

# Výpověď z pracovního poměru

Vykonává-li akademický pracovník vysoké školy v pracovním poměru jak pedagogickou, tak tvůrčí činnost, je povinen dbát dobrého jména školy. Při výkonu tvůrčí činnosti, bylo-li (mělo-li být) jejím výsledkem vytvoření vědeckého díla, které je jako předmět autorského práva jedinečným výsledkem tvůrčí činnosti autora a které je vyjádřeno v jakékoli objektivně vnímatelné podobě včetně podoby elektronické, trvale nebo dočasně, bez ohledu na jeho rozsah, účel nebo význam (srov. § 2 odst. 1 autorského zákona), je akademický pracovník povinen dodržovat též autorský zákon, a to bez ohledu na účel, k němuž vytvořené vědecké dílo použil nebo hodlal použít. Není proto z tohoto pohledu významné, zda dílo bylo či mělo být použito pro výkon pedagogické činnosti na škole, k publikaci v odborném tisku, jako tiskem vydaná monografie, k prezentaci na vědeckých konferencích nebo jako habilitační práce, na jejímž základě (mimo jiné) se ověřuje vědecká kvalifikace uchazeče o jmenování docentem (srov. § 71 a 72 zákona o vysokých školách). Ve všech uvedených případech musí být vědecké dílo jedinečným výsledkem tvůrčí činnosti autora, která je jednou ze základních náplní práce akademického pracovníka vysoké školy. Předložil-li akademický pracovník jako svoji habilitační práci do habilitačního řízení část monografie která nebyla výsledkem jeho tvůrčí činnosti (žalobce nebyl jejím autorem), učinil tak v rozporu se zákonem (srov. zejména § 11 a § 12 autorského zákona) a porušil tím povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci, neboť povinnost dodržovat autorský zákon při výkonu tvůrčí činnosti nepostrádá místní, časový, ale zejména věcný (vnitřní účelový) vztah k plnění závazků akademického pracovníka z pracovního poměru.

(Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp.zn. 21 Cdo 34/2023, 21 Cdo 302/2023 ze dne 29.6.2023)

Nejvyšší soud České republiky rozhodl v právní věci žalobce F. H., narozeného dne XY, bytem v XY, zastoupeného JUDr. P.H., advokátem se sídlem v P., proti žalované Č. r. – P. a. Č. r. v XY se sídlem v XY, IČO XY, zastoupené doc. JUDr. J.T., Ph.D., advokátem se sídlem v P., o neplatnost výpovědí z pracovního poměru a o určení trvání pracovního poměru, vedené u Obvodního soudu pro Prahu 4 pod sp. zn. 48 C 153/2019, o dovoláních žalované proti rozsudku Městského soudu v Praze ze dne 2. března 2022, č. j. 62 Co 389/2021-201, opravenému usnesením ze dne 8. září 2022, č. j. 62 Co 389/2021-283, a proti rozsudku Městského soudu v Praze ze dne 2. listopadu 2022, č. j. 62 Co 305/2022-288, tak, že dovolání žalované proti rozsudku Městského soudu v Praze ze dne 2. 11. 2022, č. j. 62 Co 305/2022-288, se odmítá. Rozsudek Městského soudu v Praze ze dne 2. 3. 2022, č. j. 62 Co 389/2021-201, opravený usnesením ze dne 8. 9. 2022, č. j. 62 Co 389/2021-283, v části, v níž byl rozsudek soudu prvního stupně v části výroku o zamítnutí žaloby na určení neplatnosti výpovědí změněn tak, že se určuje, že výpověď z pracovního poměru ze dne 15. 4. 2019 pod č. j. PA-1-174/2019 daná žalovanou žalobci je neplatná, se zrušuje a věc se v tomto rozsahu vrací Městskému soudu v Praze k dalšímu řízení.

Z odůvodnění:

1. Dopisem ze dne 15. 4. 2019, č. j. PA-1-174/2019, žalovaná sdělila žalobci, že s ním rozvazuje pracovní poměr výpovědí podle ustanovení § 52 písm. g) zákoníku práce, neboť vzala za prokázané, že předložil jako svoji habilitační práci část kolektivní monografie „HŘEBÍK, František a SEKERKA, Bohuslav. Vybrané aspekty ekonomické bezpečnosti. Praha: Tigris, spol. s r. o., 2018, 367 stran.

ISBN 978-80-7490-195-9“, přičemž ani jedna z kapitol nebo podkapitol této monografie není jeho autorským textem, a že na jeho jednání „nahlíží jako na podvodné nezákonné jednání vůči zaměstnavateli s cílem neoprávněně získat vědeckopedagogickou hodnost docent, aniž by proto habilitant splnil podmínky stanovené zákonem č. [111/1998](#) Sb., o vysokých školách, a vnitřními předpisy vysoké školy“. Tímto jednáním žalobce podle žalované „zvláště hrubým způsobem“ porušil povinnost nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele podle „§ 303 písm. d) zákoníku práce“ a povinnosti vyplývající „zejména z § 74e ve spojení s § 74a odst. 2 zákona o vysokých školách“ a neprohluboval si kvalifikaci „zákonným a poctivým“ způsobem.

2. Dalším dopisem ze dne 15. 4. 2019, č. j. PA-1-173/2019, žalovaná sdělila žalobci, že s ním rozvazuje pracovní poměr výpovědí podle § 52 písm. c) zákoníku práce, neboť vzhledem k tomu, že po doručení odvolání z funkce prorektora pro zahraniční styky a vnější vztahy P. a. Č. r. v XY žalobci dne 15. 4. 2019 žalovaná „nedisponuje žádným volným pracovním místem odpovídajícím“ jeho kvalifikaci, „nastala právní fikce nadbytečnosti zaměstnance podle § 73a odst. 2 a § 52 písm. c) zákoníku práce“.

