

18. 5. 2021

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

## Výběr z judikatury nejen k zákoníku práce za r. 2020 - část 8.

Přehled vybrané pracovně-právní judikatury z loňského roku končí svou osmou částí.

"Právo" na náhradu mzdy zaměstnance, který podle lékařského posudku pozbyl vzhledem ke svému zdravotnímu stavu dlouhodobě způsobilost konat dále dosavadní práci

Dosavadní soudní praxe zastávala stabilně názor, že o překážku v práci ve smyslu ust. § 208 zákoníku práce jde tehdy, neplní-li nebo nemůže-li zaměstnavatel plnit povinnost vyplývající pro něj z pracovního poměru přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy, a to za předpokladu, že zaměstnanec je schopen a připraven tuto práci konat; o překážku v práci jde bez ohledu na to, zda nemožnost přidělovat práci byla způsobena objektivní skutečností, popřípadě náhodou, která se zaměstnavateli přihodila, nebo zda ji zaměstnavatel sám svým jednáním způsobil (případně zavinění zaměstnavatele zde rovněž nemá význam). Zaměstnanec, který podle lékařského posudku pozbyl vzhledem ke svému zdravotnímu stavu dlouhodobě způsobilost konat dále dosavadní práci, aniž by došlo ke změně sjednaného druhu práce nebo k převedení zaměstnance na jinou práci, nemá právo na náhradu mzdy pro překážku v práci na straně zaměstnavatele podle ust. § 130 odst. 1 (zrušeného) zákoníku práce (s účinností od 1. 1. 2007 podle ust. § 208 zákoníku práce). Závěry dosavadní judikatury, vztahující se k problematice aplikace ust. § 208 zákoníku práce, jsou použitelné i na případy, které se posuzují podle právní úpravy účinné od 1. 1. 2012, potvrdil Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 1645/2020, ze dne 17. 12. 2020.

### **Promlčení práva na náhradu za ztížení společenského uplatnění při pracovním úrazu**

*Bodové ohodnocení ztížení společenského uplatnění se provádí zpravidla až rok poté, kdy došlo k poškození zdraví pracovním úrazem nebo nemocí z povolání a je zřejmé, že jde o trvalé poškození zdraví a podle poznatků lékařské vědy dalším léčením, popřípadě léčebně rehabilitační péčí, nedojde ke zlepšení nebo stabilizaci zdravotního stavu (ust. § 7 odst. 1 nařízení vlády č. [276/2015](#) Sb., o odškodňování bolesti a ztížení společenského uplatnění způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání).*

Význam slova „zpravidla“, užitého v ust. § 7 odst. 1 nařízení vlády č. [276/2015](#) Sb., tkví v tom, že nejdříve je možno provést „bodové“ ohodnocení (posouzení) ztížení společenského uplatnění poškozeného (z důvodu pracovního úrazu) teprve rok po úrazu, i když ke splnění druhé podmínky došlo již před touto dobou, a jinak kdykoliv (po uplynutí jednoho roku po úrazu), kdy je již zřejmé, že jde o trvalé poškození zdraví a podle poznatků lékařské vědy dalším léčením, popřípadě léčebně rehabilitační péčí, nedojde ke zlepšení nebo stabilizaci zdravotního stavu, potvrdil Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 2724/2020, ze dne 16. 12. 2020.

*Ve věci projednávané Nejvyšším soudem ČR pod spis. zn. 21 Cdo 2724/2020 je nesporné, že zaměstnanec utrpěl pracovní dne 21. 1. 2015. Za tohoto skutkového stavu mohlo být poprvé bodové ohodnocení trvalých následků provedeno dne 21. 1. 2016 a teprve tohoto dne poprvé zaměstnanec mohl zjistit, že poškození jeho zdraví je též „odškodnitelné“, tedy subjektivní promlčecí doba mohla začít běžet teprve tohoto dne a skončila 21. 1. 2019 (srov. ust. § 629 odst. 1 o. z., ust. § 605 odst. 2 o.*

z.); protože tohoto dne byla žaloba též podána u soudu, není možno dovést promlčení nároku.

