



TECHNICKÁ UNIVERZITA V LIBERCI
Ekonomická fakulta



Právní a ekonomické aspekty neplatnosti rozvázání pracovního poměru

Bakalářská práce

Studijní program: B6208 – Ekonomika a management

Studijní obor: 6208R085 – Podniková ekonomika

Autor práce: **Miloš Brůcha**

Vedoucí práce: JUDr. Eva Karhanová Horynová



Technická univerzita v Liberci
Ekonomická fakulta
Akademický rok: 2016/2017

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Miloš Brůcha**
Osobní číslo: **E14000658**
Studijní program: **B6208 Ekonomika a management**
Studijní obor: **Podniková ekonomika**
Název tématu: **Právní a ekonomické aspekty neplatnosti rozvázání
pracovního poměru**
Zadávající katedra: **Katedra podnikové ekonomiky a managementu**

Z á s a d y p r o v y p r a c o v á n í :

1. Stanovení cílů, formulace teze a výzkumných otázek.
2. Rozbor pracovního práva v českých a evropských souvislostech.
3. Rozbor ekonomických aspektů.
4. Definování, zkoumání a rozbor konkrétního případu.
5. Vyhodnocení teze, závěry a doporučení.

Rozsah grafických prací: dle potřeby dokumentace

Rozsah pracovní zprávy: 30 normostran

Forma zpracování bakalářské práce: tištěná/elektronická

Seznam odborné literatury:

NEŠČÁKOVÁ, Libuše. Pracovní právo pro neprávnický. Praha: GRADA Publishing, 2012. ISBN 978-80-247-4091-1.

NEŠČÁKOVÁ Libuše. Zákoník práce 2014 s výkladem. Praha: GRADA Publishing, 2014. ISBN 978-80-247-5125-2.

NEŠČÁKOVÁ Libuše. Zákoník práce 2014 v praxi - komplexní průvodce. Praha: GRADA Publishing, 2014. ISBN 978-80-247-5124-5.

SOUŠKOVÁ Milena, SPIRIT Michal. Pracovní právo pro ekonomy. Praha: Vysoká škola ekonomická v Praze, Oeconomica, 2014. ISBN 978-80-245-2067-4.

BUTLER, By Stephen Hardy. European employment laws: a comparative guide. 2nd ed. London: Spiramus Press, 2011. ISBN 19-049-0561-7.

Elektronická databáze ProQuest (knihovna.tul.cz)

Vedoucí bakalářské práce: JUDr. Eva Karhanová Horynová

Katedra podnikové ekonomiky a managementu

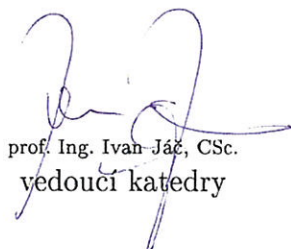
Konzultant bakalářské práce: JUDr. Aleš Tolnay

Datum zadání bakalářské práce: 30. října 2016

Termín odevzdání bakalářské práce: 31. května 2018



prof. Ing. Miroslav Žižka, Ph.D.
děkan



prof. Ing. Ivan Jác, CSc.
vedoucí katedry

V Liberci dne 30. října 2016

Prohlášení

Byl jsem seznámen s tím, že na mou bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb., o právu autorském, zejména § 60 – školní dílo.

Beru na vědomí, že Technická univerzita v Liberci (TUL) nezasahuje do mých autorských práv užitím mé bakalářské práce pro vnitřní potřebu TUL.

Užiji-li bakalářskou práci nebo poskytnu-li licenci k jejímu využití, jsem si vědom povinnosti informovat o této skutečnosti TUL; v tomto případě má TUL právo ode mne požadovat úhradu nákladů, které vynaložila na vytvoření díla, až do jejich skutečné výše.

Bakalářskou práci jsem vypracoval samostatně s použitím uvedené literatury a na základě konzultací s vedoucím mé bakalářské práce a konzultantem.

Současně čestně prohlašuji, že tištěná verze práce se shoduje s elektronickou verzí, vloženou do IS STAG.

Datum: 15. prosince 2017

Podpis: Miloš Šteidl

Anotace

Právní a ekonomické aspekty neplatnosti rozvázání pracovního poměru

Tématem této bakalářské práce jsou "Právní a ekonomické aspekty neplatnosti rozvázání pracovního poměru." Práce se nejprve v teoretické části zaměřuje na vymezení základních pojmů týkajících se zpracovávaného tématu. V praktické části jsou analyzovány konkrétní případy zneplatněných pracovních poměrů, jsou zde zkoumány jejich příčiny a důsledky s cílem stanovit v závěrečné části okolnosti, za nichž bylo možné konfliktu předejít a předložit varianty možných řešení.

Klíčová slova

Pracovní poměr, pracovní právo, ukončení pracovního poměru, neplatné ukončení pracovního poměru, zaměstnavatel, zaměstnanec.

Annotation

Legal and economic aspects of a not valid termination of employment relationship

This Bachelor Thesis deals with Legal and economic aspects of a not valid termination of employment relationship. Theoretical part of thesis delimits elementary concepts of the subject area. Particular cases of void job contracts are analyzed in practical part, their causes and consequences are investigated to determine the circumstances in which could be prevented and the possible solution could be presented.

Keywords

Employment relationship, labour law, termination of employment relationship, not valid termination of employment relationship, employer, employee.

Obsah

1	Úvod.....	10
2	Cíle bakalářské práce a metody zpracování.....	11
2.1	Cíl teoretické části práce	11
2.2	Cíl praktické části práce.....	11
2.3	Metody zpracování	11
3	Zdroje pracovního práva.....	12
3.1	Prameny českého pracovního práva	12
3.2	Prameny unijního práva	14
3.3	Prameny mezinárodního pracovního práva.....	14
3.4	Implementace práva EU do pracovního práva České republiky	15
4	Základní pojmy pracovního práva	18
4.1	Subjekty pracovněprávních vztahů	18
4.1.1	Zaměstnanec.....	18
4.1.2	Zaměstnavatel – fyzická osoba.....	19
4.1.3	Zaměstnavatel - právnická osoba	19
4.1.4	Stát	19
4.1.5	Odbory	20
5	Vznik pracovního poměru	21
5.1	Vznik pracovního poměru.....	21
5.2	Pracovní smlouva.....	21
5.2.1	Náležitosti pracovní smlouvy obligatorní.....	21
5.2.2	Náležitosti pracovní smlouvy fakultativní	22
6	Zánik pracovního poměru.....	23
6.1	Dohoda o rozvázání pracovního poměru	23
6.2	Výpověď.....	23
6.3	Výpověď ze strany zaměstnance	24
6.4	Výpověď ze strany zaměstnavatele	24
6.5	Ukončení pracovního poměru ve zkušební době.....	25
6.6	Okamžité ukončení pracovního poměru	26
6.7	Hromadné propouštění.....	27
7	Neplatné rozvázání pracovního poměru.....	28
7.1	Neplatné rozvázání pracovního poměru zaměstnancem.....	30
7.2	Neplatné rozvázání pracovního poměru zaměstnavatelem	31
7.3	Ekonomické aspekty neplatnosti rozvázání pracovního poměru	32
7.3.1	Ekonomické dopady na zaměstnance	32
7.3.2	Ekonomické dopady z pohledu zaměstnavatele	33

7.3.3	Právo na náhradu mzdy zaměstnance.....	33
7.3.4	Právo na náhradu škody zaměstnavatele	35
8	Neplatné rozvázání pracovního poměru	36
8.1	Řízení o určení neplatnosti ukončení pracovního poměru, číslo jednací 20 C 194/2015 – 184.....	36
8.2	Řízení o určení neplatnosti ukončení pracovního poměru, číslo jednací 21 Cdo 4485/2016.....	41
8.3	Řízení o určení neplatnosti ukončení pracovního poměru, číslo jednací 21 Cdo 727/2015	43
8.4	Srovnání použitých případů	46
9	Závěr	47
	Seznam použité literatury	49
	Citace	49
	Bibliografie	49
	Seznam použité judikatury.....	50
	Internetové zdroje	50
	Seznam příloh.....	51
	Příloha č. 1 - Rozhodnutí nejvyššího soudu ČR ze dne 16. února 2016, sp. zn. 21Cdo 727/2015	52
	Příloha č. 2 - Rozhodnutí nejvyššího soudu ČR ze dne 16. února 2016, sp. zn. 21Cdo 727/2015	59

Seznam zkratek

ZP Zákoník práce 262/2006 Sb.

NOZ Nový občanský zákoník 89/2012 Sb.

ES Evropské společenství

EHS Evropské hospodářské společenství

OSN Organizace spojených národů

EU Evropská unie

BOZP Bezpečnost ochrany zdraví a práce

s. r. o. Společnost s ručením omezeným

1 Úvod

Pracovní právo je odvětvím patřícím do právního řádu České republiky a tvoří jej soubor právních předpisů upravujících vztah zaměstnavatel versus zaměstnanec.

„Pracovněprávní vztahy jsou společenské vztahy upravené normami pracovního práva, jejichž obsahem jsou práva a povinnosti stran tohoto vztahu (nejčastěji zaměstnanec a zaměstnavatel). Jde o vztahy, v nichž je vykonávána závislá práce, a další vztahy, které s nimi souvisí.“ (Soušková, Spirit, 2014, s. 35).

Právo pracovní je tvořeno individuálním pracovním právem, kolektivním pracovním právem a zaměstnaností. Individuálním právem jsou právní vztahy mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem a jsou upraveny zákonem č. 262/2006 Sb., zákoníkem práce. Kolektivní pracovní právo doplňuje právo individuální a upravuje vztahy mezi zaměstnavateli a subjekty zastupujícími kolektivy zaměstnanců. Je upraveno zákonem č. 2/1991Sb., zákonem o kolektivním vyjednávání. Zaměstnanost a jeho právní úprava popisuje vztahy s příslušnými státními orgány a zaměstnavateli a zaměstnanci. Jde o vztahy neupravené zákoníkem práce a jsou obsaženy v zákoně č. 435/2004 o právu zaměstnanosti. Úkolem pracovního práva je plnit především ochrannou funkci – chránit zájmy zaměstnanců, důvodem existence této ochranné funkce jsou nerovné a nestejně možnosti obou stran, protože zde existuje vztah nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance.

Tato bakalářská práce se zabývá tématem "Právní a ekonomické aspekty neplatnosti rozvázání pracovního poměru" a se snahou upozornit na fakt, jak je toto téma v dnešní době reálné, protože se s ním můžeme setkat jak z pohledu zaměstnance, tak z pohledu zaměstnavatele. Součástí zpracování bakalářské práce byly kromě právních příčin a důsledků také ekonomické aspekty, které z ukončení pracovního poměru vyplývají ať již na straně zaměstnavatele nebo zaměstnance. Bakalářská práce je zaměřena na shrnutí informací o pracovněprávních vztazích a jejich jednotlivých fázích tak, aby mohla být případně nápomocna účastníkům sporů o platnosti či neplatnosti ukončení pracovního poměru.

2 Cíle bakalářské práce a metody zpracování

2.1 Cíl teoretické části práce

Cílem teoretické části bakalářské práce je získání a zpracování informací týkajících se práva zaměstnanosti, vzniku a zániku pracovněprávního vztahu tak, aby bylo možné na základě získaných informací zpracovat praktickou část a dosáhnout stanoveného cíle.

2.2 Cíl praktické části práce

Praktická část si klade za cíl zanalyzovat a prozkoumat příčiny a důsledky vybraných konkrétních příkladů, vyvodit závěry, zda a jaká mohla být řešení, předložit doporučení a v neposlední řadě poskytnout čtenářům informace využitelné při jejich případných pracovněprávních sporech v této oblasti.

2.3 Metody zpracování

Pro zpracování bakalářské práce byla vzhledem k tématu použita explorativní metoda, za použití vhodných zdrojů, díky nimž bylo možné dojít ke konstruktivním závěrům.

3 Zdroje pracovního práva

Česká republika je řazena mezi státy typu kontinentální právní kultury s charakteristicky vytvořenou formou a základním zdrojem ve formě zákona. Zdroje pracovního práva rozlišujeme na normativní právní akty a normativní smlouvy.

Normativními právními akty jsou rozuměny právní předpisy obecně závazného a vynutitelného charakteru. Jsou sem řazeny zákony ústavní, vládní nařízení a vyhlášky ministerstev.

Normativní smlouvy jsou charakteristické obecnou závazností a úpravou velkého množství právních vztahů stejného druhu, avšak neurčitého počtu. Mohou být rozděleny na mezinárodní smlouvy a smlouvy vnitrostátní.

Pracovní právo je tvořeno třemi zdroji:

- Prameny vnitrostátní,
- prameny mezinárodní,
- prameny unijního práva.

3.1 Prameny českého pracovního práva

Nejvýznamnějšími zákony České republiky jsou ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky, Listina základních práv a svobod (zákon č. 2/1993 Sb.).

"Z listiny základních práv a svobod vycházejí zákony, které podrobněji upravují základní práva a svobody. Sociální práva jsou konkrétněji upravena v zákoníku práce (zákon č. 262/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů), zákoně o zaměstnanosti (zákon č. 435/2004 Sb., ve znění pozdějších předpisů), zákoně o kolektivním vyjednávání (zákon č. 2/1991 Sb., ve znění pozdějších předpisů), zákoně o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele (zákon č. 118/2000 Sb., ve znění pozdějších předpisů), zákoně o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (zákon č. 309/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů)" (Soušková, Spirit, 2014, s. 33)

Dále jsou zde nařízení vlády rozvádějící obecnou úpravu danou zákonem, například nařízení vlády č. 567/2006 Sb., (upravující minimální mzdu, nejnižší úroveň minimální mzdy, vymezující ztížené pracovní prostředí a výši příplatku za práci v takovém prostředí),

nebo nařízení vlády č. 590/2006 Sb., stanovující okruh a rozsah dalších podstatných osobních překážek v práci.

3.2 Prameny unijního práva

Povinnost České republiky k evropskému právu vznikla v den jejího vstupu do Evropské unie 1. května 2004.

Jak uvádí Soušková-Spirit (2014, s. 29), "je evropské právo supranacionální – nadstátní a má tedy přednost před právem vnitrostátním. Prameny se dělí na primární (zakládací smlouvy) a sekundární (nařízení, směrnice a rozhodnutí). Za součást pramenů práva EU jsou považována i rozhodnutí evropských soudů (Evropského soudního dvora, Evropského soudu první instance, Radou Evropy)."

Směrnice evropského pracovního práva:

- Směrnice Rady ES 91/533/EHS upravující povinnosti zaměstnavatele vůči zaměstnancům vzhledem k pracovnímu poměru či smlouvě,
- směrnice Rady ES 92/85/EHS a 94/33/ES upravující zvláštní podmínky práce mladistvých a žen,
- směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES, upravující zásady rovného zacházení,
- směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES, upravující aspekty pracovní doby Prameny unijního pracovního práva.

3.3 Prameny mezinárodního pracovního práva

"Mezi prameny mezinárodního práva patří některé mezinárodněprávní dokumenty, zejména mezinárodní smlouvy, které ratifikovalo Československo (ČSR, ČSSR, ČSFR) nebo od roku 1993 Česká republika. Podle čl. 10 Ústavy České republiky jsou vyhlášené mezinárodní smlouvy, k jejich ratifikaci dal parlament souhlas a jimiž je Česká republika vázána, součástí právního řádu; stanoví-li mezinárodní smlouva něco jiného než zákon, použije se mezinárodní smlouva. Mezinárodní smlouvy splňující uvedené podmínky tak mají přednost před zákonem, mají vyšší právní sílu" (Soušková, Spirit, 2014, s. 27)

Do mezinárodních pramenů práva patří Všeobecná deklarace lidských práv a svobod přijatá na třetím zasedání Valného shromáždění OSN v roce 1948 s cílem rozšíření úcty k základním lidským svobodám a právům a s cílem zajištění jejich zachování, Mezinárodní

pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech přijatý také na půdě OSN s platností od roku 1976 a jehož smyslem je uznání práva na práci, na spravedlivou odměnu, odpočinek, bezpečné pracovní podmínky, placenou dovolenou v pravidelných intervalech všemi zúčastněnými, Úmluva o ochraně lidských práv, sjednaná v roce 1950, k níž ČSFR přistoupila v roce 1992, Evropská sociální charta přijatá v roce 1950, avšak nabytá účinností pro Českou republiku v roce 1999 a Úmluva Mezinárodní organizace práce, organizace působící jako odborně-poradní orgán OSN a jejímž výstupem jsou mezinárodní smlouvy vstupující v platnost při ratifikaci daným státem.

3.4 Implementace práva EU do pracovního práva České republiky

Právo evropské unie je tvořeno dvěma úrovněmi – primární a sekundární právo. Mezi prameny primárního práva patří například Smlouva o Evropské unii, Listina základních práv Evropské unie a Smlouva o fungování Evropské unie, přičemž za bezprostředně závazné jsou označovány prameny primárního práva spolu s nařízeními. Druhá skupina pramenů je tvořena směrnicemi, které musí být implementovány do českého práva prostřednictvím zákonů. Směrnice neznámá sjednocení právní úpravy, pouze stanovuje výsledek, jehož je třeba dosáhnout, ale způsob a forma je v kompetenci orgánů České republiky.

„Před vstupem do Evropské unie došlo v roce 2000 ke schválení tzv. první harmonizační novely zákoníku práce. Důvodová zpráva k zákonu č. 155/2000 Sb. upravujícímu zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce doslova uvádí, že „základním a hlavním cílem návrhu je promítnutí relevantních směrnic ES do českého pracovního práva a dosažení plné slučitelnosti zákoníku práce s právem ES“. Tato novela upravila například zákaz diskriminace v pracovních vztazích. Skrze tuto novelu byly také vloženy směrnice upravující pracovní podmínky, bezpečnost a ochranu zdraví při práci.

Do českého práva byly s účinností od 1. ledna 2001 implementovány například úpravy:

- Institut rodičovské dovolené nahrazující mateřskou dovolenou,
- hromadného propouštění,
- změn v oblasti pracovní doby.

Některá ustanovení novely měla účinnost až k 1. květnu 2004, tedy ke dni vstupu České republiky do Evropské unie. Byly to například:

- Institut Evropské rady zaměstnanců
- možnost vytvářet rady zaměstnanců a stanovení zástupců pro otázky BOZP.“ (Erényi, 2012, s. 33-34)

Druhou harmonizační novelou je míněn zákon č. 46/2004 Sb. účinný od 1. března 2004. Jejím smyslem byla plná slučitelnost českého pracovního práva s právem ES. Tato novela byla nutná v kontextu schválení dalších relevantních pracovně právních směrnic v průběhu roků 200 až 2002, čili až po schválení první harmonizační novely. Tyto směrnice se týkaly rovného zacházení a zákazu diskriminace:

- 2000/43/ES – zásada rovného zacházení mezi osobami bez ohledu na jejich rasový či etnický původ
- 2000/78/ES – stanovení všeobecného rámce pro rovné zacházení v zaměstnání a při výkonu povolání
- 2002/73/ES – upravující směrnici 76/207/EHS o zavedení rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání, postupu v zaměstnání a pracovní podmínky.

V posledních desetiletích se politiky Evropské unie zaměřovaly na:

- Dosažení vysoké míry zaměstnanosti a sociální ochrany,
- zlepšení životního standardu a pracovních podmínek,
- ochranu sociální soudržnosti.