3. Žalobce se žalobou podanou u Obvodního soudu pro Prahu 4 (v níž označil žalovanou jako „P. a. Č. r. v XY, IČ XY, se sídlem XY“) dne 22. 8. 2019 domáhal, aby bylo určeno, že uvedené výpovědi jsou neplatné a že „pracovní poměr žalobce u žalované založený pracovní smlouvou ze dne 27. 9. 2004 ve znění změn a doplňků nadále trvá“. Žalobu zdůvodnil zejména tím, že pracoval u žalované na základě pracovní smlouvy ze dne 27. 9. 2004 jako vysokoškolský učitel, že tato pracovní smlouva byla později měněna dohodami o změně sjednaných pracovních podmínek, že od 1. 1. 2006 mu byl změněn druh práce (povolání) na akademický pracovník a že „nejprve zastával funkci prorektora pro studijní a pedagogickou činnost, následně pak plynule navázal funkcí prorektora P. a. ČR pro zahraniční styky a vnější vztahy“. Žalobce popírá důvody obou výpovědí, které od žalované obdržel, a namítá, že tyto důvody se vzájemně vylučují.

4. Obvodní soud pro Prahu 4 rozsudkem ze dne 28. 7. 2021, č. j. 48 C 153/2019-147, žalobu zamítl a rozhodl, že žádný z účastníků nemá právo na náhradu nákladů řízení. Vyšel mimo jiné ze zjištění, že žalobce pracoval na základě pracovní smlouvy ze dne 27. 9. 2004 pro žalovanou jako vysokoškolský učitel a později jako akademický pracovník, že dne 30. 7. 2012 byl žalobce jmenován do funkce prorektora pro studijní a pedagogickou činnost a dne 1. 10. 2013 do funkce prorektora pro zahraniční styky a vnější vztahy, že jeho pracovní náplní „bylo rovněž osobně vykonávat pedagogickou, vědeckou a další tvůrčí činnost“, že předložil monografii „Vybrané aspekty ekonomické bezpečnosti“ jako habilitační práci, ve které jsou kapitoly obsahující „části textů jiných autorů, které jsou zcela převzaty, nejsou však nijak označeny, ani na ně není řádně odkazováno, nebo nejsou citovány“, a že dne 15. 4. 2019 byl žalobce odvolán z funkce prorektora žalované pro zahraniční styky a vnější vztahy. Uvedl, že souběh výpovědí nemůže způsobit bez dalšího jejich neplatnost a že jednotlivé výpovědi se posuzují samostatně. Dovodil, že jmenováním do funkce prorektora pro studijní a pedagogickou činnost došlo k „trvalé“ změně pracovního poměru žalobce, kdy „jeho jediným druhem práce vykonávaným u žalované byla pozice prorektora“, a že k okamžiku odvolání žalobce z funkce prorektora pro zahraniční styky a vnější vztahy „již neexistovalo jiné pracovní místo, které by žalobce u žalované zastával“. Uzavřel, že žalovaná neměla pro žalobce žádné volné místo, které by mu mohla ve smyslu § 73a odst. 2 zákoníku práce nabídnout, a že proto byl dán výpovědní důvod podle § 52 písm. c) zákoníku práce. Ve vztahu k výpovědi dané žalobci podle § 52 písm. g) zákoníku práce soud prvního stupně uvedl, že žalobce „vydával za své dílo jiných autorů, aniž by o tomto učinil řádné citace do habilitační práce“. V této souvislosti odkázal na „§ 72 odst. 3 zákona č. [111/1998](#) Sb.“ a „§ 31 autorského zákona“ a dospěl k závěru, že „došlo k hrubému porušení předpisů upravujících ochranu duševního vlastnictví“, že tak žalobce „činil nejméně s úmyslem nepřímým“ a že se jedná o závažné porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci. Shledal, že „oba výpovědní důvody byly naplněny“ a že není

dán naléhavý právní zájem na určení, že pracovní poměr žalobce k žalované trvá.