### **Vnitřní předpis (zaměstnavatele) organizační povahy a volby do dozorčí rady státního podniku**

Volební řád stanovící způsob a podmínky volby a odvolání zástupců zaměstnanců v dozorčí radě státního podniku nepochybně představuje vnitropodnikový normativní akt (vnitřní předpis). Je-li jediným předmětem jeho úpravy způsob a podmínky volby a odvolání zástupců zaměstnanců v dozorčí radě státního podniku, nejedná se (nemůže se jednat) o vnitřní předpis zaměstnavatele ve smyslu ust. § 305 odst. 1 zákoníku práce, ani o pracovní řád ve smyslu ust. § 306 zákoníku práce. Z hlediska své povahy tedy volební řád představuje vnitřní předpis organizační povahy (akt řízení), který je pro zaměstnavatele a pro všechny jeho zaměstnance závazný; zaměstnanci musí být s volebním řádem seznámeni, jinak nemají povinnost jej dodržovat. Na volební řád se proto nevztahují důvody neplatnosti vnitřního předpisu a pracovního řádu podle ust. § 305 odst. 2 a § 306 odst. 4 zákoníku práce ani pravidlo uvedené v ust. § 305 odst. 2 větě druhé zákoníku práce, podle kterého se vnitřní předpis vydává zpravidla na dobu určitou; volební řád může být vydán jak na dobu určitou (např. jen pro konání konkrétní volby a následující volební období), tak na dobu neurčitou, určil Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 515/2019, ze dne 17. 12. 2020.

Soudy nejsou oprávněny rozhodovat k žalobě odborové organizace o neplatnosti volebního řádu stanovícího způsob a podmínky volby a odvolání zástupců zaměstnanců v dozorčí radě státního podniku, o neplatnosti volby zástupců zaměstnanců do dozorčí rady státního podniku a o povinnosti zaměstnavatele (státního podniku) vydat nový volební řád v případě, kdy po přijetí stávajícího volebního řádu začne u zaměstnavatele působit další odborová organizace. Vydání volebního řádu a organizace volby je tak výhradně vnitřní záležitostí zaměstnavatele a odpovědností ředitele státního podniku, který je povinen postupovat s péčí řádného hospodáře a i při neshodě více odborových organizací na podobě volebního řádu a organizaci voleb musí hledat vyvážená řešení k dosažení cíle všech účastníků kolektivních pracovněprávních vztahů, jímž je volba (zvolení) zástupců zaměstnanců v dozorčí radě státního podniku. Do těchto vnitřních poměrů žalované by potom soud nepřipustně zasahoval, pokud by podané žalobě vyhověl, vyložil dále Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 515/2019, ze dne 17. 12. 2020.

### **Dohoda o možnosti odvolání z vedoucího pracovního místa (a vzdání se tohoto místa) a rozvázání pracovního poměru z důvodu fikce nadbytečnosti zaměstnance**

Dohoda mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem podle ust. § 73 odst. 2 zákoníku práce, ve znění účinném do 31. 12. 2010, o tom, že zaměstnanec může být odvolán z vedoucího pracovního místa a že se zaměstnanec může svého vedoucího pracovního místa vzdát, mohla být platně uzavřena i ústně, vyložil Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 3084/2020, ze dne 28. 12. 2020. *(Sporný případ byl posuzován podle zákoníku práce ve znění účinném do 31. 12. 2020. Uvedený závěr dopadá i na aktuální právní úpravu, neboť NS přisvědčil odvolacímu soudu, že „zákoník práce nestanoví pod sankcí neplatnosti povinnost písemné formy této dohody“. A dále Nejvyšší soud hodnotí, že zákoník práce vychází z principu bezformálnosti pracovněprávních úkonů (jednání), podle nějž se určitá forma právního úkonu vyžaduje, jestliže tuto formu určí zákon nebo dohoda subjektů. Každý pracovněprávní úkon tak smí být učiněn jakoukoli formou, tedy písemně nebo ústně (výslovně), popřípadě jiným způsobem nevzbuzujícím pochybnost, co chtěli zaměstnanec a zaměstnavatel projevit (konkludentně), ledaže je zákonem předepsáno nebo smluvními stranami základních pracovněprávních vztahů (jinými subjekty pracovněprávních vztahů) dohodnuto, že smí být učiněn pouze písemně.)*