Jedním z cílů EU je prosazovat společenský pokrok a zlepšit životní a pracovní podmínky evropských národů - viz preambule Smlouvy o fungování Evropské unie.

V oblasti pracovního práva doplňuje činnost na úrovni EU úsilí jednotlivých členských zemí, a to stanovením minimálních standardů. V souladu se Smlouvou, zvláště s článkem 153, přijímá Evropská unie právní předpisy (směrnice), v nichž stanoví minimální požadavky u:

- Pracovních podmínek a podmínek zaměstnávání,

- poskytování informací a projednávání s pracovníky.

Jednotlivé země Unie mají možnost poskytnout pracovníkům vyšší úroveň ochrany, pokud to považují za nutné. Podle směrnice EU o pracovní době mají pracovníci nárok na 20 dní placené dovolené ročně, nicméně některé země se rozhodly zaručovat pracovníkům nárok na vyšší počet dní placeného volna.

4 Základní pojmy pracovního práva

4.1 Subjekty pracovněprávních vztahů

V pracovněprávním vztahu vystupují zpravidla dva právní subjekty, zaměstnavatel a zaměstnanec, mezi těmito dvěma subjekty je uzavírána pracovní smlouva.

4.1.1 Zaměstnanec

Ustanovení § 6 zákoníku práce označuje jako zaměstnance fyzickou osobu zavazující se k výkonu závislé práce v pracovněprávním vztahu. Odpovídající ustanovení občanského zákoníku práce říkají, že výkon závislé práce může vykonávat zletilá fyzická osoba, kterou § 30 odst. 1 nového občanského zákoníku označuje osobu s dovršeným osmnáctým rokem věku. Zároveň může být zaměstnancem i nezletilá fyzická osoba s dovršeným patnáctým rokem věku, avšak s ukončenou povinnou školní docházkou dle § 35 odst. 1 nového občanského zákoníku.

Podle Galvase (2012, s. 91-93) je třeba vzít v úvahu skutečnost, že osoba, disponující způsobilostí k právním úkonům, není oprávněna k sjednání dne nástupu do zaměstnání před dokončením povinné školní docházky. Zde však nehovoříme o omezení pracovněprávní způsobilosti k právním úkonům, ale o omezení smluvní volnosti subjektů pracovněprávního vztahu.

„Zákoník práce omezuje zaměstnávání osob mladších 15 let. V podstatě je zaměstnávání osoby mladší 15 let obecně označováno za nelegální práci dětí a zákoník práce ji výslovně zakazuje. Vyžaduje-li však situace zaměstnání dítěte, pak zákoník práce vymezuje následující oblasti, ve kterých lze děti zaměstnávat za účelem legalizace dětské práce. Jedná se o okruhy těchto činností:

- Umělecká,
- reklamní,
- kulturní,
- sportovní.

K těmto činnostem v případě zaměstnávání osob do 15 let věku je nutný souhlas místně příslušného úřadu práce, o který je nutno před uzavřením takového pracovního poměru zažádat." (Neščáková, 2011, s. 24)

Zásadním rozdílem mezi nezletilým a zletilým zaměstnancem je jejich hmotná zodpovědnost. Jak uvádí Soušková a Spirit (2014, s. 45), "upravuje zákoník práce speciální normy – dohody o odpovědnosti, jejichž platnost je podmínována dosažením věku 18 let. Jedná se o dohody o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování (§ 252 Zákoníku práce) a o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí (§ 255 Zákoníku práce)".

4.1.2 Zaměstnavatel – fyzická osoba

Zaměstnavatele jako fyzickou osobu popisují Soušková, Spirit (2014, s. 45) jako "právní osobnost od narození do smrti (§ 23 občanského zákoníku), která je svéprávná. Plné svéprávnosti může fyzická osoba nabýt zletilostí (dovršením osmnáctého roku věku (§ 30 odst. 1 občanského zákoníku), uzavřením manželství před nabytím zletilosti (§ 30 odst. 2 občanského zákoníku) a přiznáním svéprávnosti rozhodnutím soudu před nabytím zletilosti (§ 37 občanského zákoníku)."

Z výše uvedeného lze tedy usoudit, že zaměstnavatelem se může stát i osoba nezletilá. Počet těchto osob v posledních letech stoupá, a to především v IT a marketingu.

4.1.3 Zaměstnavatel - právnická osoba

Ustanovením § 18 a občanským zákoníkem není právní subjektivita právnické osoby jakožto zaměstnavatele upravena a zákoník práce jen připouští variantu existence subjektu zaměstnavatele v této formě. Pracovněprávní subjektivita zaměstnavatele jako právnické osoby je upravena v ustanoveních § 18 a následně občanským zákoníkem, jež se obecně zabývají právní subjektivitou právnických osob.

4.1.4 Stát

Jak říká Soušková, Spirit (2014, s. 46), „V postavení právnické osoby vystupuje v pracovněprávních vztazích i stát, v soukromoprávních vztazích nemá žádné

privilegované postavení. Za stát jedná a práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů vykonává ta organizační složka státu, která jménem státu zaměstnance zaměstnává.“

Organizačními složkami státu jsou především ministerstva a jiné správní úřady státu, Ústavní soud, soudy, státní zastupitelství, Nejvyšší kontrolní úřad, Kancelář prezidenta republiky, Úřad vlády České republiky, Kancelář Veřejného ochránce lidských práv, Grantová agentura České republiky a jiná zařízení, o kterých to stanoví zvláštní právní předpis nebo zákon o majetku České republiky. Příkladem takového zaměstnávání je policista, neboť zřizovatelem pracovního místa je ministerstvo vnitra.

4.1.5 Odbory

Odborová organizace má právní osobnost od svého vzniku do svého zániku. „Zákoník práce zakládá princip, podle něhož odborové organizace jsou oprávněny vystupovat v pracovněprávních vztazích včetně kolektivního vyjednávání za podmínek stanovených zákonem nebo sjednaných v kolektivní smlouvě. Kolektivní smlouvy může se zaměstnavatelem sjednávat pouze odborová organizace.“ (Soušková, Spirit, 2014, s. 189).

Odborové organizace jsou důležitým komunikačním prostředkem nejen mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, ale svou důležitou roli hrají také na politickém jevišti. Především v automobilovém průmyslu je možné pozorovat jejich význam při úspěšných mzdových vyjednáváních.

5 Vznik pracovního poměru

5.1 Vznik pracovního poměru

Vznik pracovního poměru je zpravidla bez doprovodných problémů, neboť oba subjekty budoucího pracovněprávního vztahu mají zájem o zdárné smluvní zakončení tohoto právního aktu.

Pracovní poměr vzniká dnem sjednaným jako den nástupu do zaměstnání, jde-li o vedoucí zaměstnance dnem jmenování.

„Vznik pracovního poměru upravují § 30–32 zákoníku práce a zaměstnavatel si vybírá zaměstnance podle kritérií na kvalifikaci a speciální znalosti či zkušenosti. Při výběru zaměstnanců zaměstnavatel nesmí vyžadovat informace o těhotenství, o rodinných a majetkových poměrech, trestněprávní bezúhonnosti, sexuální orientaci, původu, členství v odborové organizaci, politických stranách, hnutích či církvích. První tři údaje může zaměstnavatel výjimečně zjišťovat, pokud je pro to dán věcný důvod spočívající v povaze práce, která má být vykonávána, a je-li tento požadavek přiměřený (práce zakázaná těhotným ženám), anebo v případech, kdy to stanoví zvláštní právní předpis.“ (Soušková, Spirit, 2014, s. 56)

5.2 Pracovní smlouva

Jak píše Neščáková (2014, s. 31) „uzavření pracovní smlouvy je obecně vyváženým smluvním vztahem, kdy obě smluvní strany mají stejnou váhu a jsou si před zákonem rovny. V dnešní době se již setkáváme se zaměstnanci, kteří mají k návrhu pracovní smlouvy výhrady, žádají individuální smluvní ujednání, požadují úpravu navrhovaných smluvních znění a bylo by chybou považovat jejich jednání za drzost. Je nutné si uvědomit, že zaměstnanec a zaměstnavatel jsou vyrovnanými smluvními partnery a v podstatě mezi sebou vyjednávají obchodní vztah.“

5.2.1 Náležitosti pracovní smlouvy obligatorní

Obligatorními náležitostmi pracovní smlouvy stanovenými zákonem jsou druh práce, místo výkonu práce a den nástupu do práce.

Druhem práce vymezuje typy prací, které je zaměstnanec povinen vykonávat. Bez zaměstnancova souhlasu tak není možné vynutit jiný druh práce, než jaký je uveden v pracovní smlouvě. Zákoník práce uvádí v ustanovení § 41 případy, v nichž je zaměstnavatel povinen nebo oprávněn převést zaměstnance na jinou práci i bez jeho souhlasu.

Místo výkonu práce v pracovní smlouvě je v zákoníku práce omezeno pouze tím, že musí jít o tzv. pravidelné pracoviště.

Den nástupu do práce, je dnem, kdy vzniká pracovní poměr, zpravidla jde o první pracovní den v měsíci.

5.2.2 Náležitosti pracovní smlouvy fakultativní

Fakultativní náležitosti pracovní smlouvy jsou všechna další ustanovení, která jsou do pracovní smlouvy uvedena, jako například zkušební doba, doba trvání pracovní smlouvy, pracovní doba, práva a povinnosti smluvních stran, mzdové podmínky, a další.

6 Zánik pracovního poměru

Ukončení pracovního poměru znamená zánik pracovního vztahu. Ten lze ukončit pouze na základě zákonem daných možností, což ale ne vždy znamená zánik všech práv a povinností, které jsou mezi bývalými účastníky pracovního poměru. „V českém pracovním právu existují různé způsoby skončení pracovního poměru. Přestože všechny vedou k zániku pracovního vztahu, nalezneme rozdíly v jejich právním charakteru i v jednotlivých právních důsledcích, které zapříčiňují“ (Bělina a kolektiv, 2014, s. 191).

Skončení pracovního poměru může být na základě tří právních skutečností – na základě právní události (smrt některého z účastníků, uplynutí sjednané doby), dvoustranného právní jednání (dohoda o rozvázání pracovního poměru), jednostranného právního jednání (okamžité zrušení pracovního poměru, výpověď, zrušení pracovního poměru ve zkušební době).

6.1 Dohoda o rozvázání pracovního poměru

“Dohoda je projevem shodné vůle zaměstnance a zaměstnavatele ukončit pracovní poměr. V dohodě se musí oba účastníci shodnout na tom, že chtějí rozvázat pracovní poměr a na tom, kdy má tento vztah skončit. Důvod skončení pracovního poměru nesmí být uveden.” (Soušková, Spirit, 2014, s. 75)

V praxi se jedná o asi nejčastější způsob ukončení pracovního poměru, který je mnohdy výhodný pro obě strany, jeho podstatou je totiž nalezení konsenzu, kterým se vylučuje následné napadení platnosti ukončení pracovního poměru. Dohoda musí být písemného charakteru a musí v ní být uveden den skončení pracovního poměru. Toto ustanovení o písemném charakteru je kogentní. Pokud dohoda v písemné formě neexistuje, není s ní spojen následek nicotnosti, jako je tomu např. u výpovědi nebo okamžitého zrušení. Taková dohoda je pouze relativně neplatná, což znamená, že bude platná do doby, dokud se proti její platnosti neohradí jeden z účastníků pracovněprávního vztahu u soudu.

6.2 Výpověď

Výpověď je jednostranným právním aktem bez souhlasu druhé strany, který musí být

doručena písemně druhému účastníku písemně. Výpovědní doba počíná prvním dnem následujícího kalendářního měsíce a musí být minimálně dvouměsíční (může být dohodnuta i delší). Je upravena § 50 a následujícími ustanoveními zákoníku práce. „Jedná se o projev vůle jedné strany (zaměstnance nebo zaměstnavatele), směřující ke skončení pracovního poměru, a to zcela nezávisle na vůli strany druhé, resp. často přímo proti vůli druhé strany.“ (Bělina a kolektiv, 2014, s. 193)

Významnými povinnostmi jsou podání výpovědi v písemné formě, čímž se zaručují právní jistoty účastníků pracovněprávního vztahu a také doručení výpovědi druhé straně, což zaručuje její platnost a zároveň ve chvíli doručení nastávají její účinky.

Zatímco v České republice je výpovědní doba jasně definovaná, a to v délce dvou měsíců, v sousedním Německu se pohybuje od čtyř týdnů do sedmi měsíců, v Polsku od dvou týdnů do tří měsíců a na Slovensku od jednoho do tří měsíců podle odpracovaných let. Například ve Španělsku je to jen 15 dní.

6.3 Výpověď ze strany zaměstnance

“Zaměstnanec může dát výpověď z jakéhokoli důvodu nebo bez uvedení důvodu (§ 50 odst. 3 zákoníku práce)“ (Soušková, Spirit, 2014, s. 76)

Zákon ve svobodném rozhodnutí rozvázání pracovního poměru zaměstnance nijak neomezuje a zároveň při přechodu práv a povinností z pracovněprávního vztahu na jiného zaměstnavatele chrání svobodné právo zaměstnance nepřejít k novému zaměstnavateli a zkracuje v tomto výpovědní dobu tak, aby u nového zaměstnavatele nebyl zaměstnanec nucen v práci pokračovat.

6.4 Výpověď ze strany zaměstnavatele

Výpovědní důvod musí být vždy uveden a musí jít pouze jen o taxativně stanovený výpovědní důvod.

Taxativní výpovědní důvody upravené v § 52 zákoníku práce jsou:

- Končí-li se zaměstnavatel nebo jeho část,
- přemísťuje-li se zaměstnavatel nebo jeho část – pokud se místo liší od místa

uvedeného v pracovní smlouvě, může se zaměstnavatel se zaměstnancem dohodnout na změně, ale nelze to zaměstnanci nařídit,

- stane-li se zaměstnanec nadbytečným,
- nesmí-li zaměstnanec podle lékařského posudku dále vykonávat dosavadní činnosti – na základě posudku vydaného poskytovatelem pracovně právních služeb nebo z rozhodnutí příslušného správního úřadu; nebo nabyli-li na pracovišti nejvyšší přípustné expozice dané rozhodnutím příslušného orgánu,
- pozbyl-li zaměstnanec dlouhodobě zdravotní způsobilost – vzhledem k jeho zdravotnímu stavu, podle základě posudku vydaného poskytovatelem pracovně právních služeb nebo z rozhodnutí příslušného správního úřadu.

Zákoník práce také vymezuje tzv. ochrannou dobu, kdy zaměstnavatel nesmí dát zaměstnanci výpověď. Je to v případech kdy:

- je zaměstnanec dočasně neschopný práce kvůli nemoci či úrazu
- je povolán k výkonu vojenského cvičení
- je zaměstnanec uvolněn k výkonu veřejné funkce
- je zaměstnankyně těhotná, na mateřské dovolené, nebo při čerpání rodičovské dovolené zaměstnancem či zaměstnankyní
- je v noci pracující zaměstnanec uznán dočasně nezpůsobilým takovou prací vykonávat

6.5 Ukončení pracovního poměru ve zkušební době

Zkušební doba je právním nástrojem umožňujícím smluvním stranám sjednat relativně pružnější podmínky při případném ukončení spolupráce. Cílem takového jednání je umožnění vyzkoušení fungování pracovního poměru mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, aby v případě nespokojenosti jedné ze smluvních stran (je jednostranným právním úkonem) bylo možné ukončit pracovní poměr s minimem nákladů s tím spojených.

„Ve zkušební době může jak zaměstnavatel, tak i zaměstnanec podle § 66 zákoníku práce zrušit pracovní poměr písemně z jakéhokoli důvodu, nebo bez jeho uvedení.

Pracovní poměr končí dnem doručení výpovědi, není-li v něm jako den zrušení uveden den pozdější“ (Bělina, 2012, s. 250-251)

Ukončení pracovního poměru ve zkušební době lze charakterizovat jako benevolentní ustanovení například z důvodu absence ochranné doby zaměstnance, nebo možností zaměstnance kdykoli pracovní poměr ukončit.

Zároveň Bělina a kolektiv píší (2014), že ze strany zaměstnavatele nesmí dojít ke zrušení pracovního poměru během prvních dvou týdnů (čtrnácti dní), kdy je zaměstnanec v dočasné pracovní neschopnosti (karanténě).

6.6 Okamžité ukončení pracovního poměru

„Okamžité zrušení pracovního poměru (tj. výpověď na hodinu) je zcela výjimečným způsobem rozvázání pracovního poměru a řídí se podle § 55, § 56 zákoníku práce. Tato možnost je dána zaměstnavateli i zaměstnanci a nove od 1. ledna 2014 i zákonnému zástupci nezletilého zaměstnance mladšího 16 let. Je to jednostranné právní jednání vedoucí k zániku pracovněprávního vztahu okamžikem doručení jeho písemného vyhotovení druhému účastníku.“ (Bělina a kolektiv, 2014)

K okamžité zrušení pracovní poměru dochází dle § 55 a § 56 za specifických podmínek, kdy defacto dojde k vážnému porušení podmínek vzájemné spolupráce a poškozená strana se tak může bránit před dalšími škodami způsobené jednáním strany druhé.

Soušková a Spirit navíc říkají (2014, s. 83): „Zaměstnavatel nesmí okamžitě zrušit pracovní poměr s těhotnou zaměstnankyní, se zaměstnankyní na mateřské dovolené, zaměstnankyní či zaměstnancem čerpajícím rodičovskou dovolenou.“

Tento způsob lze použít pouze při zajištění zákonem stanovených podmínek – musí být zákonně taxativně zdůvodněno, doručeno v písemné formě, a to ve lhůtě dle § 58-59 ZP.

Ze strany zaměstnance je možné okamžitě ukončit pracovní poměr dle § 56 ZP, nebyla-li mu vyplacena mzda nebo její část do 15 dnů po splatnosti, nebo pokud nemůže dle lékařského posudku dále vykonávat smlouvenou činnost, aniž by neohrozil své zdraví a ze strany zaměstnavatele mu nebyla nabídnuta práce jiná. „Zruší-li zaměstnanec pracovní poměr okamžitě, vznikne mu právo na náhradu mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělků za dobu, odpovídající délce výpovědní doby.“ (Soušková, Spirit, 2014, s. 82)

Ze strany zaměstnavatele lze ukončit pracovní poměr na základě § 55 ZP, pokud došlo k pravomocnému odsouzení zaměstnance pro úmyslný trestný čin nepodmíněně na dobu

delší než rok, nebo pokud byl pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin, který spáchal při plnění pracovních úkolů či v přímé souvislosti s ním, a to k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu minimálně šest měsíců. Druhou možností je porušení povinností, které vyplývají z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci, a to zvláště hrubým způsobem.

6.7 Hromadné propouštění

V důsledku sjednocení právního řádu České republiky s právem Evropské unie byl zákoník práce upraven o ustanovení § 62 upravující problematiku hromadného propouštění. To definuje směrnice ES 75/129/EEC ve znění ES 92/56/EEC, jako ukončení pracovních poměrů během 30 kalendářních dnů z organizačních důvodů na základě výpovědí daných zaměstnavatelem, které upravuje § 52 písm. a) až c) ZP. O hromadné propouštění se jedná v případě, že se jedná nejméně:

- O 10 zaměstnanců zaměstnavatele s 20–100 zaměstnanci,
- o 10 % zaměstnanců zaměstnavatele se 101–300 zaměstnanci,
- o 30 zaměstnanců zaměstnavatele s více než 300 zaměstnanci.