5. K odvolání žalobce Městský soud v Praze rozsudkem ze dne 2. 3. 2022, č. j. 62 Co 389/2021-201, potvrdil rozsudek soudu prvního stupně ve výroku o zamítnutí žaloby na určení, že pracovní poměr žalobce u žalované nadále trvá, v části výroku o zamítnutí žaloby na určení neplatnosti výpovědi jej změnil tak, že se určuje, že výpověď z pracovního poměru ze dne 15. 4. 2019, č. j. PA-1-174/2019, daná žalovanou žalobci je neplatná, a v části, v níž se žalobce domáhal určení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru ze dne 15. 4. 2019, č. j. PA-1-173/2019, a ve výroku o náhradě nákladů řízení rozsudek soudu prvního stupně zrušil a věc v tomto rozsahu vrátil soudu prvního stupně k dalšímu řízení. Na rozdíl od soudu prvního stupně dovedl, že „habilitační řízení vyvolané za účelem dosažení vědeckopedagogického titulu docent, jeho průběh a výsledek ... nesouvisí s dodržováním právních předpisů vztahujících se k žalobcem vykonávané práci“, že „posouzení skutečnosti, zda žalobce porušil autorský zákon v rámci habilitačního řízení, není pro posouzení dané věci podstatné, neboť to nemá souvislost s výkonem práce zaměstnance a dodržováním povinností, které mu plynou z pracovního poměru“, že skutečnost, že zaměstnanec zastává pracovní pozici akademického pracovníka, „nemá souvislost s výkonem práce a obecnými povinnostmi zaměstnance, tj. s povinností řádně pracovat, povinností využívat pracovní dobu k výkonu práce, povinností dodržovat předpisy vztahující se k vykonávané práci a povinností řádně hospodařit s prostředky svěřenými zaměstnavatelem, chránit jeho majetek a nejednat v rozporu s jeho zájmy“, a že „nelze rovněž uzavřít, že žalobce svým neúspěšným habilitačním řízením jednal v rozporu se zájmy zaměstnavatele, neboť negativní výsledek ... nemůže poškodit dobré jméno zaměstnavatele, ale zaměstnance“. Dospěl proto k závěru, že výpověď dána žalobci podle § 52 písm. g) zákoníku práce je neplatná. Ve vztahu k výpovědi dané žalobci podle § 52 písm. c) zákoníku práce odvolací soud uvedl, že po odvolání žalobce z pozice prorektora pro zahraniční styky a vnější vztahy „nemohl nastat stav, kdy žalobce neměl stanoven druh práce“, který byl povinen pro zaměstnavatele vykonávat, „neboť tu byl další druh práce vyplývající pro zaměstnance z jeho pracovního zařazení na jiném pracovním místě“, a to pozice „akademického pracovníka na katedře managementu a informatiky na Fakultě bezpečnostního managementu“, a na základě toho dovedl, že „nemohla ... nastoupit nabídková povinnost žalované ..., která připadá v úvahu jen tehdy, kde po odvolání zaměstnance z vedoucího místa ... zcela odpadá druh práce, který je zaměstnanec pro zaměstnavatele povinen vykonávat, a kde by jinak muselo dojít ke skončení pracovního poměru“. Dodal, že „jestliže žalovaná nebyla povinna navrhnout žalobci změnu jeho pracovního zařazení na jinou práci odpovídající jeho zdravotnímu stavu a kvalifikaci podle § 73a odst. 2 zák. práce, nemůže nastat ani fikce výpovědního důvodu podle ustanovení § 52 písm. c) zák. práce“. Uzavřel, že jelikož se soud prvního stupně z „tohoto pohledu“ věcí nezabýval, jeho rozhodnutí „zatím nemůže obstát“.

6. Obvodní soud pro Prahu 4 – poté, co žalobce upřesnil označení žalované na: „Č. r. – P. a. Č. r. v XY“ – rozsudkem ze dne 31. 5. 2022, č. j. 48 C 153/2019-241, určil, že výpověď z pracovního poměru ze dne 15. 4. 2019, č. j. PA 1-173/2019, je neplatná, a uložil žalované povinnost zaplatit žalobci na náhradě nákladů řízení 40 198 Kč. Po doplnění dokazování vycházejí ze zjištění, že žalobce u žalované i po jmenování do funkce prorektora pro studijní a pedagogickou činnost a i po jmenování do funkce prorektora pro zahraniční styky a vnější vztahy nadále působil na katedře managementu a informatiky (kde vyučoval předměty garantované touto katedrou, zkoušel studenty, vedl závěrečné práce, účastnil se schůzí katedry a vykonával vědeckou činnost), shledal soud prvního stupně žalobu důvodnou, neboť nemohla „nastat fikce jeho nadbytečnosti“. Poukázal na judikaturu dovolacího soudu, ze které vyplývá, že „pokud se ... jedná o zaměstnance, kteří již před jmenováním na vedoucí místo u zaměstnavatele pracovali, platí“, že se „jejich původní pracovní poměr po odvolání z vedoucího pracovního místa neobnovuje“, a uvedl, že „zásadní pro nyní projednávanou věc ... je, že změna pracovního poměru, k níž jmenováním stávajícího zaměstnance na vedoucí pracovní místo dochází podle § 40 odst. 1 ZP, nemusí vždy spočívat v zániku dosavadního druhu práce a nahrazení druhem práce novým. Podstata této změny může dle okolností spočívat i v tom, že stávající druh

práce zůstává zaměstnanci zachován a k němu přistoupí nový druh práce odpovídající vedoucímu pracovnímu místu“ a „v takovém případě pak po odvolání z vedoucího pracovního místa zůstává zaměstnanci zachováno pracovní místo původní s odpovídajícím druhem práce, a nemůže proto nastoupit nabídková povinnost zaměstnavatele“, a ani fikce nadbytečnosti zaměstnance. Za situace, kdy „žalobci i po jmenování prorektorem zůstala pracovní pozice akademického pracovníka na katedře managementu a informatiky zachována“, soud prvního stupně uzavřel, že i po odvolání z vedoucího pracovního místa zůstal žalobci zachován druh práce, který mohl nadále vykonávat.

7. Městský soud v Praze rozsudkem ze dne 2. 11. 2022, č. j. 62 Co 305/2022-288, potvrdil rozsudek soudu prvního stupně s tím, že ve výroku o náhradě nákladů řízení „se místem plnění určuje advokát JUDr. Přemysl Hochman“, a uložil žalované povinnost zaplatit žalobci na náhradě nákladů odvolacího řízení 6 776 Kč k rukám advokáta JUDr. Přemysla Hochmana. K námitce žalované týkající se nedostatku její procesní subjektivity odkázal na konstantní judikaturu Ústavního soudu, z níž vyplývá, že nepřesné označení účastníka řízení lze odstranit a že soud je povinen o tom chybující stranu poučit, což soud prvního stupně učinil, a žalobce na to – jak vyplývá z obsahu protokolu o jednání ze dne 31. 5. 2022 – „reagoval procesně korektním způsobem“. Odvolací soud poukázal na to, že soud prvního stupně dospěl k jednoznačnému skutkovému závěru, že žalobce vykonával oba druhy práce (prorektora pro zahraniční styky a vnější vztahy i akademického pracovníka působícího na katedře managementu a informatiky Fakulty bezpečnostního managementu, kde nadále vykonával pedagogickou, vědeckou a tvůrčí činnost), a zdůraznil, že jmenování do funkce prorektora výslovně obsahovalo prohlášení, že „ostatní dříve sjednané podmínky týkající se Vašeho pracovního vztahu k zaměstnavateli, ... nejsou aktem jmenování dotčeny“. Uzavřel, že jelikož tu byl další druh práce vyplývající pro zaměstnance z jeho pracovního zařazení na jiném pracovním místě, žalovaná nebyla povinna navrhnout žalobci změnu jeho pracovního zařazení na jinou práci a nemůže tak nastat ani fikce výpovědního důvodu podle ustanovení § 52 písm. c) zákoníku práce.

