

**UNIVERZITA KARLOVA**

**Právnická fakulta**

**Adam Vopelka**

**Ochranná funkce pracovního práva v judikatuře  
českých soudů**

Diplomová práce

Vedoucí diplomové práce: Prof. JUDr. Jan Pichrt, Ph.D.

Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Datum vypracování práce (uzavření rukopisu): 26. 6. 2023

Prohlašuji, že jsem předkládanou diplomovou práci vypracoval samostatně, že všechny použité zdroje byly řádně uvedeny a že práce nebyla využita k získání jiného nebo stejného titulu.

Dále prohlašuji, že vlastní text této práce včetně poznámek pod čarou má 231 711 znaků včetně mezer.

.....

Adam Vopelka

V Třeboni dne 26. 6. 2023.

Na tomto místě bych rád poděkoval prof. JUDr. Janu Pichrtovi, Ph.D. za vstřícnost a cenné rady při vedení mé diplomové práce. Rovněž bych rád poděkoval mé rodině a blízkým za setrvalou podporu během studia.

## Obsah

Úvod .....	1
1. Pojem ochranná funkce pracovního práva .....	3
1.1. Ochranná funkce pracovního práva a její historický vývoj .....	3
1.2. Ochranná funkce pracovního práva jako základní zásada pracovněprávních vztahů.....	8
1.3. Pojem flexicurita.....	13
2. Ochranná funkce pracovního práva v odměňování zaměstnance .....	15
2.1. Smysl a účel právní úpravy odměňování zaměstnance .....	15
2.2. Ústavně zaručená práva v oblasti odměňování zaměstnance .....	17
2.3. Odměňování zaměstnance v judikatuře českých soudů.....	19
3. Ochranná funkce pracovního práva a stabilita pracovního poměru .....	33
3.1. Smysl a účel právní úpravy skončení pracovního poměru s ohledem na ochranu zaměstnance.....	33
3.2. Ústavně zaručená ochrana zaměstnance proti „svévolnému propuštění“.....	35
3.3. Skončení pracovního poměru v judikatuře českých soudů .....	37
4. Ochranná funkce pracovního práva v pracovních podmínkách a BOZP .....	59
4.1. Smysl a účel právní úpravy pracovních podmínek a BOZP .....	59
4.2. Ústavně zaručené právo na uspokojivé pracovní podmínky .....	64
4.3. Pracovní podmínky a BOZP v judikatuře českých soudů .....	66
Závěr.....	79
Seznam zkratk .....	82
Seznam použitých zdrojů .....	83
1. Seznam použité literatury .....	83
2. Seznam použitých elektronických zdrojů.....	86
3. Seznam použitých právních předpisů .....	87
4. Seznam použité judikatury .....	89
5. Seznam ostatních zdrojů.....	91
Abstrakt .....	92
Klíčová slova: .....	92
Abstract .....	93
Key words:.....	93

## Úvod

Tématem této diplomové práce je ochranná funkce pracovního práva v judikatuře českých soudů. Ochranná funkce je nepochybně stěžejní, byť nikoliv jedinou, funkcí pracovního práva. Potřeba její existence a promítnutí do pracovněprávní úpravy vychází z postavení zaměstnance jakožto slabší strany pracovněprávních vztahů.

Tato ochranná funkce se projevuje převážně ve třech oblastech pracovního práva, z jejichž členění vychází i tato diplomová práce. Jedná se o ochranu zaměstnancovi sociální sféry skrze úpravu jeho odměňování, dále o ochranu stability pracovního poměru, zejména pak ochranu zaměstnance před jeho svévolným rozvázáním ze strany zaměstnavatele, a v neposlední řadě též o oblast pracovních podmínek a BOZP.<sup>1</sup>

Vhodné promítnutí ochranné funkce pracovního práva do jednotlivých právních institutů je velmi náročným úkolem zákonodárce. Jeho náročnost spočívá především v tom, že musí přiměřeně zohledňovat zájmy obou stran pracovněprávních vztahů tak, aby výsledná právní regulace dostatečně chránila zaměstnance jako slabší stranu pracovněprávních vztahů, a zároveň si ponechávala, a to v co největší míře s tím slučitelné, svoji flexibilitu, která je především z hlediska hospodářských zájmů zaměstnavatele žádoucí či spíše nezbytná. Je totiž nutné si uvědomit, že pracovní právo je právním odvětvím soukromého práva, jehož výchozím principem je zásada autonomie vůle, do které však podstatným způsobem ingeruje veřejný zájem na ochraně zaměstnance.