O této skutečnosti musí zaměstnavatel informovat Úřad práce, a to písemně, dále musí zdůvodnit takové jednání a podat informaci o dotčeném počtu zaměstnanců. Dále informuje Úřad práce o výsledcích jednání se zástupci zaměstnanců. Právě k těm má zaměstnavatel informační povinnost – radu zaměstnanců či odborové organizace je zaměstnavatel povinen informovat nejpozději 30 dnů před zamýšleným aktem. Pokud u zaměstnavatele žádná zástupce zaměstnanců nepůsobí, je zaměstnavatel povinen informovat a projednat zamýšlený akt s každým zaměstnancem zvlášť.

„Pracovní poměr zaměstnance, který je hromadně propouštěn, končí výpovědí, a to nejdříve po uplynutí 30 dnů po sobě jdoucích ode dne doručení písemné zprávy zaměstnavatele krajské pobočce Úřadu práce.“ (Neščáková, 2012, s. 168)

7 Neplatné rozvázání pracovního poměru

Pokud dojde k porušení podmínek, se kterými je zákonem spojována platnost ukončení pracovního poměru, je jeho rozvázání (jeho ukončení na základě jednostranného či dvoustranného právního jednání) považováno za neplatné dle § 69–72 ZP.

„Ustanovení § 69 zákoníku práce upravuje postup, kdy zaměstnanec považuje jednostranné pracovněprávní jednání zaměstnavatele směřující k rozvázání pracovního poměru za neplatné. Oproti tomu § 70 zákoníku práce upravuje případ, kdy zaměstnavatel namítá neplatnost jednostranného jednání zaměstnance směřující k rozvázání pracovního poměru. V praxi jsou však situace předpokládáné § 70 zákoníku práce zcela výjimečné, což potvrzuje i judikatura soudů. Ustanovení § 71 zákoníku práce upravuje situace, kdy jedna ze stran namítá neplatnost rozvázání pracovního poměru dohodou.“ (Stránský, 2012, s. 159)

Dále je nutné pracovat se zákoníkem občanským, podle kterého podléhá rozvázání pracovního poměru výpovědí obecné úpravě právního jednání, která je obsažena v § 545 a zákona číslo 89/2012 Sbírky. Současně musí být splněné náležitosti stanovené zákonem a jejichž charakter může být dělen na formální dle § 559 občanského zákoníku a obsahový dle § 551 a § 580 občanského zákoníku.

Zákoník práce říká, že dotčený poškozený se musí práva dovolat na základě principu relativní neplatnosti, aby mohl být vadný právní úkon považován za neplatný. Mluvíme-li o neplatném rozvázání pracovního poměru, je třeba se dovolat neplatnosti žalobou u soudu. (Soušková, Spirit, 2014)

Informace zmíněné v předchozím odstavci lze podložit judikaturou je dle rozsudku Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 2 Cdon 1580/97 ze dne 28. ledna 1999 umožněno, že: „zaměstnanec může podat žalobu na neplatnost výpovědi dle ustanovení § 72 zákoníku práce kdykoli poté, co se o existenci výpovědi dozvěděl, bez ohledu na fakt, zda mu byla výpověď doručena do vlastních rukou, před řádným doručením výpovědi však běh dvouměsíční propadné lhůty podle ustanovení § 72 zákoníku práce nezapočne.“ (Fetter., 2010, s. 106)

Ve stanovené lhůtě je nanejvýš nezbytné návrh soudu doručit, jedná se o lhůtu prekluzivní. „Pokud by byla neplatnost právního úkonu směřujícího k rozvázání pracovního poměru uplatněna po uplynutí této prekluzivní lhůty, nemůže být tento právní

úkon prohlášen za neplatný, i kdyby bylo mimo veškerou pochybnost, že trpí vadou způsobující neplatnost.“ (Bělina, 2012, s. 252) Na základě této teze lze konstatovat, že být v těchto věcech liknavý může vést k nevratným škodám na straně poškozeného.

Nejvyšší soud České republiky dle rozsudku sp. zn. Cdo 1436/2001 ze dne 14. května 2002 rozhodl: „Dvouměsíční lhůta je podle ustanovení § 72 ZP lhůtou prekluzivní, čili propadnou, avšak současně jde o lhůtu hmotněprávní. To znamená, že účastník, který uplatňuje neplatnost rozvázání pracovního poměru, musí uplatnit svůj nárok žalobou k soudu tak, aby žaloba došla na soud nejpozději v poslední den lhůty, na rozdíl od lhůt procesních tedy nepostačuje, aby žaloba byla poslední den lhůty odevzdána orgánu, který má povinnost ji soudu doručit. Není-li nárok uplatněn včas, tedy alespoň poslední den lhůty dle ustanovení § 72 ZP, právo na určení neplatnosti právního úkonu směřujícího k rozvázání pracovního poměru zaniká a rozvázání pracovního poměru, i kdyby bylo neplatné, je účinné. Po marném uplynutí dvouměsíční lhůty se tedy soud již nemůže zabývat posouzením otázky, nebyla-li neplatnost právního úkonu o rozvázání pracovního poměru určena pravomocným rozhodnutím soudu, musí soud v případném jiném řízení mezi účastníky vycházet z toho, že pracovní poměr účastníků byl rozvázán platně.“ (Fetter., 2010, s. 106)

Neplatnost pracovněprávního jednání způsobují důvody vycházející zejména z obecné úpravy neplatnosti takového jednání a jsou obsaženy v občanském zákoníku, který rozlišuje neplatnost relativní a neplatnost absolutní, přičemž rozdíl mezi zmíněnými neplatnostmi spočívá v nutnosti vznést námitku neplatnosti. V případě platnosti absolutní prohlásí soud právní jednání za neplatné z úřední povinnosti, zatímco v případě neplatnosti relativní je nezbytné se neplatnosti dovolat.

Podle ustanovení § 588 občanského zákoníku přihlédne soud k neplatnosti i bez návrhu, pokud:

- Je zjevný rozpor s dobrými mravy,
- od počátku zavazuje k plnění nemožného,
- zjevně narušuje veřejný pořádek.

Neplatnost relativní spojuje občanský zákoník s důvody uvedenými v ustanoveních § 580–588 občanského zákoníku. Relativně neplatné tedy bude pracovněprávní jednání tehdy, jestliže:

- Se přičítá dobrým mravům,
- bylo učiněno v omylu ve vůli či jejím projevu,
- nebylo učiněno svobodně, odporuje zákonu, vyžaduje-li to smysl a účel zákona,
- jeho předmět není možný,
- bylo učiněno s osobou s duševní poruchou, která ji činila neschopnou právního jednání, ačkoliv nebyla nesvéprávná,
- bylo učiněno osobou ve svéprávnosti omezenou pro takovéto jednání, za níž by měl jednat její opatrovník.

Jestliže pracovněprávní jednání zaměstnavatele směřuje k rozvázání pracovního poměru a trpí-li některou z vad výše uvedených, pak v případě, že má zaměstnanec účinnou obranu proti takovému chybnému pracovněprávnímu jednání, je nutné bez ohledu na druh neplatnosti postupovat dle ustanovení § 69 a § 72 Zákoníku práce.

7.1 Neplatné rozvázání pracovního poměru zaměstnancem

Neplatné ukončení pracovního poměru zaměstnancem upravuje § 70 zákoníku práce. V tomto případě jde o kogentní normu, z čeho vyplývá, že strany se od tohoto ustanovení nemohou smluvně či jiným způsobem odchýlit. Pokud dal zaměstnanec zaměstnavateli neplatnou výpověď, nebo ukončil-li zaměstnanec pracovní poměr neplatným způsobem okamžitě či ve zkušební době, trvá pracovní poměr i nadále, pokud zaměstnavatel oznámil zaměstnanci písemně a bez zbytečného odkladu svůj požadavek na výkon jeho práce.

„Nevyhoví-li zaměstnanec výzvě zaměstnavatele, má zaměstnavatel právo na něm požadovat náhradu škody, která mu tím vznikla, ode dne, kdy mu oznámil, že trvá na dalším konání práce. Pokud byl pracovní poměr rozvázán neplatně, avšak zaměstnavatel netrvá na tom, aby zaměstnanec u něho dále pracoval, platí, pokud se se zaměstnancem nedohodne písemně na jiném dnu skončení, že jeho pracovní poměr skončil dohodou:

- byla-li dána neplatná výpověď – uplynutím výpovědní doby
- byl-li pracovní poměr neplatně zrušen okamžitě nebo ve zkušební době dnem, kdy měl pracovní poměr tímto zrušením skončit“ (Neščáková, 2014, s. 44)

Zde se tedy jedná o případy, kdy nemůže ze strany zaměstnavatele dojít k uplatňování

požadavku na náhradu škody.

Zákoník práce v § 70 odstavce 2 zákona č. 262/2006 Sb. říká, že rozhodl-li soud pravomocně ve smyslu neplatného rozvázání pracovního poměru zaměstnancem, ale ze strany zaměstnavatele není požadavek na další zaměstnávání, nastává tzv. fikce ukončení pracovního poměru dohodou. To lze za předpokladu, že byla-li podána neplatná výpověď, dojde k ukončení pracovního poměru uplynutím výpovědní doby, nebo došlo-li k neplatně zrušenému pracovnímu poměru okamžitě či ve zkušební době, bude ukončen dnem, jímž měl být tímto zrušením ukončen.

7.2 Neplatné rozvázání pracovního poměru zaměstnavatelem

„Rozvázal-li zaměstnavatel pracovní poměr neplatně, avšak zaměstnanec neoznámí, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, platí, pokud se se zaměstnavatelem nedohodne písemně na jiném dnu skončení, že jeho pracovní poměr skončil dohodou:

- byla-li dána neplatná výpověď – uplynutím výpovědní doby
- byl-li pracovní poměr neplatně zrušen okamžitě nebo ve zkušební době dnem, kdy měl pracovní poměr tímto zrušením skončit; v těchto případech má zaměstnanec právo na náhradu mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku za dobu výpovědní doby.“ (Neščáková, 2014, s. 44)

Dle Fettera (2010) je ze strany zaměstnavatele nutné zvážení ekonomických důsledků nastalých nepřidělováním práce zaměstnanci, s nímž byl rozvázán pracovní poměr, avšak zaměstnanec se proti tomu brání žalobou pro neplatné rozvázání pracovního poměru a trvá na pokračujícím zaměstnávání. Pokud by soud shledal rozvázání tohoto pracovněprávního poměru neplatným, vznikne zaměstnavateli povinnosti doplatit zaměstnanci náhradu mzdy.

Náhrada mzdy je řešena judikátem Nejvyššího soudu ze dne 9. června 2004, spis. zn. Cpjn 4/2004 „náhrady mzdy, která zaměstnanci náleží podle ustanovení § 69 odst. 1 ZP, je vyvolána tím, že zaměstnavatel po neplatném rozvázání pracovního poměru výpovědí, přestal přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy, ačkoli zaměstnanec trval na tom, aby ho zaměstnavatel dále zaměstnával. Poskytnutí náhrady mzdy je tedy důsledkem nesplnění povinnosti ze strany zaměstnavatele, přidělovat práci podle pracovní smlouvy zaměstnanci, který trvá na tom, aby ho zaměstnavatel dále zaměstnával. Náhrada mzdy podle ustanovení § 69 odst. 1 zákoníku práce má charakter ekvivalentu mzdy, kterou si

zaměstnanec nemohl vydělat v důsledku neumožnění konání práce zaměstnavatelem, k níž se zavázal dle pracovní smlouvy. Zákon tímto způsobem sleduje, aby zaměstnanci byla nahrazena újma, kterou utrpěl následkem protiprávního postupu zaměstnavatele.“ (Fetter, 2010, s. 12–13)

Zaměstnavateli takovým jednáním vzniká riziko, že kromě úhrady ušlé mzdy (platu) bude nucen uhradit zaměstnanci také úroky z prodlení, v případě, že soud uzná požadavek zaměstnance za oprávněný. Takové situaci lze předejít poskytnutím náhrady mzdy (platu) ve výši průměrného výdělku, a to ještě před rozhodnutím soudu. V případě zamítnutí žalobního návrhu je zaměstnanec povinen náhradu mzdy (platu) vrátit.

Pro zaměstnance zde také existuje úskalí, a to v podobě zpětného návratu k původnímu zaměstnavateli, ke kterému musí nastoupit včas. V případě přechodného zaměstnání u jiného zaměstnavatele je tedy nezbytné sjednat si takové podmínky, které by při případném určení neplatnosti výpovědi nebránily v řádném pokračování pracovněprávního vztahu u původního zaměstnavatele.

7.3 Ekonomické aspekty neplatnosti rozvázání pracovního poměru

Ekonomické aspekty neplatnosti rozvázání pracovního poměru je možné posuzovat v několika rovinách. V první rovině jde o důsledky ekonomické vyplývající ze vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem v podobě dohody, mimosoudního vyrovnání nebo ztráta zákazníků a poškození dobré pověsti, v případě medializace případu. V rovině druhé jsou to právní dopady, které vyplývají z jednání zaměstnance a zaměstnavatele, například náklady na soudní řízení. Opomenout nelze ani vliv na společnost, neboť takovým protiprávním jednáním vzniká nezaměstnanost.

7.3.1 Ekonomické dopady na zaměstnance

Zaměstnanec je z finančního hlediska ohrožen v první řadě ztrátou mzdy (platu), a to jak v případě protiprávního jednání z jeho strany (za předpokladu, že plynule nezapočne nový pracovněprávní vztah), tak v případě protiprávního jednání ze strany zaměstnavatele, kdy zaměstnanec bude bez příjmu do doby, než dojde ke sjednání nápravy ať už zaměstnavatelem, nebo soudem.

Protiprávním aktem se zaměstnanec vystavuje nebezpečí požadavku úhrady možných ztrát vzniklých takovýmito jednáním zaměstnavateli, jde například o ztrátu tržeb z prodeje či produkce, o penále vzniklé nedodržením smluvních termínů, o náklady spojené s obsazením a zajištěním pracovního místa. Dále je nezbytné myslet na kompenzace vznikající morální újmou, tj. poškození dobrého jména společnosti v případě medializace soudního sporu.

V neposlední řadě se zaměstnanec, který rozvázal pracovní poměr v rozporu se zákonem, vystavuje úhradě nákladů na soudní řízení dle § 137 zákona č. 99/1963 Sb., který je definuje jako výdaje účastníků a jejich zákonných zástupců včetně soudního poplatku, ušlý výdělek účastníků a jejich zákonných zástupců, náklady na důkazy, odměnu notáři za prováděné úkony soudního komisaře a další výdaje, jako cestovní náhrady, hovorné apod.

7.3.2 Ekonomické dopady z pohledu zaměstnavatele

Ekonomické důsledky pro zaměstnavatele, v případě že neplatně rozvázal pracovní poměr se zaměstnancem, jsou závislé na jeho dalších krocích.

Pokud zaměstnavatel přijme zaměstnance zpět, vzniká mu opět povinnost vyplácet mzdu či plat. Nepřijme-li zaměstnance zpět, je povinen vyplácet mu mzdu či plat, a to od doby oznámení zaměstnance, že požaduje další zaměstnávání. V případě pozastavení výplaty mzdy se zaměstnavatel vystavuje riziku úroků z prodlení s tím spojenými.

Zaměstnavatel může navrhnout, nebo na návrh žalující strany přijmout mimosoudní vyrovnání. Tato varianta je aplikována v případě, kdy je oběma stranami vnímána nejistota z výsledku soudního řízení.

Stejně jako zaměstnanec i zaměstnavatel se vystavuje úhradě nákladů na soudní řízení, jak je popsáno dříve.

Také zaměstnanci může být v důsledku neplatně rozvázaného pracovního poměru způsobena morální újma, za níž může zaměstnanec požadovat finanční kompenzaci a v případě kladného rozsudku je zaměstnavatel povinen ji uhradit.

7.3.3 Právo na náhradu mzdy zaměstnance

V souvislosti s ekonomickými dopady na zaměstnavatele je nezbytné zmínit

problematiku odstupného, odchodného, či přiměřeného peněžitého vyrovnání.

Jak říká Bělina a kolektiv (2014): „Při ukončení pracovního poměru formou výpovědi nebo na základě dohody náleží zaměstnanci odstupné dle § 67 zákoníku práce, jako určitá forma odškodnění zaměstnance za ztrátu zaměstnání bez vlastního zavinění.“

Odstupné § 67 zákoníku práce vymezuje v písmenech a) až d) dle odpracovaných let:

- a) jednonásobku jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval méně než rok
- b) dvojnásobku jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň dva roky
- c) trojnásobku jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň dva roky
- d) součtu trojnásobku jeho průměrného výdělku a částek uvedených v písmenech a) až c), jestliže dochází k rozvázání pracovního poměru v době, kdy se na zaměstnance vztahuje v kontu pracovní doby postup dle § 86 odst. 4 zákoníku práce

Pokud se jedná o výpověď z důvodu v ustanovení § 52, písmene d) či o dohodu ze stejných důvodů, vzniká zaměstnanci nárok na odstupné ve výši 12 násobku průměrného výdělku. Jedná-li se o pracovní poměr ukončený okamžitě dle ustanovení § 56, nárok na odstupné nevzniká.

Neščáková rozlišuje tři druhy odstupného – ze zdravotních důvodů, z organizačních důvodů, nebo z důvodu přechodu práv. Dále říká (2013, s. 95): „Odstupné je z daňového pohledu osvobozeno od odvodů pojistného na sociální a zdravotní pojištění, jak ze strany zaměstnavatele, tak ze strany zaměstnance.“

Odchodným bývají myšleny „zlaté padáky“, jejichž úprava v zákoně neexistuje a z toho důvodu je jejich sjednání možné z pohledu smluvní volnosti. Na rozdíl od odstupného odchodné podléhá odvodům na zdravotní a sociální pojištění.

Přiměřené peněžní vyrovnání je vázáno na tzv. konkurenční doložky, kdy se zaměstnanec v pracovní smlouvě zavazuje, že nejméně po dobu jednoho roku nebude provozovat výdělečnou činnost shodnou s předmětem činnosti současného zaměstnavatele, nebo která by k této činnosti byla soutěžního charakteru.

7.3.4 Právo na náhradu škody zaměstnavatele

V případě zaměstnavatele nelze pojednávat o náhradě mzdy, proto § 70 odstavce 1 zákoníku práce říká, že zaměstnavateli s ním zaměstnanec neplatně rozvázal pracovní poměr, je přiznána náhrada škody, jež mu vznikla ode dne, kdy zaměstnavatel zaměstnanci oznámil, že na dalším zaměstnávání trvá, což ale zaměstnanec nereflektoval a do práce se dále nedostavil. Náhrada škody, respektive vznik práva na její náhradu předpokládá pravomocné rozhodnutí soudu o neplatně ukončeném pracovním poměru, oznámení zaměstnanci o trvání dalšího zaměstnávání a neakceptaci této skutečnosti z jeho strany. Současně s tím musí být splněny podmínky, které uvádí ustanovení § 250 zákoníku práce - zaměstnancem je způsobena škoda na základě porušení povinností vyplývajících z plnění pracovních úkolů, či v souvislosti s nimi. Pokud se jedná o škodu z nedbalosti, může být její výše až čtyřnásobek zaměstnancova průměrného výdělku, došlo-li k úmyslnému poškození, pak vzniká zaměstnavateli i právo na náhradu ušlého zisku. Z logiky věci zároveň vyplývá, že zaměstnavatel nemá právo na náhradu škody v případě, kdy zaměstnanec neplatně ukončil pracovní poměr, avšak zaměstnavatel dále netrval na dalším zaměstnávání.