8. Proti oběma rozsudkům odvolacího soudu podala žalovaná dovolání.

9. V dovolání proti rozsudku Městského soudu v Praze ze dne 2. 3. 2022, č. j. 62 Co 389/2021-201, které směřuje proti výroku, jímž byl rozsudek soudu prvního stupně změněn tak, že se určuje, že výpověď z pracovního poměru ze dne 15. 4. 2019, č. j. PA-1-174/2019, je neplatná, žalovaná uvádí, že rozhodnutí odvolacího soudu závisí na vyřešení právní otázky, jež „dosud nebyla judikaturou Nejvyššího soudu řešena“ – „zda porušení autorského zákona v souvislosti s předložením habilitační práce při habilitačním řízení na vysoké škole představuje porušení právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci, jež odůvodňuje výpověď podle § 52 písm. g) zákoníku práce“. Dovolatelka nesouhlasí se závěrem odvolacího soudu, že „porušení autorského zákona v souvislosti s předložením habilitační práce v rámci habilitačního řízení nepředstavuje porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci“ a namítá, že „považuje za nepochybné, že vědecká práce patří mezi činnosti, které je akademický pracovník povinen vykonávat“, že „akademický pracovník je povinen dodržovat zásady vědecké práce při každé své vědecké práci, jejíž výkon zároveň patří mezi jeho pracovní povinnosti“, že „ačkoliv z právního předpisu neplyne žalobci povinnost podstoupit habilitační řízení, v okamžiku, kdy se tak rozhodne učinit, je zavázán dodržovat pravidla plynoucí zejména z vysokoškolského zákona ve vztahu k habilitačnímu řízení“ a že „vědomé předložení práce nesplňující základní požadavky na její původnost je třeba považovat za porušení povinností akademického pracovníka vztahujících se k jím vykonávané práci“. Dále poukázala na to, že „v řízení vystupovala jako účastník, který však neměl způsobilost být účastníkem řízení“, jelikož byla v žalobě označena jako „P. a. Č. r. v XY“, která ale „není právnickou osobou, nýbrž organizační složkou státu bez právní subjektivity“, v čemž „spatřuje ... naplnění důvodu zmatečnosti dle § 229 odst. 1 písm. b) o. s. ř.“. Vytýká odvolacímu soudu, že „v průběhu odvolacího řízení neseznámil účastníky se svým právním názorem na posouzení porušení povinností plynoucích z autorského zákona ve vztahu k porušení povinností vyplývajících z právních

předpisů, které se vztahují k žalobcem vykonávané práci“, v důsledku čehož bylo pro žalovanou jeho „rozhodnutí ... překvapivé“. Žalovaná navrhla, aby dovolací soud rozsudek odvolacího soudu v napadeném výroku zrušil a věc mu vrátil k dalšímu řízení.

10. Žalobce se k dovolání žalované vyjádřil tak, že „v žádném případě nelze dovozovat, že by žalovaná ... neměla právní subjektivitu“, o čemž svědčí mj. i fakt, že žalovaná „sama sebe ve všech vyjádřeních před soudy I. i II. stupně označovala jako ‚P. a.‘ bez označení organizační složky státu, má přiděleno IČ sloužící pouze pro ni a všechny dokumenty, které žalovaná vydává, jsou vždy označovány pouze označením ‚P. a.‘. Uvedl, že vědecký titul docent není „conditio sine qua non“ vykonávané práce, protože žádný právní předpis nepředepisuje tuto hodnotu jako podmínku vykonávané práce.

11. V dovolání proti rozsudku Městského soudu v Praze ze dne 2. 11. 2022, č. j. 62 Co 305/2022-288, žalovaná namítá, že odvolací soud věc nesprávně právně posoudil a že jeho rozsudek závisí na vyřešení otázky hmotného práva, za jakých okolností dochází ke změně dosavadního druhu práce a jeho nahrazení novým druhem práce, při jejímž řešení se odvolací soud odchýlil od ustálené rozhodovací praxe Nejvyššího soudu (v této souvislosti odkázala na usnesení Nejvyššího soudu ze dne 14. 11. 2017, sp. zn. 21 Cdo 5179/2016), a na vyřešení otázky (dosud Nejvyšším soudem neřešené), zda funkce prorektora je vždy odlišná od náplně práce akademického pracovníka, v důsledku čehož musí prorektor, který je do této funkce jmenován z pozice akademického pracovníka, mít vždy dva samostatné druhy práce. Žalovaná uvádí, že nevidí žádné důvody pro to, aby prorektor vysoké školy nemohl v rámci této prorektorské funkce zároveň vykonávat činnosti, které jinak odpovídají náplni práce akademického pracovníka, pokud je náplň práce prorektora takto ze strany zaměstnavatele vymezena a zaměstnanec ji akceptuje. Sporná otázka podle dovolatelky spočívá v tom, „zda poté, kdy byl žalobce jmenován prorektorem žalované, došlo k nahrazení původního druhu práce akademického pracovníka novým druhem práce spočívajícím ve výkonu funkce prorektora, nebo zda v důsledku jmenování prorektorem došlo k přistoupení nového druhu práce (práce ve funkci prorektora) k původnímu druhu práce (práce akademického pracovníka)“. Má za to, že jmenováním žalobce do funkce prorektora došlo ke změně obsahu pracovního poměru žalobce, který zahrnoval jak výkon prorektorské funkce, tak výkon vědecké, pedagogické a tvůrčí činnosti, a že nedošlo k „přistoupení nového druhu práce“ k původnímu druhu práce, „nýbrž právě k nahrazení původního druhu práce akademického pracovníka novým druhem práce prorektora, který v sobě zahrnoval i původní druh práce akademického pracovníka“. Pokud pak byl žalobce z funkce prorektora odvolán, stal se pro žalovanou nadbytečným v celém rozsahu jím vykonávané náplně práce prorektora. Žalovaná navrhla, aby byl rozsudek odvolacího soudu zrušen a věc mu byla vrácena k dalšímu řízení.

