

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

Výběr z judikatury nejen k zákoníku práce za r. 2018 - část 1.

S ohledem na rychle se vyvíjející pracovně-právní judikaturu řešící naléhavé otázky praxe nebudeme s informacemi otálet. Již nyní začínáme první částí přehled nejzajímavějších a nejpřínosnějších rozhodnutí vrcholných soudních instancí z oblasti pracovního práva z letošního roku 2018 resp. jeho prvních měsíců. Shodou okolností se všechna právě uváděná rozhodnutí týkají problematiky rozvazování pracovního poměru a nároků z toho vyplývajících.

Dvě uváděná rozhodnutí věnující se nároku zaměstnance na odstupné ve výši nejméně dvanáctinásobku průměrného měsíčního výdělku se vzájemně doplňují, když pozdější rozhodnutí navazuje a odkazuje na to předchozí.

Rozvázání pracovního poměru více právními úkony a výklad právního jednání zaměstnavatele

Rozvázání téhož pracovního poměru více právními úkony (učiněnými současně či postupně) zákoník práce ani jiné právní předpisy nevylučují (nezakazují) a jednotlivé právní úkony se posuzují samostatně a samostatně také nastávají jejich právní účinky. Proto neplatnost každého z nich je třeba u soudu namítat zvlášť. To jsou všeobecně známé judikaturní závěry (vyjádřené např. v rozsudku NS ČR ze dne 11. 9. 1997, spis. zn. 2 Cdon 195/97). Ústavní soud však v nálezu spis. zn. III. ÚS 3492/17, ze dne 9. 1. 2018, dospěl k poněkud překvapivému názoru, že jakékoliv pracovně-právní jednání, přípis či úkon lze "automaticky" hodnotit jako samostatný. Přístup, kdy každé právní jednání vedoucí k ukončení pracovního poměru nutno posuzovat a eventuálně žalobou napadat samostatně i podle Ústavního soudu může platit, ale vždy by to měl být soud, kdo v konkrétním případě zváží, zda jde skutečně o několik takových úkonů, a to například s přihlédnutím k tomu, zda je lze ze strany zaměstnance (racionálně) odlišit. Dále ÚS uvedl, že zákaz doplňovat výpovědní důvody podle ust. § 50 odst. 4 zákoníku práce má chránit zaměstnance, ovšem v posuzovaném případě odmítl bezvýjimečnou a striktní interpretaci tohoto ustanovení zaujatou obecnými soudy v projednávané věci. V této souvislosti v daném sporném případě ÚS konstatoval, že nerespektují-li obecné soudy při výkladu právního jednání zaměstnavatele základní zásady pracovněprávních vztahů (ust. § 1a zákoníku práce), porušují tím zaměstnancovo právo na soudní ochranu zaručené v čl. 36 odst. 1 Listiny základních práv a svobod.

Povinnosti zaměstnavatele dát výpověď dle ust. § 52 písm. d) zákoníku práce a výpověď zaměstnance z důvodů dle ust. § 52 písm. d) zákoníku práce s nárokem na odstupné

Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď z pracovního poměru podle ust. § 52 písm. d) zákoníku práce, i kdyby ho mohl převést na jinou práci. Zaměstnavatel nemusí rozvazovat pracovní poměr se zaměstnancem výpovědí podle ust. § 52 písm. d) zákoníku práce, rozhodne-li se ho převést na jinou práci podle ust. § 41 odst. 1 písm. b) zákoníku práce, a to i tehdy, nesouhlasí-li zaměstnanec se svým převedením, a může-li tedy (nedošlo-li k dohodě ani dodatečně) převedení na jinou práci trvat jen po (předem) určenou dobu.

V souladu se smyslem a účelem zákoníku práce však není takový postup zaměstnavatele,

který zaměstnanci nezpůsobilému k výkonu dosavadní práce pro pracovní úraz, nemoc z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí (za situace, kdy mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem nedošlo k dohodě o řešení situace tím vzniklé) sice přestane dosavadní práci přidělovat, ale již tohoto zaměstnance nepřevéde na jinou práci podle ust. § 41 odst. 1 písm. b) zákoníku práce a ani s ním nerozváže pracovní poměr výpovědí podle ust. § 52 písm. d) zákoníku práce. I když volba postupu je zde na zaměstnavateli, zákon mu ke splnění povinnosti podle ust. § 103 odst. 1 písm. a) zákoníku práce nedává jinou možnost než přistoupit k některému z uvedených opatření, která zákon stanoví k ochraně zdraví zaměstnanců před následky výkonu práce neodpovídající jejich zdravotní způsobilosti. Nemá-li proto zaměstnavatel pro takového zaměstnance jinou práci, která je pro něho vhodná vzhledem k jeho zdravotnímu stavu a schopnostem a pokud možno i k jeho kvalifikaci, nebo není-li zaměstnavatel ochoten převést zaměstnance na jinou práci podle ust. § 41 odst. 1 písm. b) zákoníku práce, přestože takovou jinou práci pro něho má, **je třeba dovodit povinnost zaměstnavatele rozvázat s dotčeným zaměstnancem pracovní poměr výpovědí podle ust. § 52 písm. d) zákoníku práce nebo dohodou z téhož důvodu; slově „může dát“ v úvodní části ust. § 52 zákoníku práce je za těchto okolností třeba přikládat význam „musí dát“.**