Právně relevantním návrhem (ofertou) na uzavření dohody podle ust. § 73 odst. 2 zákoníku práce může být pouze takový projev vůle zaměstnavatele, který je určen (adresován) konkrétnímu

zaměstnanci a směřuje k uzavření dohody s obsahem, který je dostatečně určitý a z něhož vyplývá vůle zaměstnavatele být jím vázán v případě jeho přijetí.

*V projednávané věci zaměstnankyně podpisem pracovní smlouvy „stvrдила, že byla řádně seznámena s pracovním řádem a vnitřními předpisy zaměstnavatele“, tedy i organizačním řádem, „který mimo jiné upravuje i pracovní náplň ředitele školy a stanoví jeho povinnosti při odvolání z funkce nebo vzdání se funkce“. Poté byla zaměstnankyni nabídnuta pracovní pozice ředitelky školy o obsahu vymezeném v organizačním řádu a zaměstnankyně tuto nabídku přijala. Tímto postupem však nemohlo dojít k platnému sjednání dohody podle ust. § 73 odst. 2 zákoníku práce, zhodnotil Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 3084/2020, ze dne 28. 12. 2020. - Jelikož za dané situace mezi nebyla uzavřena dohoda podle ust. § 73 odst. 2 zákoníku práce, nemohlo dojít k platnému odvolání zaměstnankyně z vedoucího pracovního místa, a nebyl tudíž splněn základní předpoklad pro dání platné výpovědi z pracovního poměru z důvodu fikce nadbytečnosti podle ust. § 52 písm. c) zákoníku práce.*

### **Nárok na dovolenou při neplatném rozvázání pracovního poměru**

Z nálezu Ústavního soudu spis. zn. II ÚS 2522/19, ze dne 17. 12. 2020, lze při aplikaci judikatury SDEU dovodit, že zaměstnanci, který ve smyslu ust. § 69 odst. 1 zákoníku práce oznámí zaměstnavateli (dal-li zaměstnavatel zaměstnanci neplatnou výpověď nebo zrušil-li s ním zaměstnavatel neplatně pracovní poměr okamžitě nebo ve zkušební době), že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával (a podá žalobu ve smyslu ust. § 72 zákoníku práce), vznikne, a to za dobu, kdy oznámil zaměstnavateli, že trvá na dalším zaměstnávání, až do doby, kdy mu zaměstnavatel umožní pokračovat v práci nebo kdy dojde k platnému skončení pracovního poměru (tedy zjednodušeně řečeno za dobu trvání sporu o platnost rozvázání pracovního poměru) nárok na dovolenou. Ústavní soud v předmětném nálezu shledal, že obecné soudy se nedostatečně zabývaly argumentací žalujícího zaměstnance (stěžovatele) ohledně dopadu unijního práva (konkrétně čl. 7 směrnice o pracovní době a judikatury SDEU) na projednávaný případ. (Nedošlo k předložení předběžné otázky SDEU, zda se výklad čl. 7 směrnice o pracovní době provedený ve věci C-282/10 o nepodmíněnosti práva na dovolenou reálným výkonem práce po určitou dobu vztahuje i na situace, v nichž jde o právo na dovolenou za dobu, po níž probíhal soudní spor o nezákonnosti ukončení pracovního poměru).

### **Základní zásady pracovněprávních vztahů a zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance**

Nezbytnost znovuzakotvení základních principů, ovládajících pracovněprávní vztahy, jakožto základního interpretačního pravidla, je (s ohledem na zřejmou odlišnost pracovněprávních a občanskoprávních vztahů) logickým důsledkem nálezem Ústavního soudu č. [116/2008](#) Sb.