12. Žalobce k tomuto dovolání uvedl, že na „katedře managementu a informatiky vykonával konkrétní vědeckopedagogickou činnost, a to včetně výuky studentů, zkoušení při postupových zkouškách, funkce oponenta či konzultanta při obhajování bakalářských a diplomových prací, publikační činnosti a účasti na vědeckých konferencích“, a poukázal též na zápisy z porad katedry managementu a informatiky konaných dne 24. 9. 2012 a 16. 12. 2013, ve kterých je uveden jako „člen katedry“. Podle jeho názoru je „zcela jasné“, že všechny tyto vyjmenované i další úkony neprováděl z titulu své funkce prorektora, ale akademického pracovníka na katedře managementu a informatiky a že lze „těžko ... dovozovat, že pracovní náplní prorektora pro zahraniční styky by mělo být vedení bakalářských a diplomových prací či přednášková či zkušební činnost pro obor ‚Management‘.“

13. Nejvyšší soud České republiky jako soud dovolací [(§ 10a zákona č. [99/1963](#) Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů (dále jen o. s. ř.)) po zjištění, že dovolání proti pravomocným rozsudkům odvolacího soudu byla podána oprávněnou osobou (účastníkem řízení) ve lhůtě uvedené v ustanovení § 240 odst. 1 o. s. ř., se nejprve zabýval otázkou přípustnosti dovolání.

14. Dovoláním lze napadnout pravomocná rozhodnutí odvolacího soudu, pokud to zákon připouští (§ 236 odst. 1 o. s. ř.).

15. Není-li stanoveno jinak, je dovolání přípustné proti každému rozhodnutí odvolacího soudu, kterým se odvolací řízení končí, jestliže napadené rozhodnutí závisí na vyřešení otázky hmotného nebo procesního práva, při jejímž řešení se odvolací soud odchýlil od ustálené rozhodovací praxe odvolacího soudu nebo která v rozhodování odvolacího soudu dosud nebyla vyřešena nebo je dovolacím soudem rozhodována rozdílně anebo má-li být dovolacím soudem vyřešena právní otázka posouzena jinak (§ 237 o. s. ř.).

16. Nejvyšší soud již dříve dospěl k závěru, že zaměstnanec může u zaměstnavatele podle sjednaných pracovních podmínek vykonávat více druhů práce (srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14. 7. 2016, sp. zn. 21 Cdo 3240/2015, uveřejněný pod č. [119/2017](#) Sb. rozh. obč., nebo rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 13. 11. 2018, sp. zn. 21 Cdo 4654/2017) a že zaměstnanec, kterého lze z pracovního místa vedoucího zaměstnance odvolat nebo který se může tohoto místa vzdát (§ 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 (§ 73a odst. 2 část první věty za středníkem zákoníku práce), 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. Není-li zaměstnavatel povinen navrhnout zaměstnanci změnu jeho dalšího pracovního zařazení na jinou práci odpovídající jeho zdravotnímu stavu a kvalifikaci, která má své místo jen tam, kde po odvolání zaměstnance z pracovního místa vedoucího zaměstnance nebo poté, co se zaměstnanec tohoto pracovního místa vzdal, zcela odpadl druh práce, který je zaměstnanec povinen pro zaměstnavatele vykonávat, a kde by jinak muselo dojít k rozvázání pracovního poměru, nemůže nastat ani fikce výpovědního důvodu podle ustanovení § 52 písm. c) zákoníku práce, která je se splněním této nabídkové povinnosti zaměstnavatele – jak vyplývá z ustanovení § 73a odst. 2 věty druhé zák. práce – spojena (srov. například usnesení Nejvyššího soudu ze dne 14. 11. 2017, sp. zn. 21 Cdo 5179/2016).

17. Bylo-li v projednávané věci z hlediska skutkového stavu v řízení před soudy zjištěno (správnost skutkových zjištění soudů přezkumu odvolacího soudu – jak vyplývá z ustanovení § 241a odst. 1 a § 242 odst. 3 věty první o. s. ř. – nepodléhá), že žalobce, který pracoval na základě pracovní smlouvy ze dne 27. 9. 2004 pro žalovanou jako vysokoškolský učitel a následně jako akademický pracovník působící na katedře managementu a informatiky Fakulty bezpečnostního managementu a který byl dne 1. 10. 2013 jmenován do funkce prorektora pro zahraniční styky a vnější vztahy, i po jmenování do funkce prorektora, které obsahovalo prohlášení, že „ostatní dříve sjednané podmínky týkající se Vašeho pracovního vztahu k zaměstnavateli, ... nejsou aktem jmenování dotčeny“, vykonával činnost akademického pracovníka na katedře managementu a informatiky (kde vyučoval předměty garantované touto katedrou, zkoušel studenty, vedl závěrečné práce, účastnil se schůzí katedry a vykonával vědeckou činnost), je závěr odvolacího soudu, že jelikož po odvolání žalobce z funkce prorektora pro zahraniční styky a vnější vztahy (prorektor zastupuje rektora v jím určeném rozsahu – srov. § 10 odst. 4 zákona č. [111/1998](#) Sb.) tu byl další druh práce vyplývající pro žalobce z jeho pracovního zařazení na jiném pracovním místě (akademický pracovník), žalovaná nebyla povinna navrhnout žalobci změnu jeho pracovního zařazení na jinou práci a nemůže tak nastat ani fikce