V praxi je výše popsané spíše neproveditelné. K samotnému požadavku na náhradu škody je třeba splnit řadu podmínek, jejichž rentabilita je diskutabilní případ od případu. Zaměstnavatel by musel zaměstnance zažalovat kvůli neplatně rozvázanému pracovnímu poměru. Takové řízení může trvat dlouhou dobu a v případě uznání práva ve prospěch zaměstnavatele by musel dále prokázat, že ke vzniku škody došlo v souvislosti s protiprávním jednáním zaměstnance. Tím je dán i počet případů, kdy zaměstnavatel do takového právního sporu vstupuje.

8 Neplatné rozvázání pracovního poměru

V této kapitole je pojednáváno o třech konkrétních případech výpovědí ze strany zaměstnavatele vůči zaměstnanci. Společnými znaky těchto třech případů jsou odvaha a chuť bránit svá práva a rozhodnutí soudů ve všech třech případech ve prospěch poškozených zaměstnanců.

8.1 Řízení o určení neplatnosti ukončení pracovního poměru, číslo jednací 20 C 194/2015 – 184

V tomto případě, který je v maximální stručnosti popsán výtahy z judikátů, byla poškozenému zaměstnanci udělena výpověď kvůli satirickému občasníku, jehož autorství mu bylo přisuzováno. Ve věci rozhodl kladně ve prospěch poškozeného nejprve Okresní soud v Mladé Boleslavi a následně na základě odvolání zaměstnavatele ke Krajskému soudu v Praze, soud této instance potvrdil rozhodnutí předchozí.

V odůvodnění judikátu stojí: „žalobce se domáhal vydání rozhodnutí, jímž by soud určil výpověď udělenou mu z pracovního poměru u žalované a doručenou k jeho rukám dne 29. dubna 2015 za neplatnou. Žalobu odůvodňoval tím, že podle pracovní smlouvy ze dne 9. prosince 2010 je ode dne 1. ledna 2011 zaměstnán u žalované jako seřizovač. Dne 29. dubna 2015 mu žalovaná strana doručila výpověď (dle žalobce neurčitou výpověď) z pracovního poměru podle § 52 písm. g) zákoníku práce pro porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci zvláště hrubým způsobem, když žalobce v měsících únor a březen 2015 uveřejňoval na facebookových stránkách nevhodná přirovnání, v nichž uvádí: „že se v předstihu připravují dětské pracovní-politické tábory s odpovídajícím zázemím a špičkovým školeným personálem pro tábory Nedomov, Jekřikovice a Zhasněnku s rozšířenou výukou němčiny a renovovaným sociálním zázemím s novými sprchami a spalováním odpadu. Celková kapacita táborů byla loni plně využita a zájem o odbojovou politickou přípravu ratolestí našich členů sílí. Z toho důvodu se odboje KOLO rozhodly vypravit speciálně upravené vlaky, kde jeden vagon pojme až pětinasobně více táborníků oproti vagonům se sedadly.“ Navíc žalobce k výše citovanému textu připojil fotografii koncentračního tábora v Osvětimi v Polsku s nápisem Arbeit macht frei, přičemž z článku bylo zřejmé, že se jedná o letní tábory pro děti zaměstnanců žalované strany a samotné zaměstnance, kteří jsou

zaměstnavatelem uvolnění, aby na těchto dětských táborech o děti pečovali. Podle žalované strany tak žalobce zveřejněním článku, k němuž se otevřeně přihlásil 23. dubna 2015, porušil ustanovení § 301 odst. d) zákoníku práce a jednal v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele, dále porušil ustanovení pracovního řádu, bod 3.6, kdy vážně poškodil vážnost, image a dobré jméno společnosti a Zásady chování skupiny zaměstnavatele, když každý zaměstnanec dbá, aby při svém vystupování nepoškozoval dobrou pověst zaměstnavatele. Podle žalobce však facebooková skupina „Škoulovácký odbojář“ cílí výlučně na činnost odborové organizace a tudíž sám zaměstnavatel, u něhož odborová organizace působí, nemůže být předmětným výlučně satirickým příspěvkem tohoto periodika na svých zájmech v intencích ustanovení § 301 odstavce d) zákoníku práce dotčen.“

Dále v odůvodnění stojí, že „Povinnosti upravené v ustanovení § 301 písmene d) zákoníku práce představují podle ustálené judikatury ve své obecnosti mravní imperativ kladený na každého zaměstnance, jenž ve svém obsahu znamená mimo jiné určitou míru loajality ve vztahu ke svému zaměstnavateli, tedy zcela legitimní požadavek na určitou úroveň kvality chování zaměstnance (viz též rozhodnutí Evropského soudu pro lidská práva v kauze Rubins proti Lotyšsku, rozhodnutí Krajského soudu v Hradci Králové ze dne 9. ledna 2008 sp. zn. 21 Co 462/2007 - při zveřejňování informací o zaměstnavateli je úkolem zaměstnance mimo jiné pečovat o dobré jméno zaměstnavatele na veřejnosti). S odkazem na usnesení Ústavního soudu ČR sp. zn. III. ÚS 1177/14 ze dne 12. června 2014 je při posouzení hranic mezi svobodou projevu zaměstnance a jeho povinnostmi třeba vzít v potaz mimo jiné i celkový kontext věci, specifické okolnosti a společenskou atmosféru.“

Žalobce se řídil literou zákona a vyjádřil svůj nesouhlas s výpovědí, kterou označil za neplatnou, a požadoval setrvání na svém dalším zaměstnávání u žalované strany dopisem ze dne 7. května 2015, doručeným žalované straně 11. května 2015.

Pro stanovení rozsudku soud použil následující:

„Jak stanoví § 50 v odstavci 4 ve větě první zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, dá-li zaměstnavatel zaměstnanci výpověď, musí v písemné výpovědi udělené výlučně z důvodu stanoveného v § 52 zákoníku práce (§ 50 odst. 1, 2 zákoníku práce), tento důvod skutkově vymezit tak, aby jej nebylo možno zaměnit s jiným důvodem.

Podle § 52 písm. g) zákoníku práce může dát zaměstnavatel zaměstnanci výpověď,

jsou-li u zaměstnance dány důvody, pro které by s ní 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, jestli 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.

Dle § 301 písm. d) zákoníku práce jsou zaměstnanci povinni řádně hospodařit s prostředky svěřenými jim zaměstnavatelem a střežit a ochraňovat majetek zaměstnavatele před poškozením, ztrátou, zničením a zneužitím a nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele.

dle § 61 odstavce 1 zákoníku práce výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru je zaměstnavatel povinen předem projednat s odborovou organizací. Podle odstavce 2 téhož ustanovení 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 povinen požádat odborovou organizaci o předchozí souhlas. Za předchozí souhlas se považuje též, jestliže odborová organizace písemně neodmítla udělat zaměstnavateli souhlas v době do 15 dnů ode dne, kdy byla o něj zaměstnavatelem požádána. Zaměstnavatel může použít souhlasu podle odstavce 2 jen ve lhůtě 2 měsíců od jeho udělení (§ 61 odstavec 3 zákoníku práce).

Ve znění ustanovení § 69 odstavce 1 věty první zákoníku práce dal-li zaměstnavatel zaměstnanci neplatnou výpověď nebo zrušil-li s ním zaměstnavatel neplatně pracovní poměr okamžitě nebo ve zkušební době a oznámil-li zaměstnanec zaměstnavateli bez zbytečného odkladu písemně, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, jeho pracovní poměr trvá i nadále a zaměstnavatel je povinen poskytnout mu náhradu mzdy nebo platu. Neplatnost rozvázání pracovního poměru výpovědí, okamžitým zrušením, zrušením ve zkušební době nebo dohodou může jak zaměstnavatel, tak i zaměstnanec uplatnit u soudu nejpozději ve lhůtě 2 měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit tímto rozvázáním.“

S ohledem na výše uvedené okresní soud v Mladé Boleslavi žalobě vyhověl a rozhodl takto:

„I. Určuje se, že výpověď z pracovního poměru udělená žalovanou stranou žalobci dle § 52 písm. g) zákoníku práce a doručená mu dne 29. dubna 2015 je neplatná.

II. Žalovaná strana je povinna zaplatit žalobci náhradu nákladů řízení ve výši 35.600 Kč k rukám právního zástupce žalobce, advokáta JUDr. Aleše Tolnaye, a to ve lhůtě 3 dnů od právní moci rozsudku.

III. Žalovaná strana je povinna zaplatit ČR – Okresnímu soudu v Mladé Boleslavi náhradu nákladů řízení ve výši 842,70 Kč, a to ve lhůtě 3 dnů od nabytí právní moci.“

Z výše uvedeného vyplývá, že za předpokladu stejných nákladů na právního zástupce žalované strany, utrpěla žalovaná strana náklady ve výši minimálně 72.042,70 Kč.

Žalovaná strana s rozsudkem nesouhlasila a podala proti rozsudku Okresního soudu v Mladé Boleslavi odvolání v zákonné lhůtě ke Krajskému soudu v Praze, který v rozsudku jednacím čísla 23Co 173/2016 – 231 rozhodl takto:

„I. Rozsudek soudu I. stupně se potvrzuje.

II. Žalovaná strana je povinna zaplatit žalobci na nákladech odvolacího řízení 6.709,30 Kč do tří dnů od právní moci tohoto rozsudku do rukou právního zástupce žalobce.“

V odůvodnění Krajský soud v Praze uvedl, že odvolání není důvodné a to za aplikace následujícího:

„Vzhledem k době, kdy byl učiněn úkon směřující k rozvázání pracovního poměru žalobce u žalované strany, který je předmětem tohoto řízení, je třeba projednávanou věc i v současnosti posuzovat podle zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění účinném do 30. září 2015, tj. přede dnem, kdy nabytí účinnosti zákon č. 205/2015 Sb. (dále jen „zákoník práce“).

Podle ustanovení zákoníku § 52 písm. g) zákoníku 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.

Soud I. stupně sice (vyjma citace § 72 zákoníku práce) v odůvodnění výslovně nezmínil, jak posoudil otázku zachování lhůt, jednak dvouměsíční lhůty k podání žaloby podle ustanovení § 72 zákoníku práce a dále dvouměsíční lhůty podle ustanovení

§ 58 zákoníku práce k dání výpovědi z důvodu dle ustanovení § 52 písm. g) zákoníku práce, ale z toho, že se žalobou zabýval věcně, lze dovodit, že obě tyto lhůty správně ohodnotil jako dodržené.“

Na základě rozhodnutí Krajského soudu v Praze byla tedy navýšena původní částka o 6.709,30 Kč. Za předpokladu, že žalovaná strana měla náklady ve stejné výši, byly celkové náklady žalované strany v hodnotě 78.752 Kč. Dále Je třeba vzít potaz náklady žalované strany na ukončení pracovního poměru a jeho opětovné zahájení, náklady spojené se zaučením nového pracovníka místo žalobce, které lze těžko vyčíslit. Žalovaná strana také musela uhradit žalobci ušlou mzdu za dobu přerušení pracovního poměru, které trvalo 12 měsíců. Lze uvažovat i poškození dobrého jména žalované strany vlastní vinou, vezmeme-li v úvahu všechny okolnosti, které výpověď žalobce provázely.

8.2 Řízení o určení neplatnosti ukončení pracovního poměru, číslo jednací 21 Cdo 4485/2016

Tento případ řízení o určení neplatnosti ukončení pracovního poměru se zabývá výpovědí učitele na saxofon a klarinet, kdy tento zaměstnanec vykonával činnost na zkrácený úvazek spolu s dalším kolegou. Pracovní poměr s ním byl ukončen z důvodu nadbytečnosti, byť zaměstnavatel požadoval větší rozsah vykonané práce.

„Ujednání o dalších (pracovních a mzdových) podmínkách nemohou být zvažována při posuzování nadbytečnosti zaměstnance ve smyslu ustanovení § 52 písm. c) zák. práce, která je (v příčinné souvislosti s organizační změnou) dána pouze další (ne)potřebností druhu práce zaměstnance pro zaměstnavatele.“

„Okresní soud v Přerově rozsudkem ze dne 29. června 2015 č. j. 15 C 377/2014-87 určil, že výpověď z pracovního poměru datovaná k 6. červnu 2014 doručená žalobci dne 6. června 2014, je neplatná a uložil žalované povinnost zaplatit žalobci na náhradě nákladů řízení 46 044 Kč k rukám advokátky Mgr. Kataríny Mihokové.“

„K odvolání žalované Krajský soud v Ostravě rozsudkem ze dne 10. března 2016 č. j. 16 Co 8/2016-119 potvrdil rozsudek soudu prvního stupně a uložil žalované povinnost zaplatit žalobci na náhradě nákladů odvolacího řízení 5 272 Kč do tří dnů od právní moci tohoto rozhodnutí k rukám advokátky Mgr. Kataríny Mihokové. Odvolací soud se neztotožnil se závěrem soudu prvního stupně o tom, že v posuzovaném případě byla výpověď žalobce neplatná pro absenci nabídkové povinnosti ze strany žalované, ale považoval pro právní posouzení věci za rozhodující, že výkon práce „učitele hry na klarinet a saxofon“ se nestal pro žalovanou nadbytečným, nýbrž naopak žalovaná potřebovala výkon této práce ve větším rozsahu. Za situace, kdy byla od 1. 9. 2014 potřeba zabezpečit celkem 40 hodin výuky hry na klarinet a saxofon týdně, přičemž žalovaná zaměstnávala dva „učitele hry na klarinet a saxofon na částečný úvazek“ (žalobce s úvazkem 13 hodin týdně a J. H. s úvazkem 17 hodin týdně), měla podle odvolacího soudu žalovaná – jestliže se nešlo dohodnout se stávajícími zaměstnanci na navýšení jejich úvazků – přijmout dalšího zaměstnance na úvazek 10 hodin přímé pedagogické činnosti týdně.“

„Nejvyšší soud České republiky rozhodl v senátě složeném z předsedy senátu JUDr. Lubomíra Ptáčka, Ph.D., a soudců JUDr. Jiřího Doležílka a JUDr. Zdeňka Novotného v právní věci žalobce Mgr. P. S., zastoupeného Mgr. Pavlem Kužílkem,

advokátem se sídlem v Přerově, Blahoslavova č. 72/4, proti žalované Základní umělecké škole Bedřicha Kozánka, Přerov, tř. 17. listopadu č. 3443/2, IČO 47184442, zastoupené Mgr. Davidem Rašovským, advokátem se sídlem v Brně, Hlinky č. 135/68, o neplatnost výpovědi z pracovního poměru, vedené u Okresního soudu v Přerově pod sp. zn. 15 C 377/2014, o dovolání žalované proti rozsudku Krajského soudu v Ostravě ze dne 10. března 2016 č. j. 16 Co 8/2016-119, takto:

I. Dovolání žalované se zamítá.

II. Žalovaná je povinna zaplatit žalobci na náhradě nákladů dovolacího řízení 5 300 Kč do tří dnů od právní moci tohoto rozsudku k rukám Mgr. Pavla Kužílka, advokáta se sídlem v Přerově, Blahoslavova č. 72/4.“

V odůvodnění uvedl: „Žalovaná strana doručila dne 6. 6. 2014 žalobci výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. c) zákoníku práce, kterou odůvodnila přijetím organizační změny (ze dne 2. 4. 2014), na jejímž základě bylo zrušeno „pracovní místo s časovou dotací 13 hodin pro vyučování předmětu hra na klarinet a saxofon“, na kterém (na základě pracovní smlouvy ze dne 1. 2. 2002 ve znění dodatku o změně rozsahu pracovního úvazku ze dne 24. ledna 2014) pracoval žalobce.

Žalobce se žalobou podanou dne 27. 10. 2014 u Okresního soudu v Přerově domáhal neplatnosti uvedené výpovědi. Žalobu zdůvodnil zejména tím, že se nestal pro žalovanou nadbytečným, neboť žalovaná potřebovala na základě organizační změny výkon práce „učitele hry na klarinet a saxofon“ ve větším rozsahu, že žalovaná mu před předáním výpovědi nenabídla navýšení jeho pracovního úvazku, že na (v důsledku organizační změny) vytvořené místo „učitele hry na klarinet a saxofon na plný úvazek“ přijala (na základě výběrového řízení) nového zaměstnance, že výpověď je v rozporu s čl. II. odst. 9 kolektivní smlouvy (uzavřené mezi ZO ČMOS a žalovanou dne 1. 1. 2007), v němž se žalovaná jednak zavázala k tomu, že při zřízení nebo uvolnění pracovního místa nabídne takové místo přednostně zaměstnancům, se kterými má být rozvázána pracovní poměr z organizačních důvodů, jednak k tomu, že „plný pracovní úvazek“ nabídne přednostně těm zaměstnancům, kteří dosud pracují na „snížený pracovní úvazek“, že žalovaná (přestože žalobce byl do září 2013 členem odborové organizace ZO ČMOS) si nevyžádala souhlas odborové organizace s výpovědí, ale výpověď s ní pouze projednala, a že výpověď nebyla žalobci doručena v prekluzivní lhůtě dvou měsíců, která běžela od zápisu z jednání mezi výborem ZO ČMOS a vedením žalované ze dne 3. 4. 2014 (na němž byla organizační

změna projednána).

Žalovaná strana k žalobě namítala, že o organizační změně (spočívající v nahrazení pracovní pozice „učitele hry na klarinet a saxofon na zkrácený úvazek“ pracovní pozicí s totožnou pracovní náplní ale „na plný úvazek“) rozhodla na základě skutečnosti, že vzrostl počet žáků, kteří měli zájem o výuku hry na klarinet a saxofon, že žalobce (z důvodu dalších svých úvazků na jiných školách) před podáním výpovědi odmítl její nabídku na zvýšení jeho pracovního úvazku „na plný pracovní úvazek“ (23 hodin přímé pedagogické činnosti týdně), že žalobce vyzvala, aby se přihlásil do výběrového řízení na pracovní pozici „učitele hry na klarinet a saxofon na plný úvazek“, a že požádala dne 9. 5. 2014 písemně odborovou organizaci ZOOS ČMOS o souhlas s výpovědí žalobce, který byl písemně dne 14. 5. 2014 odborovou organizací udělen.“

Celkové náklady žalované strany na soudní řízení určené soudem dosáhly v tomto případě výše 56.616 Kč. Vezme-li v úvahu, že měla žalovaná stejné náklady jako žalobce, mohla se výše nákladů pohybovat ve výši 102.660 Kč. Budeme-li uvažovat tuto částku v souvislosti s průměrnou mzdou, mohla žalovaná strana vyplatit i čtyřměsíční mzdu, dohodla-li by se s žalobcem na navýšení hodinového úvazku.

8.3 Řízení o určení neplatnosti ukončení pracovního poměru, číslo jednací 21 Cdo 727/2015

Tento příklad vypovídá o výpovědi dané zaměstnanci na základě zdravotního posudku, na jehož základě se poškozený zaměstnanec stal nezpůsobilým k výkonu činnosti na pracovišti, na které měl být přeřazen.