V základních zásadách jsou vyjádřena primární pravidla, jimiž se řídí pracovněprávní vztahy za účelem realizace jejich základních cílů spočívajících v organizaci práce fyzické osoby a ve vytváření odpovídajících pracovních podmínek, jakož i nezbytné ochrany zaměstnance při práci. Je tomu tak proto, že základní úprava práv a svobod podle ust. čl. 3 odst. 1 Listiny základních práv a svobod není pro pracovněprávní vztahy dostačující. Výčet základních zásad pracovněprávních vztahů je demonstrativní, protože nauka pracovního práva dovozuje existenci zásad dalších. Tyto základní zásady mají být významnými interpretačními pravidly pro aplikaci právních norem zákoníku práce, pro realizaci smluvní vůle stran v mezích zásady "co zákon nezakazuje, to dovoluje", neboli "co není zakázáno, je dovoleno", i pro použití právních norem občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích. Základní zásady pracovněprávních vztahů, vztahující se k ochraně zaměstnance, pak byly zákonem č. [303/2013](#) Sb. „povyšeny“ na takové hodnoty, které požívají ochrany veřejného pořádku (srov. ust. § 1a odst. 2 zákoníku práce, ust. § 588 zákona č. [89/2012](#) Sb., občanský zákoník).

Není pochyb o tom, že zásada zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance [ust. § 1a odst. 1 písm. a) zákoníku práce] patří k základním interpretačním pravidlům, ovládajícím pracovněprávní vztahy, a to až již k interpretaci právních norem nebo právních jednání. Na straně druhé však Nejvyšší soud v mnoha svých rozhodnutích deklaroval, že zásadu zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance nelze chápat odtrženě od jiných základních právních principů a ani ji absolutizovat (srov. rozsudek ze dne 26. 6. 2017, spis. zn. 21 Cdo 1211/2017, rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 7. 4. 2020, spis. zn. 21 Cdo 4075/2019), a dále, že zásady, uvedené v ust. § 1a odst. 1 písm. a) a odst. 2 a ust. § 18 zákoníku práce, se uplatní pouze při výkladu jednotlivých ustanovení zákona, případně pracovněprávních jednání, nemohou však vést k založení práva (oprávnění), které v zákoně či právním jednání (smlouvě) obsaženo není (srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6. 12. 2018, spis. zn. 21 Cdo 2300/2017).

Judikatura vztahující se k pracovněprávní problematice vždy (i před rokem 2012) vycházela z premisy, že pracovní právo historicky vzniklo z důvodu potřeby chránit slabší stranu pracovního vztahu, tj. zaměstnance; i v současné době je možné považovat ochrannou funkci za nejdůležitější a převažující funkci pracovního práva (nezanedbatelnou roli hraje i organizační funkce pracovního práva, vytváření rámce a podmínek, za nichž se uskutečňuje pracovní proces, vymezování míry práce, odměny za práci, stanovení pravidel pro fungování trhu práce, poskytování nástrojů pro řízení podniku apod. – srov. odůvodnění rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 1. 6. 2017, spis. zn. 21 Cdo 4659/2016), jinak řečeno, i v době, předcházející výslovnému zakotvení této zásady v právním předpisu vycházelo pracovní právo včetně judikatury z této zásady.

Lze proto dovodit, že výslovné zakotvení zásady zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance znamená „jen“ formální potvrzení principu, kterým bylo pracovní právo vždy ovládáno; a také „pouze“ formální potvrzení principu, jehož si dosavadní judikatura byla vědoma, a podle nějž postupovala, uvádí Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 1645/2020, ze dne 17. 12. 2020.

**Adolf Maulwurf**

© EPRAVO.CZ – Sběrka zákonů, judikatura, právo | [www.epravo.cz](http://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](#)