výpovědního důvodu podle ustanovení § 52 písm. c) zákoníku práce, a že výpověď z pracovního poměru daná žalobci dopisem žalované ze dne 15. 4. 2019, č. j. PA 1-173/2019, je proto neplatná, v souladu s ustálenou rozhodovací praxí dovolacího soudu, k jejíž změně neshledává dovolací soud žádný důvod.

18. Z uvedeného vyplývá, že dovolání proti rozsudku Městského soudu v Praze ze dne 2. 11. 2022, č. j. 62 Co 305/2022-288, jímž bylo rozhodnuto o neplatnosti výpovědi z pracovního poměru ze dne 15. 4. 2019, č. j. PA 1-173/2019, není podle § 237 o. s. ř. přípustné. Nejvyšší soud proto dovolání žalované proti tomuto rozsudku odvolacího soudu podle ustanovení § 243c odst. 1 o. s. ř. odmítl.

19. Dovoláním žalované rovněž napadený rozsudek Městského soudu v Praze ze dne 2. 3. 2022, č. j. 62 Co 389/2021-201, kterým bylo rozhodnuto o neplatnosti výpovědi z pracovního poměru ze dne 15. 4. 2019, č. j. PA 1-174/2019, závisí na vyřešení otázky hmotného práva, zda porušení autorskoprávních předpisů akademickým pracovníkem vysoké školy v souvislosti s předložením habilitační práce při habilitačním řízení na vysoké škole představuje porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci ve smyslu § 52 písm. g) zákoníku práce. Vzhledem k tomu, že uvedená právní otázka dosud nebyla v rozhodování dovolacího soudu vyřešena, dospěl Nejvyšší soud České republiky k závěru, že dovolání žalované proti tomuto rozsudku odvolacího soudu je podle ustanovení § 237 o. s. ř. přípustné.

20. Po přezkoumání uvedeného rozsudku odvolacího soudu ve smyslu ustanovení § 242 o. s. ř., které provedl bez jednání (§ 243a odst. 1 věta první o. s. ř.), Nejvyšší soud dospěl k závěru, že dovolání žalované je opodstatněné.

21. Projednávanou věc je třeba i v současné době posuzovat - vzhledem k tomu, že žalobce se domáhá určení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru ze dne 15. 4. 2019, které mu byly téhož dne doručeny - podle zákona č. [262/2006](#) Sb., zákoníku práce, ve znění účinném do 30. 6. 2019 (dále jen „zák. práce“), podle zákona č. [111/1998](#) Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů, ve znění účinném do 23. 4. 2019 (dále jen „zák. o vysokých školách“) a podle zákona č. [121/2000](#) Sb., o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů, ve znění účinném do 26. 2. 2021 (dále jen „autorský zákon“).

22. Podle ustanovení § 52 písm. g) zák. práce zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď, jsou-li u zaměstnance dány důvody, pro které by s ním zaměstnavatel mohl okamžitě zrušit pracovní poměr, nebo pro závažné porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci; pro soustavné méně závažné porušování povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci je možné dát zaměstnanci výpověď, jestliže byl v době posledních 6 měsíců v souvislosti s porušením povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci písemně upozorněn na možnost výpovědi.

23. Výpovědní důvod uvedený v ustanovení § 52 písm. g) zák. práce předpokládá, že [nejde-li o výpověď danou z důvodu, pro který by zaměstnavatel mohl se zaměstnancem okamžitě zrušit pracovní poměr podle ustanovení § 55 odst. 1 písm. a) zák. práce] zaměstnanec poruší povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci.

24. Dodržování povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci patří k základním povinnostem zaměstnance plynoucím z pracovního poměru [srov. § 38 odst. 1 písm. b) zák. práce] a spočívá v plnění povinností, které jsou stanoveny právními předpisy (zejména ustanoveními § 301 a § 302-304 zák. práce), pracovním řádem (§ 306 zák. práce), pracovní smlouvou nebo pokynem nadřízeného vedoucího zaměstnance. Všechny tyto povinnosti, které je zaměstnanec povinen plnit od vzniku pracovního poměru, spojuje to, že vyplývají z pracovního poměru zaměstnance u zaměstnavatele; podle pracovněprávních předpisů nemůže být