Vzhledem k tomu, že pojmovým znakem právních norem je jejich obecnost, dochází tak při rozhodování soudů nezbytně k tomu, co můžeme nazývat tzv. „dotvářením práva“.<sup>2</sup> V takových případech pak judikatura českých soudů nabývá rozsáhlého významu, neboť tím, že soudy subsumují jednotlivé skutkové případy pod obecné právní normy, dotváří smysl a účel právních institutů pracovního práva, čímž v konečném důsledku ovlivňují rozsah ochrany zaměstnance.

Tato diplomová práce je systematicky členěna na čtyři kapitoly, kdy každá z těchto kapitol se skládá ze tří dalších podkapitol.

---

<sup>1</sup> Srov. Z. Gregorová in: GALVAS, M. a kolektiv. *Pracovní právo*. 2., dopl. a přeprac. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2015, s. 43-44

<sup>2</sup> „Pojmovým znakem soudnictví je konečně i to, že jeho posláním není tvorba práva (legislativa), ale aplikace již existujících právních norem. Na tom nic nemění okolnost, že soud při své činnosti musí právní normy „dotvářet“ (tj. dávat jim konkrétnější tvar) a že některá rozhodnutí soudu mohou mít povahu precedů, takže se pak mluví o tzv. „soudcovském právu“.“ (F. Zoulík in: WINTEROVÁ, A., MACKOVÁ A. a kolektiv. *Civilní právo procesní. Díl první: řízení nalézací*. 9. aktualizované vydání. Praha: Leges, 2018, s. 20)

V první kapitole se zaměřuji na samotný pojem ochranné funkce pracovního práva, přičemž cílem je nastínit její význam pro pracovní právo včetně jejího historického vývoje. Dále se v ní zabývám promítnutím ochranné funkce pracovního práva do základních zásad pracovněprávních vztahů a právními důsledky s tím spojenými. V neposlední řadě se ve stručnosti vyjadřuji k pojmu flexicurity a jeho významu v pracovním právu.

V následujících třech kapitolách se zaobírám výše zmíněnými třemi oblastmi pracovního práva, v nichž se především promítá jeho ochranná funkce. Na úvod každé z těchto kapitol přibližuji smysl a účel vybraných právních institutů, které mají pro ochranu zaměstnance stěžejní význam. V souvislosti s tím objasňuji ústavní základy právní ochrany zaměstnance v těchto oblastech, a to za účelem doložení významu ochranné funkce pracovního práva. Hlavním smyslem této diplomové práce je však na vybraných soudních rozhodnutích demonstrovat, jakým způsobem je pojmána ochranná funkce pracovního práva českými soudy. Záměrně jsou do rozboru zařazena též rozhodnutí, která z hlediska v nich dovozeného řešení nemusí vždy působit výkladově jednoznačně. K takovým výkladově „sporným“ rozhodnutím pak připojuji kritické připomínky, a to s úmyslem poukázat na nedostatky takových řešení pro aplikační praxi. Pracovní právo jako právní odvětví, jehož právní pravidla se každodenně dotýkají milionů zaměstnanců v ČR, by přitom ze své podstaty mělo být srozumitelné, a judikatura českých soudů by měla náležitě zohledňovat princip právní jistoty a především pak potřebu předvídatelnosti práva pro jeho adresáty.

# 1. Pojem ochranná funkce pracovního práva

## 1.1. Ochranná funkce pracovního práva a její historický vývoj

Již v úvodu této práce je nezbytné se vypořádat s tím, jak definovat pojem funkce práva. Obecně lze funkci práva, a to nejen pracovního, rozumět soubor specifických úkolů či cílů, ke kterým dané právní odvětví směřuje tím, že určitým způsobem reguluje chování adresátů právních norem. Jednotlivá právní odvětví jsou vystavěna na specifických základních ideích o jejichž naplnění usilují, a v nichž se jejich základní funkce odrážejí. Těmito základními ideami se pak odlišují jednotlivá právní odvětví od ostatních.<sup>3</sup>