Uvedené platí rovněž pro případ, kdy zaměstnavatel podle ust. § 41 odst. 1 písm. b) zákoníku práce převedl zaměstnance na jinou vhodnou práci bez jeho souhlasu a kdy pracovní zařazení zaměstnance u zaměstnavatele nebylo vyřešeno dohodou ani dodatečně. Zde musí být přihlédnuto k tomu, že převedení zaměstnance na jinou práci podle ust. § 41 odst. 1 písm. b) zákoníku práce provedené bez jeho souhlasu nepředstavuje a ani nemůže představovat definitivní (konečné) řešení otázky, jakou práci zaměstnanec bude nadále konat, ale úpravu jen provizorní (a dočasnou) platící do doby, než dojde k dohodě smluvních stran pracovního poměru o jeho dalším pracovním uplatnění u zaměstnavatele, popřípadě než dojde k rozvázání pracovního poměru.

V důsledku porušení povinnosti zaměstnavatele rozvázat pracovní poměr se zaměstnancem (který nemůže konat dosavadní práci pro pracovní úraz, nemoc z povolání nebo ohrožení nemocí z povolání) výpovědí z důvodů uvedených v ust. § 52 písm. d) zákoníku práce nebo dohodou z týchž důvodů však ještě nenastává situace, za které je (jednou provždy) vyloučeno, aby zaměstnanci mohli vzniknout právo (nárok) na odstupné podle ust. § 67 odst. 2 zákoníku práce. V příčinné souvislosti s porušením uvedené povinnosti zaměstnavatele proto nemůže být škoda na straně zaměstnance, jejíž výše se rovná tomuto odstupnému, které by mu zaměstnavatel byl povinen vyplatit, kdyby svou povinnost splnil.

Ust. § 67 odst. 2 věty první zákoníku práce právo zaměstnance na odstupné spojuje s rozvázáním pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem nebo dohodou uzavřenou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, jsou-li důvodem rozvázání pracovního poměru skutečnosti uvedené v ust. § 52 písm. d) zákoníku práce. Zákon zde vychází z předpokladu, že zaměstnavatel splní svoji povinnost a se zaměstnancem, který nemůže konat dosavadní práci pro pracovní úraz, nemoc z povolání nebo ohrožení nemocí z povolání a kterého z těchto důvodů nepřevédl na jinou vhodnou práci (popřípadě kterého převedl na jinou vhodnou práci bez jeho souhlasu a jehož pracovní zařazení u zaměstnavatele nebylo vyřešeno dohodou ani dodatečně), rozváže některým z uvedených způsobů pracovní poměr. Pro vznik nároku zaměstnance na odstupné je přitom – jak vyplývá ze smyslu a účelu ust. § 67 odst. 2 zákoníku práce – rozhodující, že pracovní poměr zaměstnance skončil, neboť dále nemůže pokračovat (být naplňován) z důvodu zdravotní nezpůsobilosti zaměstnance k výkonu dosavadní práce pro pracovní úraz, nemoc z povolání nebo ohrožení nemocí z povolání; okolnost, který z účastníků pracovněprávního vztahu svým právním jednáním zákonem předpokládaný následek této zdravotní nezpůsobilosti zaměstnance spočívající ve skončení pracovního poměru vyvolal, naopak není z hlediska smyslu a účelu ust. § 67 odst. 2 zákoníku práce podstatná. **Za situace, kdy zaměstnavatel svoji povinnost rozvázat se zaměstnancem**

pracovní poměr výpovědí z důvodů uvedených v ust. § 52 písm. d) zákoníku práce nebo dohodou z týchž důvodů nesplní, je proto opodstatněné, aby pracovní poměr z těchto důvodů (místo zaměstnavatele) rozvázal jednostranně (výpovědí podle ust. § 50 odst. 3 zákoníku práce) zaměstnanec, aniž by to bylo na újmu jeho práva na odstupné.