postiženo jednání (chování) zaměstnance, kterým neporušil povinnosti z pracovněprávního vztahu. Není přitom samo o sobě rozhodující, zda zaměstnanec porušil své povinnosti v pracovní době, nebo mimo tuto dobu (v době odpočinku); o porušení povinností vyplývajících z pracovního poměru jde také tehdy, jednal-li zaměstnanec mimo stanovenou pracovní dobu v rozporu s povinnostmi, které jsou mu uloženy jako zaměstnanci, tedy s povinnostmi, které nepostrádají místní, časový, ale zejména věcný (vnitřní účelový) vztah k plnění jeho závazků plynoucích z pracovního poměru. Porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci je ovšem výpovědním důvodem podle ustanovení § 52 písm. g) zák. práce jen tehdy, bylo-li zaměstnancem zaviněno, a to úmyslně, vědomou nedbalostí nebo alespoň z nevědomé nedbalosti (srov. například - ve vztahu k obsahově shodné právní úpravě v předchozím zákoníku práce - rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15. 12. 2005, sp. zn. 21 Cdo 59/2005, publikovaný pod č. [86/2006](#) Sb. rozh. obč., nebo rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 16. 11. 2006, sp. zn. 21 Cdo 758/2006, který byl uveřejněn pod č. 35/2007 v časopise Soudní judikatura, anebo ve vztahu k nyní účinné právní úpravě rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. 3. 2013, sp. zn. 21 Cdo 742/2012, nebo rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 25. 6. 2015, sp. zn. 21 Cdo 2930/2014, publikovaný pod č. [12/2016](#) Sb. rozh. obč.).

25. Obdobně uvádí odborná literatura, že o povinnost vyplývající z pracovního poměru jde jen v případě povinnosti, která tvoří obsah pracovního poměru (patří do oblasti vzájemných práv a povinností zaměstnavatele a zaměstnance), resp. že mezi povinnosti vyplývající z pracovního poměru nepatří jakékoli povinnosti osoby, která se nachází v právním postavení zaměstnance (zejména povinnosti související s osobním a soukromým životem zaměstnance), nýbrž jen takové povinnosti, které se vztahují k výkonu práce nebo s výkonem práce vykazují souvislost (srov. STRÁNSKÝ, J., s. 237-238. In: STRÁNSKÝ, J. a kol. Zákoník práce s podrobným praktickým výkladem pro širokou veřejnost. Praha: Soudy, 2021. ISBN 978-80-86846-74-3), a že nemůže být postiženo jednání (chování) zaměstnance, kterým neporušil povinnosti z pracovněprávního vztahu (k tomu srov. PTÁČEK, L., s. 317. In: BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. Zákoník práce: Komentář. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019. ISBN 978-80-7400-759-0).

26. V projednávané věci žalobce vykonával práci akademického pracovníka a zároveň prorektora (zástupce rektora, který je v čele vysoké školy - srov. § 10 odst. 1 a 4 zákona o vysokých školách) jedné z vysokých škol, které jsou jako nejvyšší články vzdělávací soustavy vrcholnými centry vzdělanosti, nezávislého poznání a tvůrčí činnosti a které mají klíčovou úlohu ve vědeckém, kulturním, sociálním a ekonomickém rozvoji společnosti mimo jiné tím, že uchovávají a rozhojňují dosažené poznání a podle svého typu a zaměření pěstují činnost vědeckou, výzkumnou, vývojovou a inovační, uměleckou nebo další tvůrčí činnost [srov. § 1 písm. a) zákona o vysokých školách]. Jako akademický pracovník vysoké školy žalobce vykonával v pracovním poměru jak pedagogickou, tak tvůrčí činnost, a byl povinen dbát dobrého jména žalované (srov. § 70 odst. 1 zákona o vysokých školách). Při výkonu tvůrčí činnosti, bylo-li (mělo-li být) jejím výsledkem vytvoření vědeckého díla, které je jako předmět autorského práva jedinečným výsledkem tvůrčí činnosti autora a které je vyjádřeno v jakékoli objektivně vnímatelné podobě včetně podoby elektronické, trvale nebo dočasně, bez ohledu na jeho rozsah, účel nebo význam (srov. § 2 odst. 1 autorského zákona), byl žalobce povinen dodržovat též autorský zákon, a to bez ohledu na účel, k němuž vytvořené vědecké dílo použil nebo hodlal použít. Není proto z tohoto pohledu významné, zda dílo bylo či mělo být použito pro výkon pedagogické činnosti žalobce u žalované, k publikaci v odborném tisku, jako tiskem vydaná monografie, k prezentaci na vědeckých konferencích nebo jako habilitační práce, na jejímž základě (mimo jiné) se ověřuje vědecká kvalifikace uchazeče o jmenování docentem (srov. § 71 a 72 zákona o vysokých školách). Ve všech uvedených případech musí být vědecké dílo jedinečným výsledkem tvůrčí činnosti autora, která je jednou ze základních náplní práce akademického pracovníka vysoké školy.

27. Předložil-li žalobce jako svoji habilitační práci do habilitačního řízení část monografie „Vybrané aspekty ekonomické bezpečnosti“, která nebyla výsledkem jeho tvůrčí činnosti (žalobce nebyl jejím autorem), učinil tak v rozporu se zákonem (srov. zejména § 11 a § 12 autorského zákona) a porušil tím povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci, neboť povinnost dodržovat autorský zákon při výkonu tvůrčí činnosti nepostrádá místní, časový, ale zejména věcný (vnitřní účelový) vztah k plnění závazků žalobce jako akademického pracovníka a prorektora vysoké školy plynoucích z pracovního poměru mezi ním a žalovanou. Závěr odvolacího soudu, že posouzení skutečnosti, zda žalobce porušil autorský zákon v rámci habilitačního řízení, není pro posouzení dané věci podstatné, neboť to nemá souvislost s výkonem práce žalobce a dodržováním povinností, které mu plynou z pracovního poměru, proto není správný.

28. Dovolací soud nesouhlasí ani se závěrem odvolacího soudu, že žalobce „svým neúspěšným habilitačním řízením“ nejednal v rozporu se zájmy zaměstnavatele, neboť „negativní výsledek ... nemůže poškodit dobré jméno zaměstnavatele, ale zaměstnance“. Odvolací soud tu náležitě nebere v úvahu důvod neúspěchu žalobce v habilitačním řízení, kterým bylo neoprávněné užití díla jiné osoby žalobcem jako akademickým pracovníkem a prorektorem žalované, při němž žalobce nedostal své povinnosti dbát dobrého jména žalované jako vysoké školy, které tím mohlo být dotčeno.