Základní myšlenkou a cílem pracovněprávní regulace, a to již v dobách, kdy se ještě pracovní právo nepovažovalo za samostatné právní odvětví soukromého práva, bylo zajištění alespoň minimálních příhodných podmínek pro výkon práce pracujících osob a poskytnutí přiměřených prostředků zaměstnavateli k regulaci a organizaci pracovního procesu. I dnes z této myšlenky, s ohledem na společenský vývoj, vyvěrá stěžejní a převažující ochranná funkce pracovního práva, která je doplňována funkcí organizační, a případně ještě výchovnou. Díky významu ochranné funkce v pracovním právu pak o něm můžeme hovořit jako o „ochranném právu“.<sup>4</sup>

Historické vykrystalizování ochranné funkce pracovního práva pak bylo hlavním důvodem jeho emancipace do samostatného právního odvětví v rámci soukromého práva. I přesto, že samotný vznik pracovního práva řadíme až do 19. století<sup>5</sup>, je nutné mít na paměti, že jeho ochranná funkce se v regulaci právních vztahů promítala již se vznikem první právní úpravy usilující o to, co dnes stále považujeme za jeden ze základních cílů pracovního práva.

K prvním projevům ochranné funkce je nutné vrátit se zpět až do dob, kdy se ochrana pracujících do právní regulace promítala ve velmi omezené míře, avšak tím, že již zakládala určitá minimální vzájemná práva a povinnosti, můžeme o ochraně pracujících v některých aspektech hovořit. Pokud totiž tyto historické právní instituty ukládaly osobě, pro niž byla práce vykonávána určité povinnosti, činily tak především proto, aby omezily svobodnou vůli fakticky silnějšího a alespoň v minimální míře ochránily pracující.

Za pravděpodobně nejstarší institut, ve kterém lze vyzorovat zárodky ochrany pracujících, je možné považovat římskoprávní závazek *locatio conductio operarum*, jehož předmětem byl výkon nekvalifikovaných manuálních prací. Stranou tohoto závazku byl

---

<sup>3</sup> Z. Gregorová in: GALVAS, M. a kolektiv. *Pracovní právo*. 2., dopl. a přeprac. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2015, s. 43-44

<sup>4</sup> Z. Gregorová in: Tamtéž, s. 43-44.

<sup>5</sup> V. Štangová in: PICHRT, J. a kol. *Pracovní právo*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2021, s. 5

conductor jako „zaměstnavatel“, jenž měl některé významné povinnosti posilující ochranu locatora – pracovníka. Jednalo se především o povinnost vytvořit locatorovi odpovídající pracovní podmínky a vyplatit mu dohodnutou částku za jeho práci.<sup>6</sup> Postavení locatora bylo též posíleno zachováním jeho práva na odměnu v situaci, kdy výkon práce znemožnila určitá objektivní událost - zemětřesení, povodeň, neúroda, a zároveň se tak nestalo z důvodů na straně locatora.<sup>7</sup>

S nastupující dobou středověku došlo k poklesu právní kultury, která se nemohla rovnat vyspělému římskoprávnímu myšlení. Ochrana pracujících, byť převážně jen ve formě morálně působících náboženských pravidel, je možné přičítat rozšiřujícímu se vlivu křesťanské víry a jejího silného působení na mentalitu lidí. Jako příklad lze uvést úryvek z Nového zákona: „*V tom domě zůstávejte, jezte a pijte, co vám dají, neboť hoden je dělník své mzdy.*“<sup>8</sup>

Převažujícím pramenem práva ve středověku bylo ústně předávané obyčejové právo<sup>9</sup>, avšak již roku 1039 našeho letopočtu se můžeme setkat s písemným právním pravidlem dotýkajícím se postavení pracujících na našem území, a to v tzv. Břetislavových dekretech, která zakotvila právo na pracovní klid v neděli a o církevních svátcích.<sup>10</sup>

Dalším význačným, na středověk nebývale pokrokovým a zdařilým dílem, byl zákoník *Ius regale montanorum*, často označovaný jako Horní zákoník Václava II., jehož autorem byl pravděpodobně italský právník Gozzio z Orvieta.<sup>11</sup> Právní regulace v něm obsažená se vztahovala výhradně na oblast horního práva, avšak pracující báňské dělnictvo chránila velmi pokrokovým způsobem. Jednalo se zejména o úpravu bezpečnosti při práci, zahrnující povinnosti zajistit větrání, osvětlení a odvodňování dolů za účelem ochrany dělníků<sup>12</sup>, jakož i zakotvení omezené pracovní doby se zákazem práce ve dvou směnách bezprostředně po sobě následujících či povinnosti zaměstnavatele vyplácet dělníkům mzdu ve výši, která byla schopná pokrýt jejich