„Výpověď z pracovního poměru daná zaměstnavatelem zaměstnanci podle ustanovení § 52 písm. e) zák. práce na podkladě lékařského posudku vydaného zařízením závodní preventivní péče nebo rozhodnutí příslušného správního úřadu, který lékařský posudek přezkoumává, z nichž není jednoznačně patrné, co je příčinou nezpůsobilosti zaměstnance dále konat dosavadní práci, je neplatná, i kdyby bylo v řízení o její neplatnost dokazováním zjištěno, že touto příčinou není pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání ani ohrožení touto nemocí.“

„Okresní soud v Kolíně rozsudkem ze dne 26. 9. 2012 č. j. 7 C 134/2011-79 doplněným usnesením ze dne 18. 10. 2012 č. j. 7 C 134/2011-86 žalobě vyhověl a rozhodl, že žalovaný

je povinen zaplatit žalobci na náhradě nákladů řízení 10.620,- Kč a České republice soudní poplatek ve výši 2.000,- Kč, oboje „na účet Okresního soudu v Kolíně“. Vycházel ze zjištění, že u žalobce, který byl zaměstnán u žalovaného na základě pracovní smlouvy ze dne 23. 4. 2007 od 1. 5. 2007 jako operátor s místem výkonu práce provozovna zaměstnavatele Kolín – Ovčáry na směně „A“ na pracovišti „welding“, byla provedena mimořádná preventivní lékařská prohlídka, jejímž účelem bylo posouzení zdravotní způsobilosti žalobce pro výkon pracovní činnosti „operátor/starší operátor“ na pracovišti „welding, camping – výroba“, a že podle lékařského posudku o zdravotní způsobilosti k práci společnosti Kardia, s. r. o. ze dne 8. 7. 2011, který převzal téhož dne, žalobce pozbyl dlouhodobě zdravotní způsobilost pro práci ve výrobě v lisovně a svařovně. Dospěl k závěru, že lékařský posudek ze dne 8. 7. 2011 není s ohledem na svůj obsah způsobilým předpokladem pro výpověď z pracovního poměru, kterou dal žalovaný žalobci dopisem ze dne 29. července 2011, neboť se žádným způsobem nevyjadřuje k tomu, zda zdravotní stav, pro který žalobce pozbyl dlouhodobě způsobilost pro dosavadní práci, je v souvislosti s pracovním úrazem nebo nemocí z povolání nebo ohrožení nemocí z povolání. Vzhledem k tomu, že z lékařského posudku nevyplývá, zda zdravotní stav žalobce souvisí s pracovním úrazem, nemocí z povolání nebo ohrožení touto nemocí, anebo zda „spočívá v onemocnění jiném“, soud prvního stupně shledal, že tento lékařský posudek je neplatný, a že je proto neplatná i výpověď z pracovního poměru daná žalobci dopisem žalovaného ze dne 29. července 2011.“

„K odvolání žalobce Krajský soud v Praze rozsudkem ze dne 8. dubna 2014 číslo jednací 23 Co 68/2014-167 změnil rozsudek soudu prvního stupně tak, že určil, že „výpověď z pracovního poměru daná žalovaným žalobci dne 29. 7. 2011, je neplatná“; současně rozhodl, že žalovaný je povinen zaplatit žalobci na náhradě nákladů řízení před soudem prvního stupně 28.453,15 Kč a na náhradě nákladů odvolacího řízení 8.450 Kč a České republice na soudním poplatku 4.000 Kč, vše na „účet Okresního soudu v Kolíně“. Uvedl, že soud prvního stupně se v dalším řízení po zrušení svého předchozího rozhodnutí „držel pokynů“ odvolacího soudu a že jeho závěr, že výpověď z pracovního poměru daná žalovaným žalobci dne 29. července 2011, je platným právním úkonem, odpovídal závaznému právnímu názoru vyslovenému odvolacím soudem v jeho usnesení ze dne 29. ledna 2013, že však po vydání tohoto rozhodnutí došlo k „dalšímu vývoji“ judikatury týkající se předpokladů platnosti výpovědi z pracovního poměru z důvodu zdravotní nezpůsobilosti zaměstnance k výkonu dosavadní práce ve smyslu ustanovení § 52 písm.

d) a e) zákoníku práce. S poukazem na rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 16. prosince 2013 sp. zn. 21 Cdo 224/2013 dospěl k závěru, že předmětná výpověď z pracovního poměru je neplatná „již z formálních důvodů“, neboť lékařský posudek ze dne 8. července 2011 není způsobilým podkladem pro výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. e) zákoníku práce, protože výslovně neuvádí příčinu zdravotní nezpůsobilosti žalobce k výkonu dosavadní práce.“

„Nejvyšší soud České republiky rozhodl v senátě složeném z předsedy senátu JUDr. Jiřího Doležálka a soudců JUDr. Mojmíra Putny a JUDr. Ljubomíra Drápala v právní věci žalobce V. Š., zastoupeného JUDr. Martinem Krumichem, advokátem se sídlem v Kolíně, Politických vězňů č. 427, proti žalovanému Toyota Peugeot Citroën Automobile Czech, s. r. o. se sídlem v Kolíně, Na Hradbách č. 126, IČO 26513528, zastoupenému JUDr. Jaroslavem Srbem, advokátem se sídlem v Praze 5 - Stodůlkách, Klausova č. 2541/15, o neplatnost výpovědi z pracovního poměru, vedené u Okresního soudu v Kolíně pod sp. zn. 7 C 134/2011, o dovolání žalovaného proti rozsudku Krajského soudu v Praze ze dne 8. dubna 2014 č. j. 23 Co 68/2014 167, takto:

I. Dovolání žalovaného se zamítá.

II. Žádný z účastníků nemá právo na náhradu nákladů dovolacího řízení.“

V odůvodnění stojí: „Dopisem ze dne 29. 7. 2011 žalovaný sdělil žalobci, že mu dává výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. e) zákoníku práce, neboť žalobce podle lékařského posudku ze dne 8. 7. 2011 vydaného zařízením závodní preventivní péče Kardia s. r. o. „vzhledem ke svému zdravotnímu stavu pozbyl dlouhodobě způsobilost vykonávat dosavadní práci“. Žalobce se žalobou podanou u Okresního soudu v Kolíně dne 14. 10. 2011 domáhal, aby bylo určeno, že uvedená výpověď z pracovního poměru je neplatná. Žalobu zdůvodnil zejména tím, že žalovaný pochybil, když ho nepřevěděl na jinou práci v souladu s ustanovením § 41 odst. 1 písm. a) zákoníku práce „při současném respektování“ ustanovení § 41 odst. 6 zákoníku práce a namísto toho mu dal výpověď, že lékařský posudek společnosti Kardia s. r. o. ze dne 8. 7. 2011 je neplatný z důvodu neurčitosti a že výpověď mu měla být dána podle ustanovení § 52 písm. d) zákoníku práce, neboť v době jejího podání trpěl nemocí z povolání.“

V tomto případě byla žalovaná strana určena jako nositel nákladů v celkové výši 40.903,15 Kč, přičemž nejsou známy náklady žalované strany na dovolací řízení z Nejvyššího soudu České republiky. Lze se ovšem domnívat, že náklady byly minimálně

ve stejné výši, jako byla částka určená k úhradě Krajským soudem v Praze a pak je možné určit jejich teoretickou hodnotu na 77.806,30 Kč.

Zajímavostí tohoto případu je fakt, že náklady spojené s dovolacím řízením si musel každý z účastníků uhradit bez nároku na náhradu.

8.4 Srovnání použitých případů

Společnými znaky použitých případů jsou soudní mocí určené neplatnosti výpovědí a vysoké finanční náklady:

- V případě 20 C 194/2015 – 184 dosáhly náklady určené k úhradě žalované straně 43.152 Kč, přičemž náklady na zastoupení žalované strany lze uvažovat minimálně ve stejné výši jako u žalobce, celková suma se tak mohla pohybovat kolem 78.752 Kč,
- v případě 21 Cdo 4485/2016 bylo žalované straně určeno uhrazení nákladů v celkové výši 56.616 Kč, vezme-li v úvahu, že měla žalovaná strana stejné náklady jako žalobce, mohla se výše nákladů pohybovat ve výši 102.660 Kč.
- v případě 21 Cdo 727/2015 vznikly žalované straně náklady v hodnotě 40.903,15 Kč, započtením nákladů žalované strany je možné hovořit o částce 77.806,30 Kč.

9 Závěr

V první polovině teoretické části jsem se zabýval popisem českého pracovního práva a jeho korelací s právem unijním a mezinárodním, přičemž jsem studoval a vymezoval jednotlivé pracovněprávní prvky nezbytné pro vznik a skončení pracovněprávního vztahu, který jsem analyzoval společně s právními skutečnostmi týkajícími se tohoto tématu. Právo zaměstnanosti, přestože je možné jej charakterizovat jako veřejné, určuje prostřednictvím kogentních norem povinnosti a práva, které v častých případech stanoví jen základní rysy, a to z důvodu smluvní samostatnosti subjektů pracovněprávních vztahů, což je dáno příslušnou zásadou charakteristickou pro soukromé právo. Judikáty soudů jsou pak zajímavým způsobem, jak poznat a pochopit zpracování zákonů. V druhé polovině teoretické části jsem zpracoval informace týkající se platných i neplatných způsobů rozvázání pracovního poměru a ekonomických důsledků z takovýchto jednání plynoucích pro obě strany pracovněprávních vztahů.

Praktická část je podstatou této práce a je zaměřena na neplatné skončení pracovního poměru. Je v ní teoreticky analyzováno neplatné ukončení pracovněprávního vztahu a jsou zde definovány nezbytné právní kroky vedoucí k určení tohoto právního aktu jako neplatný.

Při zpracování jsem použil tři různé judikáty, z nichž u dvou bylo pro dosažení konečného rozsudku nutné dovolání u Nejvyššího soudu České republiky, v jednom případě byl spor vyřešen u Krajského soudu v Praze. Na základě přípravy podkladů pro tuto bakalářskou práci lze konstatovat, že dochází k nárůstu případů neplatného ukončení pracovního poměru – kromě počtu judikátů zabývajících se tímto tématem, je této problematice věnováno více prostoru při publikační činnosti. Obecně lze tento stav přičíst jak ekonomickému tlaku na zaměstnavatele, ale také současnému stavu morálky, či sociální struktuře současné společnosti. Porušování právních předpisů, ale není jediným závažným problémem, neboť tím dochází také morálním, sociálním a ekonomickým důsledkům, které jsou neméně důležité. Hodnocení ekonomických důsledků by nemělo být realizováno bez zahrnutí dalších konsekvencí, protože jde o prohlubující se rozdíly mezi sociálními vrstvami, zhoršující se vztahy mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem z čehož vyplývá zhoršení odváděného výkonu a produktivity a v neposlední řadě může ztráta zaměstnání nepříznivě ovlivňovat soudržnost rodiny.

Jedním z problémů při řešení pracovněprávních sporů je doba trvání, způsobená příliš

velkými nároky kladenými na obecnou soudní soustavu. Vhodným řešením by bylo zavedení specifických soudů zaměřených pouze na spory pracovněprávního charakteru.

Současná právní úprava této problematiky je z mého pohledu hodnocena spíše pozitivně, ačkoli musím zmínit nerovnováhu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, protože zaměstnanec je většinou obětí takového protiprávního jednání, které vychází i z jeho slabší pozice ovlivněné jeho ekonomickým či vědomostním postavením vůči zaměstnavateli.

Výsledkem neplatné výpovědi není jen samotné rozhodnutí soudní moci, ale také významná zátěž pro obě strany, kterou lze posuzovat z finančního, časového, psychického či morálního hlediska, proto jsem při zpracování této práce dospěl k doporučení, že je třeba konfliktům tohoto typu především předcházet a pokud k nim dojde, snažit se najít takové řešení, které bude přijatelné pro oba účastníky pracovněprávního vztahu.

Seznam použité literatury

Citace

NEŠČÁKOVÁ Libuše. *Pracovní právo pro neprávnický*. Praha: Nakladatelství Grada Publishing a.s., 2012. ISBN 978-80-247-7651-4

NEŠČÁKOVÁ, Libuše. *Zákoník práce 2014 – s výkladem*. Praha: Nakladatelství Grada Publishing a.s., 2014. ISBN 978-80-247-9082-4

SOUŠKOVÁ Milena, SPIRIT Michal. *Pracovní právo pro ekonomy*. Praha: Nakladatelství Oeconomica, 2014. ISBN 978-80-245-2067-4

BĚLINA, Miroslav a kolektiv. *Pracovní právo, 5. vydání*. Praha: C. H. Beck, 2012. ISBN 978-80-7400-405-6

ERÉNYI, Tereza. *Základy pracovního práva. 2. aktualizované vydání*. Ostrava: Key Publishing, 2012. ISBN 978-80-741-8147-4.

FETTER, Richard W. *Propouštění ze zaměstnání: rozvazování pracovního poměru pro nadbytečnost a z jiných organizačních důvodů*. Ostrava: Key Publishing, 2010. ISBN 978-80-7418-088-0

STRÁNSKÝ, Jaroslav. *Zákoník práce: s podrobným praktickým výkladem pro širokou veřejnost: nové úplné znění*. Praha: Soudy, 2012. ISBN 978-80-86846-45-3.

GALVAS M., GREGOROVÁ Z., HRABCOVÁ D., KOMENDOVÁ J., STRÁNSKÝ J.. *Pracovní právo*. Brno: Masaryková univerzita, 2012. ISBN 978-802-1058-521

Bibliografie

NEŠČÁKOVÁ Libuše. *Pracovní právo pro neprávnický*. Praha: Nakladatelství Grada Publishing a.s., 2012. ISBN 978-80-247-7651-4

NEŠČÁKOVÁ, Libuše. *Zákoník práce 2014 – s výkladem*. Praha: Nakladatelství Grada Publishing a.s., 2014. ISBN 978-80-247-9082-4

SOUŠKOVÁ Milena, SPIRIT Michal. *Pracovní právo pro ekonomy*. Praha: Nakladatelství Oeconomica, 2014. ISBN 978-80-245-2067-4

BĚLINA, Miroslav a kolektiv. *Pracovní právo, 5. vydání*. Praha: C. H. Beck, 2012. ISBN

978-80-7400-405-6

ERÉNYI, Tereza. *Základy pracovního práva. 2. aktualizované vydání.* Ostrava: Key Publishing, 2012. ISBN 978-80-741-8147-4.

FETTER, Richard W. *Propouštění ze zaměstnání: rozvazování pracovního poměru pro nadbytečnost a z jiných organizačních důvodů.* Ostrava: Key Publishing, 2010. ISBN 978-80-7418-088-0

STRÁNSKÝ, Jaroslav. *Zákoník práce: s podrobným praktickým výkladem pro širokou veřejnost: nové úplné znění.* Praha: Soudy, 2012. ISBN 978-80-86846-45-3.

GALVAS M., GREGOROVÁ Z., HRABCOVÁ D., KOMENDOVÁ J., STRÁNSKÝ J.. *Pracovní právo.* Brno: Masaryková univerzita, 2012. ISBN 978-802-1058-521

Seznam použité judikatury

Rozhodnutí Okresního soudu v Mladé Boleslavi dne 3. února 2016, sp. zn. 20 C 194/2015 – 184

Rozhodnutí Krajského soudu v Mladé Boleslavi dne 7. června 2016, sp. zn. 23Co 173/2016 - 231

Rozhodnutí nejvyššího soudu ČR ze dne 16. února 2016, sp. zn. 21Cdo 727/2015

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 22. března 2017, sp. zn. 21 Cdo 4485/2016

Internetové zdroje

Vliv pracovního práva Evropské unie, dostupné z

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=157&langId=cs>

Seznam příloh

Příloha č. 1 — Rozhodnutí nejvyššího soudu ČR ze dne 16. února 2016, sp. zn. 21Cdo
727/2015

Příloha č. 2 — Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 22. března 2017, sp. zn. 21 Cdo
4485/2016

Příloha č. 1 - Rozhodnutí nejvyššího soudu ČR ze dne 16. února 2016, sp. zn. 21Cdo 727/2015

Systém ASPI - stav k 19. 11. 2017 do částky 132/2017 Sb. a 36/2017 Sb. m. s. - RA1129
JUD323092CZ - JUD323092CZ - 21 Cdo 727/2015-Výpověď z pracovního poměru daná na podkladě lékařského posudku - poslední stav textu

21 Cdo 727/2015

Výpověď z pracovního poměru daná zaměstnavatelem zaměstnanci podle ustanovení § 52 písm. e) zák. práce na podkladě lékařského posudku vydaného zařízením závodní preventivní péče nebo rozhodnutí příslušného správního úřadu, který lékařský posudek přezkoumává, z nichž není jednoznačně patrné, co je příčinou nezpůsobilosti zaměstnance dále konat dosavadní práci, je neplatná, i kdyby bylo v řízení o její neplatnost dokazováním zjištěno, že touto příčinou není pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání ani ohrožení touto nemocí.

ROZSUDEK

Nejvyšší soud České republiky rozhodl v senátě složeném z předsedy senátu JUDr. Jiřího Doležálky a soudců JUDr. Mojmíra Putny a JUDr. Ljubomíra Drápala v právní věci žalobce V. Š., zastoupeného JUDr. Martinem Krumichem, advokátem se sídlem v Kolíně, Politických vězňů č. 427, proti žalovanému Toyota Peugeot Citroën Automobile Czech, s. r. o. se sídlem v Kolíně, Na Hradbách č. 126, IČO 26513528, zastoupenému JUDr. Jaroslavem Srbem, advokátem se sídlem v Praze 5 - Stodůlkách, Klausova č. 2541/15, o neplatnost výpovědi z pracovního poměru, vedené u Okresního soudu v Kolíně pod sp. zn. 7 C 134/2011, o dovolání žalovaného proti rozsudku Krajského soudu v Praze ze dne 8. dubna 2014 č. j. 23 Co 68/2014-167, takto:

I. Dovolání žalovaného se zamítá.

II. Žádný z účastníků nemá právo na náhradu nákladů dovolacího řízení.

Odůvodnění:

Dopisem ze dne 29. 7. 2011 žalovaný sdělil žalobci, že mu dává výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. e) zákoníku práce, neboť žalobce podle lékařského posudku ze dne 8. 7. 2011 vydaného zařízením závodní preventivní péče Kardia s. r. o. „vzhledem ke svému zdravotnímu stavu pozbyl dlouhodobě způsobilost vykonávat dosavadní práci“.

Žalobce se žalobou podanou u Okresního soudu v Kolíně dne 14. 10. 2011 domáhal, aby bylo určeno, že uvedená výpověď z pracovního poměru je neplatná. Žalobu zdůvodnil zejména tím, že žalovaný pochybil, když ho nepřeveďl na jinou práci v souladu s ustanovením § 41 odst. 1 písm. a) zákoníku práce „při současném respektování“ ustanovení § 41 odst. 6 zákoníku práce a namísto toho mu dal výpověď, že lékařský posudek společnosti Kardia s. r. o. ze dne 8. 7. 2011 je neplatný z důvodu neurčitosti a že výpověď mu měla být dána podle ustanovení § 52 písm. d) zákoníku práce, neboť v době jejího podání trpěl nemocí z povolání.