29. Je-li dovolání přípustné, dovolací soud přihlédne též k vadám uvedeným v § 229 odst. 1, § 229 odst. 2 písm. a) a b) a § 229 odst. 3 o. s. ř., jakož i k jiným vadám řízení, které mohly mít za následek nesprávné rozhodnutí ve věci (§ 242 odst. 3 věta druhá o. s. ř.).

30. Žalobce označil v žalobě žalovanou jako „P. a. Č. r. v XY“, která jako státní (p.) vysoká škola (srov. § 2 odst. 7, § 94 odst. 2 a § 95 odst. 1 zákona o vysokých školách) je – jak vyplývá z ustanovení § 95 odst. 1 zákona o vysokých školách – organizační složkou státu, a tedy není právnickou osobou (srov. § 3 odst. 2 větu první zákona č. [219/2000](#) Sb., o majetku České republiky a jejím vystupování v právních vztazích, ve znění pozdějších předpisů) způsobilou být účastníkem řízení (srov. § 19 o. s. ř.), přestože z obsahu žaloby je zřejmé, že uplatňuje právo na určení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru daných mu jeho zaměstnavatelem, jímž byl stát (Česká republika). Tento zjevný logický rozpor mezi označením účastníka řízení a jinými údaji o tomto účastníku vyplývajícími z žaloby představoval vadu podání, kterou se měl soud pokusit odstranit postupem podle ustanovení § 43 o. s. ř. (srov. například usnesení Nejvyššího soudu ze dne 14. 3. 2012, sp. zn. 31 Cdo 2847/2011, uveřejněné pod č. [72/2012](#) Sb. rozh. obč., nebo odůvodnění usnesení Nejvyššího soudu ze dne 24. 3. 2015, sp. zn. 21 Cdo 204/2015). Protože soud prvního stupně tak nepostupoval a odvolací soud před vyhlášením svého rozsudku ze dne 2. 3. 2022, č. j. 62 Co 389/2021-201, kterým bylo rozhodnuto o neplatnosti výpovědi z pracovního poměru ze dne 15. 4. 2019, č. j. PA 1-174/2019, nezjednal nápravu (žalobce opravil označení žalované na: „Č. r. – P. a. Č. r. v XY“ na výzvu soudu prvního stupně až u jednání konaného dne 31. 5. 2022), zatížil tím řízení vadou, která mohla mít za následek nesprávné rozhodnutí ve věci.

31. Namítá-li dovolatelka, že odvolací soud „v průběhu odvolacího řízení neseznámil účastníky se svým právním názorem na posouzení porušení povinností plynoucích z autorského zákona ve vztahu k porušení povinností vyplývajících z právních předpisů, které se vztahují k žalobcem vykonávané práci“, v důsledku čehož je podle jejího názoru rozhodnutí odvolacího soudu překvapivé a zatíženo vadou, která mohla mít za následek nesprávné rozhodnutí ve věci, pak přehlídí, že rozhodnutí soudu může být pro účastníka překvapivé a nepředvídatelné jen tehdy, kdyby soud při svém rozhodování přihlížel k něčemu jinému, než co bylo tvrzeno nebo jinak vyšlo najevo za řízení před soudem prvního stupně nebo co za odvolacího řízení uplatnili účastníci, tedy, jinak řečeno, jen kdyby vzal v úvahu něco jiného, než co je známo také účastníkům řízení. Zákon (žádné ustanovení zákona) soudu neukládá, aby sdělil účastníkům svůj názor, jak věc hodlá rozhodnout, aby s nimi svůj zamýšlený názor (předem) konzultoval nebo aby jim umožnil uplatnit něco jiného pro případ, že by se ukázalo, že jejich dosavadní tvrzení nemohou vést k pro ně úspěšnému výsledku sporu (srov. např.

odůvodnění rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 16. 12. 2010, sp. zn. 21 Cdo 1037/2009, nebo rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 15. 1. 2016, sp. zn. 21 Cdo 476/2015, který byl uveřejněn pod č. [136/2017](#) Sb. rozh. obč.). O takový případ, kdy lze rozhodnutí soudu považovat (pro účastníka) za překvapivé, se však v projednávané věci – jak je zřejmé z obsahu spisu – nejedná.

32. Z uvedeného vyplývá, že rozsudek odvolacího soudu ze dne 2. 3. 2022, č. j. 62 Co 389/2021-201 (opravený usnesením ze dne 8. 9. 2022, č. j. 62 Co 389/2021-283), není správný, neboť spočívá na nesprávném právním posouzení věci. Protože nejsou podmínky pro zastavení dovolacího řízení, pro odmítnutí dovolání, pro zamítnutí dovolání a ani pro změnu rozsudku odvolacího soudu, Nejvyšší soud České republiky jej v dovoláním napadené části zrušil (§ 243e odst. 1 o. s. ř.) a věc vrátil odvolacímu soudu (Městskému soudu v Praze) k dalšímu řízení (§ 243e odst. 2 věta první o. s. ř.).

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

## Další články:

- [Spotřebitel](#)
- [Náležité odůvodnění jako procesní záruka \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Odměna advokáta \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Poučení účastníka řízení \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Právní otázka \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Moderace nákladů](#)
- [Dovolání](#)
- [Procesní společenství účastníků](#)
- [Pracovní poměr](#)
- [Pracovní poměr](#)
- [Odpovědnost za škodu](#)