(Podle rozsudku Nejvyššího soudu ČR spis. zn. 21 Cdo 5825/2016, ze dne 30. 1. 2018)

Nárok na odstupné ve výši nejméně dvanáctinásobku průměrného výdělku při skončení pracovního poměru fikcí dohody na základě neplatné výpovědi zaměstnavatele dle ust. § 69 odst. 3 písm. a) zákoníku práce

Za situace, kdy zaměstnavatel rozvázal se zaměstnancem pracovní poměr výpovědí podle ust. § 52 písm. d) nebo e) zákoníku práce, která byla soudem určena neplatnou (mimo jiné např. proto, že zaměstnavatel vycházel z lékařského posudku, který není způsobilým podkladem k rozvázání pracovního poměru výpovědí), a kdy byl skutečným důvodem zdravotní nezpůsobilosti zaměstnance k výkonu dosavadní práce pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo ohrožení touto nemocí, je proto opodstatněné, aby jeho pracovní poměr skončil fikcí dohody nastalou v důsledku toho, že neoznámil zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával (ust. § 69 odst. 3 zákoníku práce), aniž by to bylo na újmu jeho práva na odstupné.

Zaměstnanci, který nesmí dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí, zaměstnavatel nesmí tuto práci přidělovat, neboť její náročnost neodpovídá zdravotní způsobilosti zaměstnance [§ 103 odst. 1 písm. a) zákoníku práce]. To platí i v případě, že mu byla **zaměstnavatelem dána neplatná výpověď podle ust. § 52 písm. d) nebo e) zákoníku práce a že zaměstnanec oznámí zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával. Nemá-li zaměstnavatel pro zaměstnance jinou práci, která je pro něho vhodná vzhledem k jeho zdravotnímu stavu a schopnostem a pokud možno i k jeho kvalifikaci, je oznámení zaměstnance, že trvá na tom, aby ho zaměstnavatel dále zaměstnával (a tedy aby mu dále přiděloval práci, kterou nesmí vykonávat), neplatným právním úkonem, neboť svým obsahem odporuje zákonu, a nemůže mít proto za následek další trvání pracovního poměru, který s tímto oznámením spojuje ust. § 69 odst. 1 zákoníku práce. Pracovní poměr zaměstnance za těchto okolností skončí - nedohodne-li se se zaměstnavatelem písemně jinak - uplynutím výpovědní doby podle neplatné výpovědi [dle ust. § 69 odst. 3 písm. a) zákoníku práce]. Nemůže-li pracovní poměr zaměstnance pokračovat, neboť tomu brání jeho zdravotní nezpůsobilost vykonávat sjednanou práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí, a musí-li z těchto důvodů skončit, odpovídá smyslu a účelu ust. § 67 odst. 1 věty druhé zákoníku práce, aby zaměstnanci bylo poskytnuto odstupné, které je s těmito důvody zdravotní nezpůsobilosti zaměstnance spojeno, aniž by bylo významné, že pracovní poměr mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem nebyl rozvázán platnou výpovědí danou zaměstnavatelem podle ust. § 52 písm. d) zákoníku práce nebo dohodou z týchž důvodů, popřípadě výpovědí danou zaměstnancem podle ust. § 50 odst. 3 zákoníku práce (jak vyplývá z rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 30. 1. 2018, spis. zn. 21 Cdo 5825/2016), nýbrž na základě fikce dohody podle ust. § 69 odst. 3 zákoníku práce.**

Skončil-li tedy pracovní poměr zaměstnance, se kterým zaměstnavatel rozvázal pracovní poměr výpovědí podle ust. § 52 písm. d) nebo e) zákoníku práce, jež byla soudem určena neplatnou, a který zaměstnavateli neoznámil, že trvá na dalším zaměstnávání, fikcí dohody podle ust. § 69 odst. 2 zákoníku práce a byly-li skutečným důvodem zdravotní nezpůsobilosti zaměstnance k výkonu dosavadní práce (a tedy skutečným důvodem

skončení pracovního poměru zaměstnance u zaměstnavatele, který pro něj nemá jinou vhodnou práci) pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo ohrožení touto nemocí, přísluší zaměstnanci právo na odstupné ve výši nejméně dvanáctinásobku průměrného výdělku stejně jako v případě rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v ust. § 52 písm. d) zákoníku práce nebo dohodou z týchž důvodů, jestliže se zaměstnavatel - byly-li důvodem zdravotní nezpůsobilosti zaměstnance k výkonu dosavadní práce pracovní úraz nebo onemocnění nemocí z povolání - zcela nezprostil své odpovědnosti podle ust. § 367 odst. 1 zákoníku práce.