<sup>6</sup> SKŘEJPEK, M. *Římské soukromé právo. Systém a instituce*. 2. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2016, s. 188-189

<sup>7</sup> FALADA, D., STLOUKALOVÁ, K.. *Římskoprávní základy úpravy závislé práce*. Acta Universitatis Carolinae - Iuridica, 2019, č. 1, s. 7

<sup>8</sup> ČESKÁ BIBLICKÁ SPOLEČNOST. *Bible: písmo svaté Starého a Nového zákona*. Praha: Česká biblická společnost, 1985, Nový zákon, s. 72, Lukáš 10, 7.

<sup>9</sup> „*V 10. století je psaný text "ostrůvek uprostřed oceánu ústního projevu" (J.-P. Poly a É. Bournazel) a právo, tehdejší normativní systém, také spočívá převážně na ústním vyjádření.*“ (viz J. Chiffolleau in: LE GOFF, J., SCHMITT, J.-C. *Encyklopedie středověku*. Překlad Lada Bosáková. Vyd. 3. Praha: Vyšehrad, 2014, s. 529)

<sup>10</sup> L. Soukup in: ADAMOVÁ, K., SOUKUP, L. *Prameny k dějinám práva v českých zemích*. 2. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, s. 19-20

<sup>11</sup> K autorství *Ius regale montanorum* více viz PŘESPOLE, P. *Ius regale montanorum, aneb, Právo královské horníkuov*. Překlad Petr Přespole z roku 1460. K vydání připravil Jaroslav Bílek, Kutná Hora: Kuttna, 2000., s. 4-7; dostupné zde: [https://www.cms-kh.cz/sites/default/files/books/ius\\_regale\\_montanorum.pdf](https://www.cms-kh.cz/sites/default/files/books/ius_regale_montanorum.pdf)

<sup>12</sup> K. Malý in: MALÝ, K. a kolektiv. *Dějiny českého a československého práva do roku 1945*. 4. přepracované vydání. Praha: Leges, 2010, s. 111-112



životní náklady.<sup>13</sup> Úprava pracovních podmínek a odměňování tak měla silný ochranný aspekt s cílem předcházet pracovním úrazům a nemocem z povolání, jakož i materiálně zabezpečit pracující horníky. To dokazuje například úryvek z Knihy první o osobách k dolům potřebných, kapitoly XV. o zvěstovačích hodin horských: „*A zapoviedáme, aby iżádný z dělníkuov ustavičně po dvě šichty nedělal, aby nezhyrul na diele, a to dlužni sú strážni doluov se vši pilnosti vyvarovati.*“<sup>14</sup>

Pracovní podmínky, v jiných oblastech než hornictví, upravovaly především cechovní předpisy a čelední řády. Cechovní předpisy obsahovaly práva a povinnosti cechovních pracovníků, tj. učňů a tovaryšů. Předmětem jejich úpravy bylo mimo jiné odměňování či pracovní doba, včetně přestávek na jídlo a dnů pracovního volna.<sup>15</sup> Tyto cechovní normy upravující právní poměry námezdních pracovníků se následně promítly i do kodifikací šlechtického a městského práva.<sup>16</sup> Úprava nekvalifikovaných prací pak byla předmětem čeledních řádů. Jednalo se především o práce vykonávané na venkově či nekvalifikované práce vykonávané pro členy cechů. Čeled' uzavírala s vrchností čelední smlouvy, které je možné považovat za předchůdce dnešních pracovních smluv na dobu určitou, přičemž odměna za práci byla zpravidla poskytována až po uplynutí sjednaného období. Pracovní doba se přizpůsobovala potřebám vrchnosti, neboť čeled' byla zásadně součástí její domácnosti. Namísto dovolené tehdy sloužily dny církevních svátků.<sup>17</sup> Významné však bylo právo čeledi zakotvené v čeledním řádu z roku 1549, který stanovil povinnost vrchnosti vyplatit čeledi mzdu do 3 dnů od dosloužení smluveného závazku. Pokud se vrchnost s výplatou zdržela, mohla čeled' utéci k jakékoliv jiné vrchnosti v kraji, a ta pak měla povinnost nevyplacenou mzdu vymáhat.<sup>18</sup>

