. Na odstupné proto může vzniknout, je-li to dohodnuto ve smlouvě nebo stanoveno vnitřním předpisem právo i zaměstnanci, jehož pracovní poměr byl ukončen dohodou podle ust. § 49 zákoníku práce bez uvedení důvodu.

Přesčasová práce vězeňské služby

Při nerovnoměrném rozložení pracovní doby podle ust. § 53 zákona č. [361/2003](#) Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, vzniká příslušníku nárok na peněžité plnění za práci přesčas podle ust. § 125 tohoto zákona až po uplynutí tří měsíců od konce tzv. vyrovnávacího období stanoveného podle § 53 odst. 3 písm. b) téhož zákona. Dříve se pak tento nárok ani nemůže začít promlčovat, určil rozsudek Krajského soudu v Ostravě ze dne 19. 10. 2017, spis. zn. 22 Ad 1/2017, který byl zařazen do Sbírky rozhodnutí Nejvyššího správního soudu.

Nabídková povinnost zaměstnavatele po odvolání zaměstnance nebo jeho vzdání se vedoucí funkce při souběhu s prací na jiném místě; pověření vedoucí funkcí

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, 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. Posouzení, zda v konkrétním případě byl vedoucí zaměstnanec (se svým souhlasem) zaměstnavatelem zařazen k výkonu práce na dalším pracovním místě (jmenován na další vedoucí pracovní místo), nebo zda se jedná jen o pověření k pracím a činnostem, které takovým zařazením (jmenováním) není, závisí na zjištění o tom, zda a jaké místo má posuzovaná funkce (pozice) v organizační a funkční struktuře zaměstnavatele a jaká je (z hlediska vykonávaných prací nebo jiných činností) její obsahová náplň. (Podle usnesení Nejvyššího soudu ČR spis. zn. 21 Cdo 5179/2016, ze dne 14. 11. 2017)

Dobrovolné poskytování náhrady za ztrátu na výdělků a dohoda o sporných nárocích

Zaměstnavatel může uspokojit nárok na náhradu za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti (při uznání invalidity), založený zákonnou odpovědností za škodu při pracovním úrazu nebo dohodou o sporných nárocích, na základě rozhodnutí soudu nebo smlouvy (dohody) účastníků anebo tím, že poskytne poškozenému - i bez rozhodnutí soudu nebo dohody (smlouvy) s ním - příslušné plnění, kterým mu tuto škodu řádně nahradí. Uzavře-li zaměstnavatel s poškozeným zaměstnancem smlouvu (dohodu) o náhradě za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti (při uznání invalidity), která není dohodou o sporných nárocích ve smyslu ust. § 259 zrušeného zákoníku práce (zákona č. [65/1965](#) Sb., ve znění pozdějších předpisů) - účinného do 31. 12. 20016, a podle právní úpravy účinné od 1. 1. 2007 ve smyslu ust. § 585-587 zrušeného občanského zákoníku (zákona č. [40/1964](#) Sb., ve znění pozdějších předpisů) - účinného do 31. 12. 2013, nejedná se - na rozdíl od dohody o sporných nárocích - o situaci, kdy původní nárok na náhradu za ztrátu na výdělků zaniká s tím, že je nahrazen nárokem novým, a uzavření takové smlouvy (dohody) nic nemění na skutečnosti, že právním důvodem vzniku povinnosti zaměstnavatele hradit ztrátu na výdělků je (nadále zůstává) zákonná odpovědnost za škodu při pracovním úrazu. S uzavřením této smlouvy (dohody) není spojena ani domněnka existence nároku, určil Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 2673/2017, ze dne 28. 11. 2017.

Neuspokojivé pracovní výsledky a zaviněné porušení pracovních povinností zaměstnancem a upozornění vedoucího úředníka územního samosprávného celku nebo vedoucího úřadu na porušování povinností