Okresní soud v Kolíně rozsudkem ze dne 26. 9. 2012 č. j. 7 C 134/2011-79 doplněným

usnesením ze dne 18. 10. 2012 č. j. 7 C 134/2011-86 žalobě vyhověl a rozhodl, že žalovaný je povinen zaplatit žalobci na náhradě nákladů řízení 10.620,- Kč a České republice soudní poplatek ve výši 2.000,- Kč, oboje „na účet Okresního soudu v Kolíně“. Vycházel ze zjištění, že u žalobce, který byl zaměstnán u žalovaného na základě pracovní smlouvy ze dne 23. 4. 2007 od 1. 5. 2007 jako operátor s místem výkonu práce provozovna zaměstnavatele Kolín – Ovčáry na směně „A“ na pracovišti „welding“, byla provedena mimořádná preventivní lékařská prohlídka, jejímž účelem bylo posouzení zdravotní způsobilosti žalobce pro výkon pracovní činnosti „operátor/starší operátor“ na pracovišti „welding, camping – výroba“, a že podle lékařského posudku o zdravotní způsobilosti k práci společnosti Kardia, s. r. o. ze dne 8. 7. 2011, který převzal téhož dne, žalobce pozbyl dlouhodobě zdravotní způsobilost pro práci ve výrobě v lisovně a svařovně. Dospěl k závěru, že lékařský posudek ze dne 8. 7. 2011 není s ohledem na svůj obsah způsobilým předpokladem pro výpověď z pracovního poměru, kterou dal žalovaný žalobci dopisem ze dne 29. 7. 2011, neboť se žádným způsobem nevyjadřuje k tomu, zda zdravotní stav, pro který žalobce pozbyl dlouhodobě způsobilost pro dosavadní práci, je v souvislosti s pracovním úrazem nebo nemocí z povolání nebo ohrožení nemocí z povolání. Vzhledem k tomu, že z lékařského posudku nevyplývá, zda zdravotní stav žalobce souvisí s pracovním úrazem, nemocí z povolání nebo ohrožení touto nemocí, anebo zda „spočívá v onemocnění jiném“, soud prvního stupně shledal, že tento lékařský posudek je neplatný, a že je proto neplatná i výpověď z pracovního poměru daná žalobci dopisem žalovaného ze dne 29. 7. 2011.

K odvolání žalovaného Krajský soud v Praze usnesením ze dne 29. 1. 2013 č. j. 23 Co 635/2012, 636/2012-106 zrušil rozsudek soudu prvního stupně „ve znění doplňujícího usnesení“ a věc vrátil tomuto soudu k dalšímu řízení. Uvedl, že soud prvního stupně se při rozhodování „držel dlouholeté ustálené pracovněprávní praxe“, podle které byl rozhodujícím předpokladem pro uplatnění výpovědního důvodu podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. d) zákona č. 65/1965 Sb. (zákoník práce), ve znění pozdějších předpisů, účinného do 31. 12. 2006, a od 1. 1. 2007 výpovědních důvodů podle ustanovení § 52 písm. d) a e) zákoníku práce lékařský posudek vydaný zařízením závodní preventivní péče konstatující dlouhodobou pracovní nezpůsobilost zaměstnance konat dosavadní práci, který, byl-li vydán v souladu s právními předpisy, nepodléhal z hlediska svého obsahu přezkoumání soudem a soud z něho vycházel, a že proto bylo z tohoto pohledu zásadní, zda lékařský posudek splňuje všechny náležitosti, aby mohl být považován za platný podklad pro uplatnění výpovědního důvodu. S přihlédnutím k rozsudku Nejvyššího správního soudu ze dne 20. 9. 2007 sp. zn. 4 Ads 81/2005 a nálezu pléna Ústavního soudu ze dne 23. 9. 2008 sp. zn. Pl. ÚS 11/08 dospěl k závěru, že v řízení o neplatnost výpovědi z pracovního poměru z důvodů uvedených v ustanoveních § 52 písm. d) a e) zákoníku práce je třeba na lékařské posudky vydané poskytovateli pracovních lékařských služeb (dříve zařízeními závodní preventivní péče) nahlížet jako na důkaz „pouze“ osvědčující, že ve zdravotním stavu zaměstnance mohlo dojít ke změnám, které by mohly mít dopad na jeho zdravotní způsobilost nadále vykonávat dosavadní práci, ale již nikoliv jako na rozhodující skutečnost nepodléhající přezkoumání v rámci řízení podle ustanovení § 72 zákoníku práce. Odvolací soud shledal, že vzhledem k námitce žalobce, že pozbyl zdravotní způsobilost v důsledku nemoci z povolání a nikoliv z „obecných příčin“, je třeba zaměřit dokazování tímto směrem, neboť případná souvislost zdravotní nezpůsobilosti žalobce k výkonu dosavadní práce s nemocí z povolání by vylučovala použití výpovědního důvodu podle ustanovení § 52 písm. e) zákoníku práce. Uložil soudu prvního stupně, aby poučil žalovaného ve smyslu ustanovení § 118a občanského soudního řádu, že předložený lékařský posudek k prokázání naplnění uplatněného výpovědního důvodu nepostačuje, a aby případně i bez návrhu stran zvážil nařízení znaleckého posudku k přezkoumání zdravotní způsobilosti žalobce k výkonu práce podle pracovní smlouvy ke dni výpovědi z pracovního poměru a toho, zda nebyla (již tehdy) důsledkem nemoci z povolání nebo ohrožení touto nemocí.

Okresní soud v Kolíně rozsudkem ze dne 25. 11. 2013 č. j. 7 C 134/1011-142 zamítl žalobu a rozhodl, že žalovanému ani České republice se nepřiznává právo na náhradu nákladů řízení. Doplnil dokazování znaleckým posudkem MUDr. Jana Boháče, znalce v oboru zdravotnictví, odvětví pracovní úrazy a nemoci z povolání a posudkové lékařství, ze dne 8. 8. 2013, ze kterého zjistil, že důvodem ztráty způsobilosti žalobce k výkonu práce operátora bylo ke dni výpovědi obecné onemocnění – chronický recidivující bolestivý syndrom bederní páteře, které není nemocí z povolání ani ohrožením touto nemocí. Na základě tohoto zjištění dospěl k závěru, že zdravotní nezpůsobilost žalobce k výkonu práce podle pracovní smlouvy ze dne 23. 4. 2007 nebyla v době doručení výpovědi z pracovního poměru důsledkem nemoci z povolání nebo ohrožení touto nemocí, a že je proto výpověď žalovaného ze dne 29. 7. 2011 platným právním úkonem. K námitce

žalobce, že žalovaný byl povinen jej převést na jinou vhodnou práci podle ustanovení § 41 odst. 1 písm. a) zákoníku práce, soud prvního stupně uvedl, že pokud takovou práci zaměstnavatel nemá, nemůže na ni zaměstnance převést a postupuje podle ustanovení § 52 písm. e) zákoníku práce.

K odvolání žalobce Krajský soud v Praze rozsudkem ze dne 8. 4. 2014 č. j. 23 Co 68/2014-167 změnil rozsudek soudu prvního stupně tak, že určil, že „výpověď z pracovního poměru daná žalovaným žalobci dne 29. 7. 2011, je neplatná“; současně rozhodl, že žalovaný je povinen zaplatit žalobci na náhradě nákladů řízení před soudem prvního stupně 28.453,15 Kč a na náhradě nákladů odvolacího řízení 8.450,- Kč a České republice na soudním poplatku 4.000,- Kč, vše na „účet Okresního soudu v Kolíně“. Uvedl, že soud prvního stupně se v dalším řízení po zrušení svého předchozího rozhodnutí „držel pokynů“ odvolacího soudu a že jeho závěr, že výpověď z pracovního poměru daná žalovaným žalobci dne 29. 7. 2011, je platným právním úkonem, odpovídal závaznému právnímu názoru vyslovenému odvolacím soudem v jeho usnesení z dne 29. 1. 2013, že však po vydání tohoto rozhodnutí došlo k „dalšímu vývoji“ judikatury týkající se předpokladů platnosti výpovědi z pracovního poměru z důvodu zdravotní nezpůsobilosti zaměstnance k výkonu dosavadní práce ve smyslu ustanovení § 52 písm. d) a e) zákoníku práce. S poukazem na rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 16. 12. 2013 sp. zn. 21 Cdo 224/2013 dospěl k závěru, že předmětná výpověď z pracovního poměru je neplatná „již z formálních důvodů“, neboť lékařský posudek ze dne 8. 7. 2011 není způsobilým podkladem pro výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. e) zákoníku práce, protože výslovně neuvádí příčinu zdravotní nezpůsobilosti žalobce k výkonu dosavadní práce.

Proti tomuto rozsudku odvolacího soudu podal žalovaný dovolání. Namítá, že správnost lékařského posudku ze dne 8. 7. 2011, který byl vydán zařízením závodní preventivní péče, byl přijat postupem předepsaným pro lékařskou posudkovou činnost pro účely pracovněprávních nebo obdobných vztahů a má náležitosti předepsané obecně závazným právním předpisem včetně závěru o dlouhodobé nezpůsobilosti žalobce konat dosavadní práci, byla potvrzena znalcem ustanoveným soudem prvního stupně, který shodně se závěrem lékařského posudku poskytovatele závodní preventivní péče zjistil, že v rozhodné době žalobce netrpěl nemocí z povolání, ale jeho nezpůsobilost k dosavadní práci byla dána v důsledku obecného onemocnění, a že proto žalovaný nemohl pochybit, když dal žalobci výpověď podle ustanovení § 52 písm. e) zákoníku práce, neboť „skutečným a potvrzeným“ důvodem zdravotní nezpůsobilosti žalobce je zjištěné obecné onemocnění. Dovolatel má za to, že podle obecně závazných právních předpisů není povinnou součástí posudku o ztrátě způsobilosti negativní údaj o tom, zda zdravotní stav žalobce souvisí s pracovním úrazem, onemocněním nemocí z povolání nebo s ohrožením touto nemocí a že pokud lékařský posudek takový údaj neobsahuje, implicitně se o onemocnění nemocí z povolání nebo o ohrožení touto nemocí nejedná. Uvádí, že napadený rozsudek odvolacího soudu, založený na odkazovaném judikátu, je případem „extrémní aplikace a interpretace právních předpisů“, neboť aplikací nového, extenzivního výkladu vyhlášky o zdravotnické dokumentaci by byla ukládána dodatečná povinnost, o které dovolatel v době svého jednání nemohl rozumně předpokládat, že může být uložena, když tak obecně závazný předpis nestanovil. Žalovaný navrhl, aby dovolací soud změnil rozsudek odvolacího soudu tak, že žaloba se zamítá, nebo aby rozsudek odvolacího soudu zrušil a věc mu vrátil k dalšímu řízení.

Nejvyšší soud České republiky jako soud dovolací (§ 10a občanského soudního řádu) věc projednal podle zákona č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění účinném do 31. 12. 2013 (dále jen „o. s. ř.“), neboť řízení ve věci bylo zahájeno přede dnem 1. 1. 2014 (srov. čl. II bod 2 zákona č. 293/2013 Sb., kterým se mění zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony). Po zjištění, že dovolání proti pravomocnému rozsudku odvolacího soudu bylo podáno oprávněnou osobou (účastníkem řízení) ve lhůtě uvedené v ustanovení § 240 odst. 1 o. s. ř., se nejprve zabýval otázkou přípustnosti dovolání.

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

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.).

V projednávané věci závisí napadený rozsudek odvolacího soudu mimo jiné na vyřešení otázky hmotného práva, za jakých podmínek může dát zaměstnavatel výpověď z pracovního poměru zaměstnanci podle ustanovení § 52 písm. e) zákoníku práce. Protože tato právní otázka v rozhodování dovolacího soudu dosud nebyla ve všech souvislostech vyřešena, je dovolání proti rozsudku odvolacího soudu podle ustanovení § 237 o. s. ř. přípustné.

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

Projednávanou věc je třeba posuzovat - vzhledem k tomu, že žalobce se domáhá určení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru, kterou mu dal žalovaný dopisem ze dne 29. 7. 2011 – podle zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění zákonů č. 585/2006 Sb., č. 181/2007 Sb., č. 261/2007 Sb., č. 296/2007 Sb. a č. 362/2007 Sb., nálezů Ústavního soudu č. 116/2008 Sb. a zákonů č. 121/2008 Sb., č. 126/2008 Sb., č. 294/2008 Sb., č. 305/2008 Sb., č. 306/2008 Sb., č. 382/2008 Sb., č. 286/2009 Sb., č. 320/2009 Sb., č. 326/2009 Sb., č. 347/2010 Sb., č. 427/2010 Sb., č. 73/2011 Sb., č. 180/2011 Sb. a č. 185/2011 Sb., tedy podle zákoníku práce ve znění účinném do 29. 12. 2011 (dále jen „zák. práce“).

Podle ustanovení § 52 písm. d) zák. práce může zaměstnavatel dát zaměstnanci výpověď z pracovního poměru, nesmí-li zaměstnanec podle lékařského posudku vydaného zařízením závodní preventivní péče nebo rozhodnutí příslušného správního úřadu, který lékařský posudek přezkoumává, dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí, anebo dosáhl-li na pracovišti určeném rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyšší přípustné expozice.

Podle ustanovení § 52 písm. e) zák. práce může zaměstnavatel dát zaměstnanci výpověď z pracovního poměru, pozbyl-li zaměstnanec vzhledem ke svému zdravotnímu stavu podle lékařského posudku vydaného zařízením závodní preventivní péče nebo rozhodnutí příslušného správního úřadu, který lékařský posudek přezkoumává, dlouhodobě způsobilosti konat dále dosavadní práci.

Podle ustanovení § 50 odst. 4 zák. práce, dá-li zaměstnavatel zaměstnanci výpověď (§ 52), musí důvod ve výpovědi skutkově vymezit tak, aby jej nebylo možno zaměnit s jiným důvodem, jinak je výpověď neplatná; důvod výpovědi nesmí být dodatečně měněn.

Platnost právních úkonů (včetně právních úkonů učiněných podle pracovněprávních předpisů) je podle ustálené judikatury soudů (srov. například odůvodnění rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 4. 9. 1998 sp. zn. 2 Cdon 829/97, který byl uveřejněn pod č. 54 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, roč. 1998) třeba posuzovat k okamžiku a se zřetelem na okolnosti, kdy byl právní úkon učiněn (srov. § 18 zák. práce a § 34 a § 35 odst. 2 zákona č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů, účinného do 31. 12. 2013). Tuto zásadu soud uplatňuje i při posuzování platnosti výpovědi z pracovního poměru a dalších právních úkonů směřujících k rozvázání pracovního poměru. Zkoumání podmínek pro podání výpovědi z pracovního poměru se proto děje podle stavu v době výpovědi, neboť její právní účinky nastávají okamžikem, kdy výpověď byla doručena druhému účastníku; k tomuto okamžiku (tj. ke dni, k němuž ve smyslu ustanovení § 334, § 335 a § 336 zák. práce byla výpověď z pracovního poměru zaměstnanci doručena, popř. se považuje za doručenu) musí být též zjišťováno, zda byly splněny všechny podmínky pro podání výpovědi.

Není-li zaměstnanec schopen pro svůj (nepříznivý) zdravotní stav dále konat dosavadní práci, může mu zaměstnavatel dát - jak vyplývá z výše citovaných ustanovení - výpověď z pracovního poměru buď podle ustanovení § 52 písm. d) zák. práce, nesmí-li zaměstnanec dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí, nebo podle ustanovení § 52 písm. e) zák. práce, nesmí-li zaměstnanec dále konat dosavadní práci, protože pozbyl dlouhodobě způsobilosti konat dále dosavadní práci. I když v obou případech je důvodem pro rozvázání pracovního poměru výpovědi zaměstnancův (nepříznivý) zdravotní stav, v důsledku kterého zaměstnanec nesmí (není schopen) dále konat dosavadní práci,

je třeba důsledně oba výpovědní důvody odlišovat (a nezaměňovat je), neboť spočívají v rozdílných skutkových okolnostech a spojují se s nimi (zčásti) odlišné právní následky.

K výpovědi z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. e) zák. práce smí zaměstnavatel - jak vyplývá ze znění tohoto ustanovení - přistoupit, jen jestliže zaměstnanec vzhledem ke svému zdravotnímu stavu, který nebyl způsoben pracovním úrazem, nemocí z povolání nebo ohrožením nemocí z povolání, pozbyl dlouhodobě způsobilosti konat dále dosavadní práci a jen jestliže dlouhodobě pozbytí způsobilosti konat dále dosavadní práci vzhledem ke zdravotnímu stavu zaměstnance stanovil lékařský posudek vydaný zařízením závodní preventivní péče nebo rozhodnutí příslušného správního úřadu, který lékařský posudek přezkoumává (srov. například rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 4. 10. 2011 sp. zn. 21 Cdo 2785/2010, který byl uveřejněn pod č. 34 v časopise Soudní judikatura, roč. 2012).

Lékařský posudek, který je zařízením závodní preventivní péče vydáván „pro účely pracovněprávních nebo obdobných vztahů“, musí obsahovat - jak je zřejmé z bodu 8 Přílohy č. 1 vyhlášky č. 385/2006 Sb., o zdravotnické dokumentaci, ve znění pozdějších předpisů, účinné do 31. 3. 2012 - identifikační údaje posuzované osoby, zaměstnavatele, příslušného zdravotnického zařízení a lékaře, který posudek vydal, účel vydání posudku, údaje o pracovním zařazení posuzované osoby, druhu práce, režimu práce a zdravotních a bezpečnostních rizicích práce, za kterých je vykonávána, a míře těchto rizik, označení nemoci z povolání (jde-li o lékařský posudek ve věci nemoci z povolání), posudkový závěr, poučení o možnosti podat návrh na přezkoumání posudku a datum vydání posudku; je-li účelem posudku posouzení zdravotní způsobilosti, musí být z posudkového závěru lékařského posudku zřejmé, zda posuzovaná osoba a) je zdravotně způsobilá, nebo b) je zdravotně způsobilá s podmínkou (zdravotní způsobilostí s podmínkou se rozumí například použití nezbytného zdravotnického prostředku posuzovanou osobou nebo jiné omezení posuzované osoby kompenzující její zdravotní omezení; v posudku se vždy tato podmínka vymezení), nebo c) je zdravotně nezpůsobilá, anebo d) pozbyla dlouhodobě zdravotní způsobilost.

Dává-li zaměstnavatel zaměstnanci výpověď z pracovního poměru, protože zaměstnanec nemůže vzhledem ke svému zdravotnímu stavu dále konat dosavadní práci, musí - jak vyplývá z ustanovení § 50 odst. 4 věty první zák. práce - ve výpovědi skutkově vymezit výpovědní důvod uvedením takových (konkrétních) skutečností, aby bylo nepochybné, zda důvodem výpovědi jsou okolnosti uvedené v ustanovení § 52 písm. d) zák. práce, nebo zda zaměstnavatel přistoupil k výpovědi z důvodu popsaného v ustanovení § 52 písm. e) zák. práce, jinak z výpovědi z pracovního poměru neplatná (srov. například odůvodnění rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 29. 2. 2012 sp. zn. 21 Cdo 4468/2010, který byl uveřejněn pod č. 144 v časopise Soudní judikatura, roč. 2012, nebo rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 16. 12. 2013 sp. zn. 21 Cdo 224/2013).