Zásadní vliv na pracovněprávní regulaci mělo v průběhu středověku nevolnictví, v důsledku něhož museli poddaní konat robotní práce pro vrchnost, a to bez nároku na odměnu. Nevolnictví u nás bylo zrušeno až v roce 1781 a v roce 1798 byl vydán zákon o výkupu z roboty. Konec robotní povinnosti pak přinesl císařský patent rušící robotu z roku 1848.<sup>19</sup>

---

<sup>13</sup> ŠIMEČKOVÁ, E. *Pracovněprávní ustanovení horního zákoníku Václava II.* Právník, 2000, č. 3, s. 304-305

<sup>14</sup> Viz PŘESPOLE, P. *Ius regale montanorum, aneb, Právo královské horníkuov.* Překlad Petr Přespole z roku 1460. K vydání připravil Jaroslav Bílek, Kutná Hora: Kuttna, 2000., s. 38; dostupné zde: [https://www.cms-kh.cz/sites/default/files/books/ius\\_regale\\_montanorum.pdf](https://www.cms-kh.cz/sites/default/files/books/ius_regale_montanorum.pdf)

<sup>15</sup> KOTOUS, J. *Ke kořenům pracovního práva.* Aplikované právo, 2004, č. 2, s. 44

<sup>16</sup> NEKVAPIL, L. *K vývoji právního postavení sloužících v raném novověku.* Právněhistorické studie, 2020, č. 50/1, s. 49-50

<sup>17</sup> L. Tomandlová in: HŮRKA, P. *Pracovní právo.* 3. aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2020, s. 36

<sup>18</sup> M. Štefko in: PICHRT, J. a kol. *Pracovní právo.* 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2021, s. 352

<sup>19</sup> L. Tomandlová in: HŮRKA, P. *Pracovní právo.* 3. aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2020, s. 36-37

V následujícím období 19. století probíhala emancipace pracovního práva do samostatného právního odvětví, a to v zásadě ve dvou rovinách. Obě roviny emancipace souvisely s postupující průmyslovou revolucí, s rostoucím významem pracujícího dělnictva a vědomím o nezbytnosti zlepšení sociální stability ve společnosti.<sup>20</sup>

První rovina se týkala oblasti prosazujícího se ochranného (tzv. továrního<sup>21</sup>) zákonodárství, které omezovalo do té doby značně rozsáhlou autonomii vůle zaměstnavatelů ve prospěch zaměstnanců. Jednalo se především o posílení ochrany pracujících dětí a žen v podobě stanovení minimálního věku pro výkon práce dětí a omezení pracovní doby, jakož i o posílení ochrany zdraví dělníků při práci za účelem předcházení pracovním úrazům, a s nimi spojeným sociálním vyloučením. Posílení sociálního systému představovalo i povinné zakládání hornických bratrských pokladen (od roku 1859 pak povinné ve všech závodech s více jak 20 dělníky), které mělo přispět k účinnému řešení případných sociálních událostí na straně pracujících. Druhá rovina se prosadila v souvislosti s přijetím Prosincové ústavy z roku 1867, která obsahovala zakotvení tzv. koaliční svobody, čímž vytvořila zázemí pro kolektivní vyjednávání a vznik kolektivního pracovního práva vůbec.<sup>22</sup>

Jak již bylo zmíněno, tak právě sílící se promítání pracovnímu právu inherentní ochranné funkce do právní regulace a jeho specifický předmět úpravy byly jedním z hlavních důvodů vzniku pracovního práva jako samostatného právního odvětví v rámci soukromého práva.<sup>23</sup>

Dnes proto pracovní právo, a to právě pro jeho zvláštní předmět a způsob právní regulace, můžeme považovat za jedno z tzv. zvláštních soukromých práv pro závislou práci.<sup>24</sup> Zvláštní soukromá práva si však k obecnému občanskému právu, upravenému v občanském zákoníku, zachovávají pouto skrze aplikační pravidlo „lex specialis derogat legi generali“ vyjádřené v §4 ZPr.<sup>25</sup> Nicméně obecný princip subsidiarity je omezen povinností aplikovat

---

<sup>20</sup> M. Bělina in: PICHRT, J. a kol. *Pracovní právo*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2021, s. 4-5

<sup>21</sup> V. Štangová in: Tamtéž, s. 24

<sup>22</sup> V. Štangová in: Tamtéž, s. 24

<sup>23</sup> Pro zajímavost uvádím, že inherentnost ochranné funkce pracovního práva byla potvrzena i judikaturou. (srov. rozsudek NS sp. zn. 21 Cdo 1645/2020 ze dne 17. prosince 2020: „*Judikatura vztahující se k pracovníprávní problematice vždy (i před rokem 2012) vycházela z premisy, že pracovní právo historicky vzniklo z důvodu potřeby chránit slabší stranu pracovního vztahu, tj. zaměstnance*“.)