K tomu, zda v porušení zákonem stanovených povinností zaměstnance spočívajících v neuspokojivých pracovních výsledcích lze spatřovat pouze objektivní stav vzniklý v důsledku objektivně daných nedostatečných schopností zaměstnance [který by mohl zakládat výpovědní důvod uvedený v ust. § 52 písm. f) zákoníku práce], anebo zda lze v souvislosti s porušením zákonem stanovených povinností zaměstnanci navíc vytýkat zavinění na vzniklém stavu, nepostačuje, mohl-li zaměstnanec být „subjektivně přesvědčen o správnosti svých řešení“. Z hlediska zavinění ve formě nevědomé nedbalosti totiž stačí, že zaměstnanec sice nevěděl, jakým způsobem má „kvalifikovaně“ splnit své povinnosti plynoucí mu z pracovního poměru, avšak vzhledem k okolnostem a ke svým osobním poměrům o tom vědět měl a mohl, uvedl Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 3535/2017, ze dne 6. 12. 2017 (přičemž odkázal na svůj dřívější rozsudek NS ze dne 2. 2. 2012 spis. zn. 21 Cdo 3075, 3076/2010). Jelikož se předmětná věc týká úředníka vyššího samosprávného celku, NS ČR v uvedeném rozsudku spis. zn. 21 Cdo 3535/2017, ze dne 6. 12. 2017, dále vyložil, že ust. § 12 odst. 1 zákona (č. [312/2002](#) Sb.), ve znění pozdějších předpisů o úřednících územních samosprávných celků nestanoví starostovi (srov. ust. § 103 odst. 3 zákona č. [128/2000](#) Sb., o obcích) povinnost upozornit vedoucího úředníka nebo vedoucího úřadu na porušování povinností a stanovit lhůtu k nápravě, neboť pouze výkladem ust. § 12 odst. 1 zákona o úřednících nelze dovozovat další povinnost, kterou

by musel starosta před odvoláním vedoucího úředníka nebo vedoucího úřadu z funkce splnit; jinak by mu v rozporu s ust. čl. 4 odst. 1 Listiny základních práv a svobod, podle něhož povinnosti mohou být ukládány toliko na základě zákona a v jeho mezích a jen při zachování základních práv a svobod, byla ukládána povinnost, která oporu v zákoně (ani v zákonném zmocnění) nemá (srov. např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 27. 10. 2009 spis. zn. 21 Cdo 2895/2008).

Právní jednání státu jako zaměstnavatele v pracovněprávních vztazích prostřednictvím pověřených zaměstnanců

Právní jednání státu jako zaměstnavatele je zajištěno především přímo osobami vedoucími dotčených organizačních složek, popřípadě dalšími jimi pověřenými vedoucími zaměstnanci. Právní úkony v pracovněprávních vztazích činí v případech uvedených v ust. § 9 zákoníku práce především vedoucí organizační složky státu, který je v tomto smyslu jediným statutárním orgánem zaměstnavatele. Ust. § 7 odst. 2 větu první zákona č. [219/2000](#) Sb., o majetku České republiky a jejím vystupování v právních vztazích, ve znění pozdějších předpisů, nelze vykládat tak, že by vedoucímu organizační složky státu umožňovalo pověřit jiného vedoucího zaměstnance této organizační složky, aby jménem státu činil jen jednotlivé (v pověření výslovně uvedené) právní úkony. Vedoucí organizační složky státu může jiného vedoucího zaměstnance pověřit i tím, aby za stát v pracovněprávních vztazích činil určité, předem blíže a bez vztahu k jednotlivým zaměstnancům neoznačené, právní úkony (např. určením druhu právních úkonů, které je vedoucí zaměstnanec pověřen činit), popřípadě všechny právní úkony. O platné pověření jde tehdy, bylo-li vydáno v písemné formě a byl-li v něm uveden rozsah oprávnění pověřeného vedoucího zaměstnance organizační složky státu. Rozsah oprávnění musí být v pověření uveden tak, aby bylo nepochybné, jakými právními úkony je vedoucí zaměstnanec pověřen; tento požadavek je splněn, lze-li dovodit, jak široký a čím vymezený okruh právních úkonů je předmětem pověření, uzavřel Nejvyšší soudu v usnesení spis. zn. 21 Cdo 4336/2017, ze dne 12. 12. 2017.

Zápočet dob zaměstnání pro stanovení výše odchodného zdravotnickému pracovníkovi záchranné služby

Pro účely odchodného příslušejícího zdravotnickému pracovníkovi se do doby výkonu činností při poskytování zdravotnické záchranné služby započte doba, po kterou zdravotnický pracovník vykonával činnosti uvedené v ust. § 4 zákona o zdravotnické záchranné službě (č. [374/2011](#) Sb., ve znění pozdějších předpisů), počínaje dnem, kdy tento zákon nabyl účinnosti, tj. dnem 1. 4. 2012, a konče dnem skončení pracovního poměru; sčítají se přitom veškeré předchozí doby (tzn. doby předcházející skončení pracovního poměru), kdy zdravotnický pracovník vykonával tyto činnosti v rozsahu nejméně poloviny stanovené týdenní pracovní doby (tedy i doby, kdy zdravotnický pracovník tyto činnosti vykonával pro jiného zaměstnavatele) [ust. § 28a odst. 1 zákona o zdravotnické záchranné službě].