Odvolává-li se zaměstnavatel ve výpovědi z pracovního poměru na lékařský posudek vydaný zařízením závodní preventivní péče nebo na rozhodnutí příslušného správního úřadu, který lékařský posudek přezkoumává, pak musí být také v lékařském posudku (v rozhodnutí příslušného správního úřadu) výslovně uvedeno nebo z něho (alespoň) musí bez pochybností vyplývat, co bylo příčinou zdravotní nezpůsobilosti zaměstnance dále konat dosavadní práci. Jestliže totiž zaměstnavatel ve výpovědi z pracovního poměru musí - má-li být jeho výpověď z pracovního poměru platným právním úkonem - při skutkovém vymezení výpovědního důvodu vždy rozlišit, zda důvodem výpovědi je neschopnost zaměstnance konat práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí, anebo zda přistupuje k rozvázání pracovního poměru výpovědí, protože zaměstnanec z jiných zdravotních důvodů (pro tzv. obecné onemocnění) pozbyl dlouhodobě způsobilosti konat dále dosavadní práci, je dáno již povahou věci, že, zakládá-li se důvod výpovědi na lékařském posudku vydaném zařízením závodní preventivní péče nebo na rozhodnutí příslušného správního úřadu, který lékařský posudek přezkoumává, musí rozlišení toho, proč zaměstnanec není schopen dále konat dosavadní práci [rozlišení důvodů výpovědi podle ustanovení § 52 písm. d) a § 52 písm. e) zák. práce], vždy obsahovat lékařský posudek vydaný zařízením závodní preventivní péče nebo rozhodnutí příslušného správního úřadu, který lékařský posudek přezkoumává. Lékařský posudek vydaný zařízením závodní preventivní péče nebo rozhodnutí příslušného správního úřadu, který lékařský posudek přezkoumává, jsou tedy způsobilým podkladem k rozvázání pracovního poměru výpovědí podle ustanovení § 52 písm. d) nebo § 52 písm. e) zák. práce, jen jestliže je z nich jednoznačně patrné, co je příčinou nezpůsobilosti zaměstnance dále konat dosavadní práci [zda jsou to okolnosti uvedené v

ustanovení § 52 písm. d), nebo v ustanovení § 52 písm. e) zák. práce]. To platí bez ohledu na skutečnost, že právní úprava náležitostí lékařského posudku (v rozporu se zákonem) s takovým rozlišováním v posudkovém závěru - jak vyplývá z výše uvedeného - neuvažuje (srov. například odůvodnění rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 16. 12. 2013 sp. zn. 21 Cdo 224/2013, rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 18. 1. 2013 sp. zn. 21 Cdo 492/2012 nebo rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 4. 9. 2013 sp. zn. 21 Cdo 2669/2012).

Ze skutečnosti, že v lékařském posudku nejsou jako příčina toho, proč zaměstnanec pozbyl dlouhodobě zdravotní způsobilost k výkonu dosavadní práce, uvedeny pracovní úraz, nemoc z povolání nebo ohrožení nemocí z povolání, nelze bez dalšího dovozovat, že zaměstnanec pozbyl tuto zdravotní způsobilost z jiných („obecných“) příčin, a pomíjet tak požadavek na určitost závěrů lékařského posudku (rozhodnutí příslušného správního úřadu, který lékařský posudek přezkoumává) a na jejich přezkoumatelnost, neboť případný nedostatek odborných závěrů o příčinách zdravotní nezpůsobilosti zaměstnance k výkonu dosavadní práce nebo jiná pochybení v obsahu lékařského posudku není možné bez dalšího promítat ve prospěch výpovědního důvodu z hlediska jeho právních následků pro zaměstnance nevýhodnějšího a využívat v „neprospěch zaměstnanců“ také to, že z lékařských posudků vždy není jednoznačně (bez dalšího) patrné, zda u zaměstnance zjištěná zdravotní nezpůsobilost k dalšímu výkonu dosavadní práce zakládá důvod k výpovědi podle ustanovení § 52 písm. d) zák. práce, nebo zda je výpovědním důvodem podle ustanovení § 52 písm. e) zák. práce (srov. například odůvodnění rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 18. 1. 2013 sp. zn. 21 Cdo 492/2012, rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 16. 12. 2013 sp. zn. 21 Cdo 224/2013 nebo rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 11. 6. 2015 sp. zn. 21 Cdo 2866/2014).

Vzhledem k tomu, že zkoumání podmínek pro podání výpovědi z pracovního poměru se děje – jak bylo uvedeno výše - podle stavu v době jejího doručení druhému účastníku, zkoumají se k tomuto okamžiku též podklady k rozvázání pracovního poměru výpovědí podle ustanovení § 52 písm. d) nebo § 52 písm. e) zák. práce. Z hlediska platnosti výpovědi podle těchto ustanovení je proto rozhodující, zda lékařský posudek vydaný zařízením závodní preventivní péče nebo rozhodnutí příslušného správního úřadu, který lékařský posudek přezkoumává, z nichž je jednoznačně patrné, co je příčinou nezpůsobilosti zaměstnance dále konat dosavadní práci, tu jsou v době doručení výpovědi z pracovního poměru. K lékařskému posudku nebo rozhodnutí příslušného správního úřadu, který takový posudek přezkoumává, vydaným až po doručení výpovědi, stejně jako ke znaleckému posudku o příčině nezpůsobilosti zaměstnance dále konat dosavadní práci vyžádanému soudem nebo předloženému některým z účastníků v řízení o neplatnost výpovědi, proto nelze při posuzování její platnosti přihlížet.

Nejvyšší soud České republiky z uvedených důvodů dospěl k závěru, že výpověď z pracovního poměru daná zaměstnavatelem zaměstnanci podle ustanovení § 52 písm. e) zák. práce na podkladě lékařského posudku vydaného zařízením závodní preventivní péče nebo rozhodnutí příslušného správního úřadu, který lékařský posudek přezkoumává, z nichž není jednoznačně patrné, co je příčinou nezpůsobilosti zaměstnance dále konat dosavadní práci, je neplatná, i kdyby bylo v řízení o její neplatnost dokazováním zjištěno, že touto příčinou není pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání ani ohrožení touto nemocí.

V projednávané věci je v lékařském posudku o zdravotní způsobilosti k práci vydaném zařízením závodní preventivní péče Kardia s. r. o. dne 8. 7. 2011 uvedeno, že žalobce „pozbyl dlouhodobě zdravotní způsobilost“ k práci operátora ve výrobě na pracovišti lisovna a svařovna. Protože z jeho obsahu není (v rozporu se zákonem) jednoznačně patrné, co bylo příčinou dlouhodobé nezpůsobilosti žalobce k výkonu dosavadní práce, není uvedený lékařský posudek - jak vyplývá z výše uvedeného - způsobilým podkladem pro výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. e) zák. práce. Vzhledem k tomu, že ke znaleckému posudku znalce v oboru zdravotnictví MUDr. Jana Boháče ze dne 8. 8. 2013, v němž tento znalec dospěl k závěru, že důvodem ztráty způsobilosti žalobce k výkonu dosavadní práce bylo obecné onemocnění (chronický recidivující bolestivý syndrom bederní páteře), nelze - jak rovněž vyplývá z výše uvedeného - při posuzování platnosti výpovědi z pracovního poměru dané žalobci žalovaným dne 29. 7. 2011 přihlížet, je závěr odvolacího soudu, že tato výpověď je neplatná, v souladu se zákonem.

Z uvedeného vyplývá, že rozsudek odvolacího soudu je z hlediska uplatněného dovolacího důvodu správný. Protože nebylo zjištěno, že by byl postižen některou z vad, uvedených v

ustanovení § 229 odst. 1 o. s. ř., § 229 odst. 2 písm. a) a b) o. s. ř. nebo v § 229 odst. 3 o. s. ř. anebo jinou vadou, která by mohla mít za následek nesprávné rozhodnutí ve věci, Nejvyšší soud České republiky dovolání žalovaného podle ustanovení § 243d písm. a) o. s. ř. zamítl.

O náhradě nákladů dovolacího řízení bylo rozhodnuto podle ustanovení § 243c odst. 3 věty první, § 224 odst. 1 a § 151 odst. 1 části věty před středníkem o. s. ř., neboť žalovaný s ohledem na výsledek dovolacího řízení na náhradu svých nákladů nemá právo a žalobci v dovolacím řízení žádné náklady nevznikly.

Proti tomuto rozsudku není přípustný opravný prostředek.

V Brně dne 16. února 2016

JUDr. Jiří Doležilek předseda senátu

Příloha č. 2 - Rozhodnutí nejvyššího soudu ČR ze dne 16. února 2016, sp. zn. 21Cdo 727/2015

System ASPI - stav k 19. 11. 2017 do částky 132/2017 Sb. a 36/2017 Sb. m. s. - RA1129
JUD351374CZ - JUD351374CZ - 21 Cdo 4485/2016-Posuzování nadbytečnosti zaměstnance - poslední stav textu

21 Cdo 4485/2016

Ujednání o dalších (pracovních a mzdových) podmínkách nemohou být zvažována při posuzování nadbytečnosti zaměstnance ve smyslu ustanovení § 52 písm. c) zák. práce, která je (v příčinné souvislosti s organizační změnou) dána pouze další (ne)potřebností druhu práce zaměstnance pro zaměstnavatele.

ROZSUDEK

Nejvyšší soud České republiky rozhodl v senátě složeném z předsedy senátu JUDr. Lubomíra Ptáčka, Ph.D., a soudců JUDr. Jiřího Doležílka a JUDr. Zdeňka Novotného v právní věci žalobce Mgr. P. S., zastoupeného Mgr. Pavlem Kužilkem, advokátem se sídlem v Přerově, Blahoslavova č. 72/4, proti žalované Základní umělecké škole Bedřicha Kozánka, Přerov, tř. 17. listopadu č. 3443/2, IČO 47184442, zastoupené Mgr. Davidem Rašovským, advokátem se sídlem v Brně, Hlinky č. 135/68, o neplatnost výpovědi z pracovního poměru, vedené u Okresního soudu v Přerově pod sp. zn. 15 C 377/2014, o dovolání žalované proti rozsudku Krajského soudu v Ostravě ze dne 10. března 2016 č. j. 16 Co 8/2016-119, takto:

I. Dovolání žalované se zamítá.

II. Žalovaná je povinna zaplatit žalobci na náhradě nákladů dovolacího řízení 5 300 Kč do tří dnů od právní moci tohoto rozsudku k rukám Mgr. Pavla Kužílka, advokáta se sídlem v Přerově, Blahoslavova č. 72/4.

Odůvodnění:

Žalovaná doručila dne 6. 6. 2014 žalobci výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. c) zákoníku práce, kterou odůvodnila přijetím organizační změny (ze dne 2. 4. 2014), na jejímž základě bylo zrušeno „pracovní místo s časovou dotací 13 hodin pro vyučování předmětu hra na klarinet a saxofon“, na kterém (na základě pracovní smlouvy ze dne 1. 2. 2002 ve znění dodatku o změně rozsahu pracovního úvazku ze dne 24. 1. 2014) pracoval žalobce.

Žalobce se žalobou podanou dne 27. 10. 2014 u Okresního soudu v Přerově domáhal neplatnosti uvedené výpovědi. Žalobu zdůvodnil zejména tím, že se nestal pro žalovanou nadbytečným, neboť žalovaná potřebovala na základě organizační změny výkon práce „učitele hry na klarinet a saxofon“ ve větším rozsahu, že žalovaná mu před předáním výpovědi nenabídla navýšení jeho pracovního úvazku, že na (v důsledku organizační změny) vytvořené místo „učitele hry na klarinet a saxofon na plný úvazek“ přijala (na základě výběrového řízení) nového zaměstnance, že výpověď je v rozporu s čl. II. odst. 9 kolektivní smlouvy (uzavřené mezi ZO ČMOS a žalovanou dne 1. 1. 2007), v němž se žalovaná jednak zavázala k tomu, že při zřízení nebo uvolnění pracovního místa nabídne takové místo přednostně zaměstnancům, se kterými má být rozváznán pracovní poměr z organizačních důvodů, jednak k tomu, že „plný pracovní úvazek“ nabídne přednostně těm zaměstnancům, kteří dosud pracují na „snížený pracovní úvazek“, že žalovaná (přestože žalobce byl do září 2013 členem odborové organizace ZO ČMOS) si

nevyžádala souhlas odborové organizace s výpovědí, ale výpověď s ní pouze projednala, a že výpověď nebyla žalobci doručena v prekluzivní lhůtě dvou měsíců, která běžela od zápisu z jednání mezi výborem ZO ČMOS a vedením žalované ze dne 3. 4. 2014 (na němž byla organizační změna projednána).

Žalovaná k žalobě namítala, že o organizační změně (spočívající v nahrazení pracovní pozice „učitele hry na klarinet a saxofon na zkrácený úvazek“ pracovní pozicí s totožnou pracovní náplní ale „na plný úvazek“) rozhodla na základě skutečnosti, že vzrostl počet žáků, kteří měli zájem o výuku hry na klarinet a saxofon, že žalobce (z důvodu dalších svých úvazků na jiných školách) před podáním výpovědi odmítl její nabídku na zvýšení jeho pracovního úvazku „na plný pracovní úvazek“ (23 hodin přímé pedagogické činnosti týdně), že žalobce vyzvala, aby se přihlásil do výběrového řízení na pracovní pozici „učitele hry na klarinet a saxofon na plný úvazek“, a že požádala dne 9. 5. 2014 písemně odborovou organizací ZOOS ČMOS o souhlas s výpovědí žalobce, který byl písemně dne 14. 5. 2014 odborovou organizací udělen.

Okresní soud v Přerově rozsudkem ze dne 29. června 2015 č. j. 15 C 377/2014-87 určil, že výpověď z pracovního poměru datovaná k 6. 6. 2014 doručená žalobci dne 6. 6. 2014, je neplatná a uložil žalované povinnost zaplatit žalobci na náhradě nákladů řízení 46 044 Kč k rukám advokátky Mgr. Kataríny Mihokové. Soud prvního stupně považoval pro právní posouzení věci za rozhodující, že žalovaná byla podle kolektivní smlouvy povinna nabídnout žalobci pracovní pozici „učitele hry na klarinet a saxofon na plný úvazek“, a že takovou nabídku byla povinna učinit písemně (a doručit ji žalobci do vlastních rukou), neboť jde o nabídku na změnu pracovní smlouvy, která musí být učiněna písemně. Jelikož nebylo v řízení prokázáno, že by žalovaná písemně nabídla žalobci pracovní pozici „učitele hry na klarinet a saxofon na plný úvazek“, došel soud prvního stupně k závěru, že mezi organizační změnou a nadbytečností žalobce nebyla dána příčinná souvislost (přestože bylo prokázáno, že žalovaná rozhodla o organizační změně, a že výpověď žalobce byla dostatečně určitá). Soud prvního stupně se nezabýval tím, zda byl žalobce členem odborové organizace a zda dala tato odborová organizace s výpovědí žalobce souhlas, neboť to s ohledem na shora uvedený závěr považoval za nadbytečné.

K odvolání žalované Krajský soud v Ostravě rozsudkem ze dne 10. 3. 2016 č. j. 16 Co 8/2016-119 potvrdil rozsudek soudu prvního stupně a uložil žalované povinnost zaplatit žalobci na náhradě nákladů odvolacího řízení 5 272 Kč do tří dnů od právní moci tohoto rozhodnutí k rukám advokátky Mgr. Kataríny Mihokové. Odvolací soud se neztotožnil se závěrem soudu prvního stupně o tom, že v posuzovaném případě byla výpověď žalobce neplatná pro absenci nabídkové povinnosti ze strany žalované, ale považoval pro právní posouzení věci za rozhodující, že výkon práce „učitele hry na klarinet a saxofon“ se nestal pro žalovanou nadbytečným, nýbrž naopak žalovaná potřebovala výkon této práce ve větším rozsahu. Za situace, kdy byla od 1. 9. 2014 potřeba zabezpečit celkem 40 hodin výuky hry na klarinet a saxofon týdně, přičemž žalovaná zaměstnávala dva „učitele hry na klarinet a saxofon na částečný úvazek“ (žalobce s úvazkem 13 hodin týdně a J. H. s úvazkem 17 hodin týdně), měla podle odvolacího soudu žalovaná – jestliže se nešlo dohodnout se stávajícími zaměstnanci na navýšení jejich úvazků – přijmout dalšího zaměstnance na úvazek 10 hodin přímé pedagogické činnosti týdně.

Proti rozhodnutí odvolacího soudu podala žalovaná dovolání, v němž předložila v rozhodovací praxi dovolacího soudu dosud neřešenou otázku, zda se může zaměstnanec stát nadbytečným ve smyslu ustanovení § 52 písm. c) zákoníku práce, jestliže zaměstnavatel rozhodne (s ohledem na navýšení počtu žáků) o organizační změně spočívající ve zrušení pracovního místa „učitele hry na klarinet a saxofon se zkráceným úvazkem“ a nahrazením jej pracovním místem se stejným druhem práce, ale „s plným pracovním úvazkem“. Z rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 20. 11. 2014 sp. zn. 21 Cdo 4442/2013, uveřejněného pod č. 50 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, roč. 2015, podle nějž může organizační změna ve smyslu § 52 písm. c) zákoníku práce spočívat také ve sjednání kratší pracovní doby se zaměstnanci vykonávajícími práci ve stanovené týdenní pracovní době, dovolatelka dovodila, že zaměstnavatel je oprávněn uspořádat složení zaměstnanců i z hlediska rozsahu pracovních úvazků tak, aby byl schopen dostatečně efektivně (z hlediska ekonomického) provozovat svou činnost. Podle dovolatelky je potřebnost druhu výkonu práce možné „hodnotit i prizmatem rozsahu sjednané pracovní doby (pracovního úvazku)“, a proto se žalobce stal v příčinné souvislosti s organizační změnou žalované nadbytečným, neboť žalovaná řešila (s cílem zvýšit efektivitu práce) navýšení počtu žáků zrušením pracovního místa „se zkráceným úvazkem“ a vytvořením pracovního místa se stejným druhem práce, ale „s plným

úvazkem“ a žalobce odmítl návrh žalované na změnu pracovní smlouvy (sjednání „plného úvazku“). Dovolatelka dále poukázala na to, že odvolací soud porušil právo na spravedlivý proces, když před rozhodnutím neseznámil účastníky s tím, že ve věci zastává odlišný právní názor od soudu prvního stupně (nepoučil účastníky podle ustanovení § 118a odst. 2 občanského soudního řádu), a proto je jeho rozhodnutí překvapivé. Dovolatelka navrhla, aby dovolací soud zrušil rozhodnutí odvolacího soudu a věc mu vrátil k dalšímu řízení.

Žalobce namítal, že nadbytečnost zaměstnance ve smyslu kogentního ustanovení § 52 písm. c) zákoníku práce je nutné (ve prospěch zaměstnance) vykládat tak, že práce vykonávána zaměstnancem nadále není pro zaměstnavatele potřebná (nikoliv, že výkon jeho práce je pro zaměstnavatele nedostatečný), že v řízení nebylo prokázáno, že by žalobce odmítl nabídku žalované na sjednání „plného pracovního úvazku“, a že rozhodnutí odvolacího soudu není překvapivé, neboť otázku, zda byl žalobce pro žalovanou nadbytečným, vznesl žalobce již na začátku řízení a soud prvního stupně se jí zabýval, a proto nemusel odvolací soud poučovat účastníky podle § 118a občanského soudního řádu. Žalobce navrhl, aby dovolací soud dovolání zamítl a rozhodl o nákladech dovolacího řízení.

Nejvyšší soud jako soud dovolací (§ 10a občanského soudního řádu) po zjištění, že dovolání proti pravomocnému rozsudku odvolacího soudu bylo podáno oprávněnou osobou (účastníkem řízení) ve lhůtě uvedené v ustanovení § 240 odst. 1 občanského soudního řádu, se nejprve zabýval otázkou přípustnosti dovolání; protože řízení ve věci bylo zahájeno dne 27. 10. 2014, postupoval přitom podle zákona č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění účinném od 1. 1. 2014 (dále jen „o. s. ř.“).

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

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 dovolacího soudu nebo která v rozhodování dovolacího 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.).