Tak rozhodl Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 4578/2017, ze dne 28. 2. 2018, přičemž dále uvedl, že při zkoumání, zda byl v době, kdy dal zaměstnavatel zaměstnanci neplatnou výpověď podle ust. § 52 písm. d) nebo e) zákoníku práce, ve skutečnosti naplněn výpovědní důvod podle ust. § 52 písm. d) zákoníku práce spočívající v tom, že zaměstnanec nesmí dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí (tedy zda byl skutečným důvodem zdravotní nezpůsobilosti zaměstnance k výkonu dosavadní práce pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo ohrožení touto nemocí), soudy, správní úřady a jiné orgány vycházejí z lékařského posudku, vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb, a z rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, jen tehdy, mají-li všechny stanovené náležitosti a nevzniknou-li žádné pochybnosti o jejich správnosti. V případě, že lékařský posudek (rozhodnutí příslušného orgánu, který lékařský posudek přezkoumává) nebude obsahovat všechny náležitosti nebo bude neurčitý či nesrozumitelný anebo že z postojů zaměstnance nebo zaměstnavatele nebo z jiných důvodů se objeví potřeba (znovu a náležitě) objasnit zaměstnancův zdravotní stav a příčiny jeho poškození, je třeba v příslušném řízení otázku, zda zaměstnanec nesmí dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí, vyřešit (postavit najisto) dokazováním, zejména prostřednictvím odborných vyjádření orgánů veřejné moci, popřípadě znaleckých posudků. Lékařský posudek vydaný poskytovatelem pracovnělékařských služeb o způsobilosti zaměstnance k práci není aktem, z něhož by byl soud při zjišťování, zda skutečným důvodem zdravotní nezpůsobilosti zaměstnance k výkonu dosavadní práce byl pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo ohrožení touto nemocí, ve sporu o odstupné povinen vycházet. Zdravotní stav zaměstnance z hlediska jeho schopnosti dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí proto může být posouzen lékařem i jinak a není vyloučeno ani to, že - nebyl-li poskytovatelem pracovnělékařských služeb lékařský posudek o způsobilosti zaměstnance k práci vůbec vydán - bude pro účely zjištění důvodu rozvázání pracovního poměru zjišťován (zejména prostřednictvím odborných vyjádření orgánů veřejné moci, popřípadě znaleckých posudků) teprve v řízení o odstupné (srov. rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 21. 1. 2014, spis. zn. 21 Cdo 983/2013).

Počátek běhu lhůty k uplatnění neplatnosti rozvázání pracovního poměru dohodou

Váže-li ust. § 72 zákoníku práce počátek běhu dvouměsíční lhůty k uplatnění neplatnosti rozvázání pracovního poměru ke dni, „kdy měl pracovní poměr skončit tímto rozvázáním“, jde v případě dohody o skončení pracovního poměru - jak vyplývá z ust. § 49 odst. 1 zákoníku práce - o den, který si zaměstnavatel a zaměstnanec v této dohodě sjednali jako den, kterým končí pracovní poměr. Nedošlo-li však mezi nimi ke sjednání dne, kdy má pracovní poměr skončit, neboť písemná dohoda o rozvázání pracovního poměru, v níž bylo toto ujednání obsaženo, nebyla podepsána jednou ze stran pracovního poměru (podpis na dohodě nebyl jejím pravým podpisem), nemohla uvedená lhůta začít běžet. Nejvyšší soud ČR proto v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 5297/2017, ze dne 28. 2. 2018, dospěl k závěru, že zaměstnanec může podat žalobu na neplatnost dohody o rozvázání pracovního poměru (ust. § 72 zákoníku práce), která není opatřena jeho pravým podpisem, kdykoli poté, co se o její existenci dozvěděl.

Další články:

- [Konec „severních ateliérů“? Nový stavební zákon otevírá dveře k rekolaudaci ubytovacích jednotek na plnohodnotné byty](#)
- [Oceňování nemovitosti a přiměřená náhrada při zrušení spoluvlastnictví](#)
- [Byznys a paragrafy, díl 33.: Prevence střetu zájmů \(jednatel x společnost\)](#)
- [Úročení jistoty \(kauce\), kterou skládá podnájemce nájemci - II. díl](#)
- [Když obecní pozemky již nemusí být obecní - institut mimořádného vydržení v obecním právu](#)
- [Střet zájmů členů volených orgánů obchodních korporací: pravidla, proces a následky](#)
- [Dvě kiwi denně: EU schválila první zdravotní tvrzení pro čerstvé ovoce](#)
- [Nová „tlačítková“ povinnost pro e-shopy](#)
- [Digital Omnibus: Revoluce v datech, nebo jen nová zátěž pro podnikatele?](#)
- [Darování pro případ smrti nemovité věci zapsané v katastru nemovitostí a určení výše odměny soudního komisaře](#)
- [Flotilová novela: Kdo a kdy musí nově získat licenci k distribuci pojištění?](#)