Z pravidla, že do doby výkonu činností při poskytování zdravotnické záchranné služby lze pro účely odchodného započítat jen dobu počínající dnem 1. 4. 2012, které vyplývá z ust. § 28a odst. 1 zákona o zdravotnické záchranné službě, je stanovena výjimka v ust. § 28a odst. 2 tohoto zákona, podle níž se do doby výkonu činností při poskytování zdravotnické záchranné služby započte též doba, po kterou zdravotnický pracovník vykonával zdravotnické povolání za stanovených podmínek na pracovišti zdravotnického operačního střediska nebo jako člen výjezdové skupiny zdravotnické záchranné služby podle právní úpravy platné před nabytím účinnosti zákona o zdravotnické záchranné službě, tedy podle vyhlášky č. [434/1992](#) Sb., o zdravotnické záchranné službě, ve znění pozdějších předpisů, která nabyla účinnosti dne 7. 9. 1992.

Započítání jiné doby - nad rámec výše uvedené - ust. § 28a ani jiné ustanovení zákona o zdravotnické

záchranné službě neupravuje, vyložil rozsudek Nejvyššího soudu ČR spis. zn. 21 Cdo 3779/2017, ze dne 14. 12. 2017. Závěr odvolacího soudu v dané sporné věci, že pro účely odchodného podle ust. § 28a zákona o zdravotnické záchranné službě je třeba do období, kdy pracovník vykonával činnosti při poskytování zdravotnické záchranné služby, zahrnout i doby před 7. 9. 1992, proto nebyl správný.

Běh lhůty pro rozvázání pracovního poměru, pokud porušení pracovní kázně zaměstnance šetří jiný orgán, např. orgán činný v trestním řízení

Podle ust. § 58 odst. 1 zákoníku práce: Pro porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci nebo z důvodu, pro který je možné okamžitě zrušit pracovní poměr, může dát zaměstnavatel zaměstnanci výpověď nebo s ním okamžitě zrušit pracovní poměr pouze do 2 měsíců ode dne, kdy se o důvodu k výpovědi nebo k okamžitému zrušení pracovního poměru dověděl, a pro porušení povinnosti vyplývající z pracovního poměru v cizině do 2 měsíců po jeho návratu z ciziny, nejpozději však vždy do 1 roku ode dne, kdy důvod k výpovědi nebo k okamžitému zrušení pracovního poměru vznikl. Podle ust. 58 odst. 2 zákoníku práce: Stane-li se v průběhu 2 měsíců podle odst. 1 jednání zaměstnance, v němž je možné spatřovat porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci, předmětem šetření jiného orgánu, je možné dát výpověď nebo s ním okamžitě zrušit pracovní poměr ještě do 2 měsíců ode dne, kdy se zaměstnavatel dověděl o výsledku tohoto šetření. Uplynutím lhůty uvedené v ust. § 58 zákoníku práce dochází k zániku práva; bylo-li právo uplatněno po uplynutí stanovené lhůty, přihlédně soud k zániku práva, i když to účastník řízení nenamítne (ust. § 330 zákoníku práce). Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 3346/2017, ze dne 15. 12. 2017, vyložil: Je-li jiným orgánem ve smyslu ust. § 58 odst. 2 zákoníku práce orgán činný v trestním řízení, stává se jednání zaměstnance, v němž lze spatřovat porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci, předmětem šetření tohoto orgánu od okamžiku sepsání záznamu o zahájení úkonů trestního řízení k objasnění a prověření skutečností důvodně nasvědčujících tomu, že byl spáchán trestný čin (ust. § 158 odst. 3 trestního řádu), nikoliv již od podání trestního oznámení.

Adolf Maulwurf

[*] Výběr z judikatury nejen k zákoníku práce za r. 2017 - část 1., dostupné na [www](#), k dispozici >>> [zde](#).

[*] Výběr z judikatury nejen k zákoníku práce za r. 2017 - část 2., dostupné na [www](#), k dispozici >>> [zde](#).

[*] Výběr z judikatury nejen k zákoníku práce za r. 2017 - část 3., dostupné na [www](#), k dispozici >>> [zde](#).

[*] Výběr z judikatury nejen k zákoníku práce za r. 2017 - část 4., dostupné na [www](#), k dispozici >>> [zde](#).

[*] Výběr z judikatury nejen k zákoníku práce za r. 2017 - část 5., dostupné na [www](#), k dispozici >>> [zde](#).

[*] Výběr z judikatury nejen k zákoníku práce za r. 2017 - část 6., dostupné na [www](#), k dispozici >>> [zde](#).

[*] Výběr z judikatury nejen k zákoníku práce za r. 2017 - část 7., dostupné na [www](#), k dispozici >>> [zde](#).

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](#)