V projednávané věci bylo pro rozhodnutí odvolacího soudu určující vyřešení právní otázky, zda se může stát zaměstnanec v příčinné souvislosti s organizační změnou spočívající ve zrušení pracovního místa s kratší pracovní dobou, na kterém podle pracovní smlouvy zaměstnanec působil a nahrazením jej pracovním místem s tímž druhem práce, ale se stanovenou týdenní pracovní dobou, nadbytečným ve smyslu ustanovení § 52 písm. c) zák. práce. Vzhledem k tomu, že tato otázka hmotného práva dosud nebyla v rozhodování dovolacího soudu vyřešena, dospěl Nejvyšší soud k závěru, že dovolání žalované je podle ustanovení § 237 o. s. ř. přípustné.

Po přezkoumání 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 není opodstatněné.

Podle skutkových zjištění soudů (jejichž správnost přezkumu dovolacího soudu nepodléhá) byl žalobce u žalované zaměstnán na základě pracovní smlouvy ze dne 1. 2. 2002 jako „učitel hry na klarinet a saxofon“, přičemž dodatkem ze dne 26. 6. 2002 byl jeho pracovní poměr změněn na dobu neurčitou a dodatkem ze dne 24. 1. 2014 byl rozsah jeho pracovního úvazku stanoven na 13 hodin přímé pedagogické činnosti týdně. Žalovaná informovala dne 9. 4. 2014 na pedagogické radě své zaměstnance (mezi nimiž byl přítomen i žalobce, což stvrdil svým podpisem na prezenční listině) o organizační změně (ze dne 2. 4. 2014) spočívající (mimo jiné) v tom, že bude vzhledem ke zvýšení počtu žáků hry na klarinet a saxofon zrušeno místo „učitele hry na klarinet a saxofon s úvazkem 0,56“ žalobce, které bude nahrazeno pracovním místem s tímž druhem práce ve stanovené týdenní pracovní době (na základě výběrového řízení, které bude vypsáno). S odkazem na uvedenou organizační změnu, předala žalovaná žalobci dne 6. 6. 2014 výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. c) zákoníku práce. Výběrové řízení na obsazení pracovního místa „učitele hry na klarinet a saxofon na celý pracovní úvazek“, které proběhlo dne 23. 6. 2014 (příhlášky mohly být podávány do 16. 6. 2014), vyhrál P. S., s nímž žalovaná dne 25. 6. 2014

uzavřela pracovní smlouvu. Žalovaná v řízení tvrdila, že termín výběrového řízení byl stanoven s ohledem na průběh výběrového řízení na pozici ředitele Základní umělecké školy v K., kterého se účastnil žalobce. Soud prvního stupně dále zjistil, že žalovaná se v čl. II odst. 9 kolektivní smlouvy, kterou uzavřela dne 1. 1. 2007 s odborovou organizací ZO ČMOS, zavázala k nabídce pracovního místa zaměstnancům, se kterými má být rozvázán pracovní poměr z organizačních důvodů, zřídili-li se nové pracovní místo nebo uvolní-li se pracovní místo již zřízené a k nabídce „plného pracovního úvazku“ přednostně těm zaměstnancům, kteří dosud pracují „na snížený pracovní úvazek“, že žalobce byl do září 2013 členem ZO ČMOS, že k červnu 2014 bylo na žalobce evidováno 13 žáků hry na klarinet a saxofon (jeden z nich skončil v průběhu školního roku) a na učitele H., který stejně jako žalobce pracoval u žalované na pracovní pozici „učitele hry na klarinet a saxofon“ s kratší pracovní dobou, bylo evidováno 20 takových žáků, a že po realizaci organizační změny (po 1. 9. 2014) měl učitel H. 15 žáků hry na klarinet a saxofon (jeden skončil v lednu 2015) a komorní hru a nový učitel S. měl 22 žáků hry na klarinet a saxofon (jeden skončil v září 2014, tři v lednu 2015), komorní hru, dělenou zkoušku dechového orchestru a od února mu byli přiděleni další 4 žáci.

Projednávanou věc je třeba posuzovat - vzhledem k tomu, že se žalobkyně domáhá neplatnosti výpovědi ze dne 6. 6. 2014 - podle zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění účinném do 23. 6. 2014 (dále jen „zák. práce“).

Podle ustanovení § 34 odst. 1 zák. práce musí pracovní smlouvy obsahovat

- a) druh práce, který má zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonávat,
- b) místo nebo místa výkonu práce, ve kterých má být práce podle písmene a) vykonávána,
- c) den nástupu do práce.

Podle ustanovení § 52 písm. c) zák. práce zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď, stane-li se zaměstnanec nadbytečným vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo o jiných organizačních změnách.

Podle ustanovení § 79 odst. 1 zák. práce činí délka stanovené týdenní pracovní doby 40 hodin týdně.

Podle ustanovení § 80 zák. práce může být kratší pracovní doba pod rozsah stanovený v § 79 sjednána pouze mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Zaměstnanci přísluší mzda nebo plat, které odpovídají sjednané kratší pracovní době.

K předpokladům pro podání výpovědi z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. c) zák. práce patří to, že zaměstnavatel nebo příslušný orgán přijal rozhodnutí o změně úkolů zaměstnavatele, jeho technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo o jiných organizačních změnách, podle kterého se konkrétní zaměstnanec stal nadbytečným, a že tu je příčinná souvislost mezi nadbytečností zaměstnance a přijatými organizačními změnami, tj. že se zaměstnanec stal právě v důsledku takového rozhodnutí (jeho realizací u zaměstnavatele) nadbytečným. Zákoník práce nebo jiné právní předpisy nestanoví, že by rozhodnutí o změně úkolů zaměstnavatele, jeho technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo o jiných organizačních změnách muselo být přijato (vydáno) vždy jen písemně, a ani nepředpokládají, že by muselo být zaměstnavatelem „vyhlášeno“ nebo jiným způsobem zveřejněno. Takové rozhodnutí však musí být přijato před podáním výpovědi a zaměstnanec s ním musí být seznámen; postačí ovšem, jestliže se tak stane až ve výpovědi z pracovního poměru (srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 25. 8. 1998 sp. zn. 2 Cdon 1130/97, uveřejněný v časopise Soudní rozhledy č. 11, ročník 1999, str. 374). Rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo o jiných organizačních změnách není právním jednáním (srov. § 4 zák. práce), neboť nejde o takový projev vůle, s nímž by právní předpisy spojovaly změnu nebo zánik práv a povinností účastníků pracovněprávního vztahu. Jedná se pouze o skutečnost (tzv. faktický úkon), která je hmotněprávním předpokladem pro právní jednání tam, kde to právní předpisy stanoví [například pro podání výpovědi podle ustanovení § 52 písm. c) zák. práce], a která není sama o sobě způsobitelná přivodit následky v právních vztazích

účastníků pracovněprávního vztahu. Protože nejde o právní jednání, nelze rozhodnutí zaměstnavatele o organizačních změnách samo o sobě přezkoumávat z hlediska platnosti ve smyslu zásad uvedených v ustanoveních § 18 - § 20 zák. práce; vznikne-li pochybnost, zda (vůbec) zaměstnavatel rozhodl o organizačních změnách, může se soud zabývat jen tím, zda takové rozhodnutí bylo skutečně přijato a zda je učinil zaměstnavatel - fyzická osoba, příslušný orgán zaměstnavatele - právnické osoby nebo ten, kdo je k tomu jinak oprávněn (k tomu srov. též odůvodnění rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 27. 4. 2004 sp. zn. 21 Cdo 2204/2003, který byl uveřejněn pod č. 54 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, roč. 2005).

Jestliže rozhodnutí zaměstnavatele (příslušného orgánu) bylo opravdu přijato (posuzováno podle jeho skutečného smyslu) k dosažení změny úkolů zaměstnavatele, technického vybavení, snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo jiné organizační změny, byl splněn hmotněprávní předpoklad pro podání platné výpovědi z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. c) zák. práce; to platí i tehdy, nebyl-li organizační změnou sledovaný efekt později dosažen nebo ukázala-li se přijatá organizační změna posléze jako neúčinná. V případě, že rozhodnutím zaměstnavatele (příslušného orgánu), popřípadě jeho realizací u zaměstnavatele byly od počátku sledovány jiné než uvedené cíle a že tedy zaměstnavatel (příslušný orgán) jen předstíral přijetí organizačního opatření (změnu svých úkolů, technického vybavení, snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo jinou organizační změnu), je třeba - bez ohledu na to, jak své opatření označil - dovodit, že rozhodnutí o organizační změně nebylo přijato. Skutečnost, že zaměstnavatel přijme jiného zaměstnance na místo uvolněné odchodem zaměstnance, kterému byla dána výpověď pro nadbytečnost, je zpravidla důkazem o neopodstatněnosti použitého výpovědního důvodu; v takovém případě totiž nelze hovořit o tom, že by se zaměstnanec, resp. druh práce, který na základě pracovní smlouvy vykonává, stal v důsledku přijatého rozhodnutí o organizační změně nadbytečným a že by tedy opravdovým důvodem rozvázání pracovního poměru byly okolnosti uvedené v ustanovení § 52 písm. c) zák. práce (k tomu srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 27. 4. 2004 sp. zn. 21 Cdo 2204/2003, uveřejněný pod č. 54 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, roč. 2005 a rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 2. 7. 2002 sp. zn. 21 Cdo 1770/2001).

Zaměstnanec je pro zaměstnavatele nadbytečný ve smyslu ustanovení § 52 písm. c) zák. práce tehdy, jestliže jeho práce, kterou je povinen konat podle pracovní smlouvy v rámci sjednaného druhu práce, pro zaměstnavatele není na základě rozhodnutí o organizačních změnách zcela nebo v dosavadním rozsahu (náplni) v dalším období potřebná. Závěr o nadbytečnosti konkrétního zaměstnance musí vycházet z druhu práce, který má zaměstnanec vykonávat pro zaměstnavatele podle pracovní smlouvy, a z posouzení, zda přijatá organizační změna činí výkon této práce zcela nebo v dosavadním rozsahu (náplni) pro zaměstnavatele nepotřebným. Rozvázání pracovního poměru výpovědí pro nadbytečnost zaměstnance není podmíněno absolutním snížením počtu zaměstnanců, naopak může k němu dojít i při zvyšování počtu zaměstnanců, aniž by tím „došlo ke zmaření účelu reorganizace“. Zaměstnavatelům zákon umožňuje, aby regulovali nejen počet svých zaměstnanců, ale i jejich kvalifikační složení tak, aby zaměstnávali jen takový počet zaměstnanců a v takovém kvalifikačním složení, jaké odpovídá jejich potřebám. O výběru zaměstnance, který je nadbytečným, rozhoduje výlučně zaměstnavatel; soud není oprávněn v tomto směru rozhodnutí zaměstnavatele přezkoumávat (k tomu srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6. 6. 2002 sp. zn. 21 Cdo 1369/2001 a rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 30. 6. 2009 sp. zn. 21 Cdo 2452/2008).

Rozhodnutím zaměstnavatele o organizační změně, vzhledem k němuž se zaměstnanec stane nadbytečným, je též rozhodnutí o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce. Takové rozhodnutí může být realizováno nejen snížením fyzického počtu zaměstnanců, kteří u zaměstnavatele vykonávají práci ve stanovené týdenní pracovní době (§ 79 odst. 1 a 2 zák. práce), a rozvázáním pracovního poměru s těmi z nich, kteří se v důsledku tohoto rozhodnutí zaměstnavatele stali nadbytečnými, ale i sjednáním kratší pracovní doby (pod rozsah stanovený v § 79 odst. 1 a 2 zák. práce) se zaměstnanci vykonávajícími práci ve stanovené týdenní pracovní době nebo s některými z nich (snížením tzv. přepočteného stavu zaměstnanců), neboť zaměstnancům, s nimiž zaměstnavatel sjednal kratší pracovní dobu, přísluší mzda nebo plat, které odpovídají sjednané kratší pracovní době (srov. § 80 zák. práce), a zvýšení efektivity práce sledovaného touto organizační změnou (snížení nákladů zaměstnavatele na mzdy nebo platy) lze proto tímto způsobem dosáhnout stejně jako v případě snížení fyzického počtu zaměstnanců vykonávajících práci ve stanovené týdenní pracovní době. Odmítne-li zaměstnanec, který u

zaměstnavatele vykonává práci ve stanovené týdenní pracovní době a jehož práce není v tomto rozsahu pro zaměstnavatele v dalším období potřebná, uzavřít se zaměstnavatelem dohodu o změně obsahu pracovního poměru spočívající ve sjednání kratší pracovní doby (srov. § 40 odst. 1 a § 80 zák. práce), je ve vztahu k němu dán důvod výpovědi uvedený v ustanovení § 52 písm. c) zák. práce, neboť se stal vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele o snížení stavu zaměstnanců nadbytečným (rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. 11. 2014 sp. zn. 21 Cdo 4442/2013, uveřejněný pod č. 50 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, roč. 2015).

V posuzovaném případě rozhodla žalovaná dne 2. 4. 2014 o organizační změně spočívající ve zrušení pracovního místa „učitele hry na klarinet a saxofon“ s kratší pracovní dobou a nahrazením jej pracovním místem „učitele hry na klarinet a saxofon“ se stanovenou týdenní pracovní dobou, neboť došlo k navýšení počtu žáků hry na klarinet a saxofon a žalovaná potřebovala výkon práce „učitele hry na klarinet a saxofon“ ve větším rozsahu. Jednalo se tak o organizační změnu ve smyslu ustanovení § 52 písm. c) zák. práce, pomocí níž měl být regulován počet zaměstnanců žalované a jejich kvalifikační složení tak, aby žalovaná nadále zaměstnávala jen takový počet zaměstnanců a v takovém kvalifikačním složení, jaké odpovídá jejím potřebám. Za tohoto stavu bylo pro právní posouzení věci určující, zda se žalobce mohl v příčinné souvislosti s touto organizační změnou stát nadbytečným ve smyslu ustanovení § 52 písm. c) zák. práce.

Podle ustálené rozhodovací praxe dovolacího soudu se zaměstnanec stane pro zaměstnavatele nadbytečným, jestliže jeho práce, kterou je povinen konat podle pracovní smlouvy v rámci sjednaného druhu práce, pro zaměstnavatele není na základě rozhodnutí o organizační změně zcela nebo v dosavadním rozsahu (náplni) v dalším období potřebná. Z uvedeného vyplývá, že nadbytečnost zaměstnance musí být posuzována pouze s ohledem na druh práce (daný rozsahem - náplní), který zaměstnanec podle pracovní smlouvy pro zaměstnavatele vykonává a jehož ujednání patří k podstatným náležitostem pracovní smlouvy (srov. § 34 odst. 1 zák. práce). Vedle podstatných (esenciálních) náležitostí si mohou účastníci v pracovní smlouvě dohodnout i další (pracovní a mzdové) podmínky, na kterých mají zájem, mezi něž patří (mimo jiné) také ujednání kratší pracovní doby podle ustanovení § 80 zák. práce (k tomu srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 10. 5. 2011 sp. zn. 21 Cdo 1395/2010). Ujednání o dalších (pracovních a mzdových) podmínkách však nemohou být zvažována při posuzování nadbytečnosti zaměstnance ve smyslu ustanovení § 52 písm. c) zák. práce, která je (v příčinné souvislosti s organizační změnou) dána pouze další (ne)potřebností druhu práce zaměstnance pro zaměstnavatele. Odvolací soud tedy v posuzovaném případě došel ke správnému závěru o tom, že žalobce se nemohl stát pro žalovanou nadbytečným, neboť druh práce, který žalobce pro žalovanou podle pracovní smlouvy vykonával („učitel hry na klarinet a saxofon“) se nestal pro žalovanou v příčinné souvislosti s organizační změnou nepotřebným, ale žalovaná jej nadále potřebovala ve větším rozsahu, a že pro právní posouzení věci nemá význam, zda žalovaná nabídla žalobci změnu pracovní smlouvy spočívající v ujednání stanovené týdenní pracovní doby podle ustanovení § 79 odst. 1 zák. práce.

Dovolací soud neshledal důvodnými ani námitky žalované o nepřezkoumatelnosti rozhodnutí odvolacího soudu, neboť odvolací soud založil své rozhodnutí na posouzení právní otázky, kterou se soud prvního stupně zabýval (nadbytečnost žalobce), a tvrzení a navržené (či nenavržené, ale provedené) důkazy před soudem prvního stupně postačovaly pro objasnění skutkové stránky věci i při jiném právním názoru odvolacího soudu, a proto odvolací soud nemusel účastníky poučovat podle ustanovení § 118a odst. 2 o. s. ř. (k tomu srov. usnesení Nejvyššího soudu ze dne 27. 6. 2003 sp. zn. 21 Cdo 121/2003).

Vzhledem k tomu, že rozsudek odvolacího soudu je z hlediska uplatněných dovolacích důvodů věcně správný a že nebylo zjištěno, že by rozsudek odvolacího soudu byl postižen některou z vad uvedených v ustanovení § 229 odst. 1 o. s. ř., § 229 odst. 2 písm. a) a b) o. s. ř. nebo v § 229 odst. 3 o. s. ř. anebo jinou vadou, která by mohla mít za následek nesprávné rozhodnutí ve věci, Nejvyšší soud dovolání žalované podle ustanovení § 243d písm. a) o. s. ř. zamítl.

Protože dovolání žalované bylo zamítnuto, dovolací soud jí podle ustanovení § 243c odst. 3 věty první, § 224 odst. 1 a § 142 odst. 1 o. s. ř. uložil, aby žalobci nahradila náklady potřebné k uplatňování práva.

Při rozhodování o výši náhrady nákladů řízení dovolací soud přihlédl k tomu, že výše

odměny má být určena podle sazeb stanovených paušálně pro řízení v jednom stupni zvláštním právním předpisem (§ 151 odst. 2 část věty první před středníkem o. s. ř.), neboť nejde o přiznání náhrady nákladů řízení podle ustanovení § 147 nebo § 149 odst. 2 o. s. ř. a ani okolnosti případu v projednávané věci neodůvodňují, aby bylo postupováno podle ustanovení zvláštního právního předpisu o mimosmluvní odměně (§ 151 odst. 2 část věty první za středníkem o. s. ř.). Vyhláška č. 484/2000 Sb. (ve znění pozdějších předpisů), která upravovala sazby odměny advokáta stanovené paušálně pro řízení v jednom stupni, však byla nálezem Ústavního soudu ze dne 17. 4. 2013 č. 116/2013 Sb. dnem 7. 5. 2013 zrušena. Nejvyšší soud České republiky za této situace určil pro účely náhrady nákladů dovolacího řízení paušální sazbu odměny pro řízení v jednom stupni s přihlédnutím k povaze a okolnostem projednávané věci a ke složitosti (obtížnosti) právní služby poskytnuté advokátem ve výši 5 000 Kč. Kromě této paušální sazby odměny advokáta vznikly žalobci náklady spočívající v paušální částce náhrady výdajů ve výši 300 Kč (srov. § 13 odst. 3 vyhlášky č. 177/1996 Sb. ve znění pozdějších předpisů). Náhrada za daň z přidané hodnoty (§ 137 odst. 3, § 151 odst. 2 věta druhá o. s. ř.) k nákladům žalobce nepatří, neboť zástupce žalobce Mgr. Pavel Kužílek v rozporu s ustanovením § 14a odst. 1 vyhlášky č. 177/1996 Sb. neprokázal, že je plátcem daně z přidané hodnoty.

Proti tomuto rozsudku není přípustný opravný prostředek.

V Brně dne 22. března 2017

JUDr. Lubomír Ptáček, Ph.D. předseda senátu