<sup>24</sup> J. Dvořák, J. Švestka in: DVOŘÁK, J., ŠVESTKA, J., ZUKLÍNOVÁ, M. a kol. *Občanské právo hmotné. Svazek 1. Díl první: Obecná část*. 2. aktualizované a doplněné vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, a. s., 2016, s. 42 -43

<sup>25</sup> Zde je vhodné připomenout, že vztah pracovního práva k obecnému občanskému právu nebyl v souvislosti s předchozím zákoníkem práce, ani s tím současně platným a účinným vždy založen na pro ně přirozeném principu subsidiarity. Zatímco zákoník práce z roku 1965 zcela přetřhal propojení pracovního práva s obecným právem občanským tím, že znemožnil jakoukoliv aplikaci obecného občanského práva na pracovníprávní vztahy, zákoník práce z roku 2006, ve svém původním znění, tento přístup změnil v princip delegace. V důsledku toho se ustanovení obecného občanského práva aplikovala na pracovníprávní vztahy pouze tehdy, pokud na ně zákoník práce výslovně odkazoval. Do současné podoby subsidiarity se vztah zákoníku práce a občanského zákoníku dostal až v důsledku nálezu ÚS sp. zn. Pl. ÚS 83/06 ze dne 12. března 2008, ve kterém ÚS shledal tuto koncepci rozpornou s principy

ustanovení občanského zákoníku na pracovněprávní vztahy vždy jen v souladu se základními zásadami pracovního práva, jejichž demonstrativní výčet nalezneme v §1a odst. 1 ZPr.

Odlišnost pracovního práva a práva obecného občanského lze dobře znázornit v přístupu těchto právních odvětví k právní regulaci právních poměrů. V právních poměrech občanského práva, zejm. práva závazkového se zásadně setkáme s regulací skrze tzv. „lex contractus“<sup>26</sup>, tedy skrze dohodu stran, zavazující strany této dohody stejně jako zákon. Je tomu tak v důsledku principiální dispozitivnosti právních norem, umožňující stranám naplno využít zásady autonomie vůle a v důsledku převažujícího soukromého zájmu, v rámci něhož subjekty jednají. Naproti tomu v pracovním právu regulace právních poměrů častěji vyplývá přímo z kogentních, případně relativně kogentních norem umožňujících pouze jednostranné odchýlení se od právní úpravy ve prospěch zaměstnance (srov. §4a ZPr).<sup>27</sup> Výstižně tento způsob právní regulace vyjadřuje Stránský, když o pracovním právu píše, že: „[pracovní právo – pozn. aut.] při úpravě obsahu pracovněprávního vztahu pouze odlišně dává poměr kogentnosti a dispozitivnosti norem v závislosti na vyšší či nižší míře přítomnosti veřejných zájmů“.<sup>28</sup> Je tak zřejmé, že ochranná funkce v pracovním právu vyjadřuje „veřejný zájem“ na ochraně zaměstnanců, což se projevuje právě v odlišném způsobu regulace pracovněprávních vztahů. To však nic nemění na tom, že i pracovní právo jako odvětví soukromého práva vychází ze zásady legální licence vyjádřené v čl. 2 odst. 4 Ústavy, resp. čl. 2 odst. 3 LZPS, tedy že „co není zakázáno, je dovoleno“, a je proto též principiálně dispozitivní.<sup>29</sup>

Z výše uvedeného tak lze dovodit, že hlavním projevem ochranné funkce pracovního práva je především omezení autonomie vůle zaměstnavatele jako výchozí zásady soukromého práva, a tím zabezpečení ochrany zaměstnanců před případnou svévolí z jeho strany. Nezbytnost této ochrany souvisí též s tím, že vůle zaměstnance může být negativním způsobem ovlivněna

---

právního státu, a to zejména s předvídatelností práva. (srov. J. Stránský in: GALVAS, M. a kolektiv. *Pracovní právo*. 2., dopl. a přeprac. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2015, s. 48-52)

<sup>26</sup> Pojem „lex contractus“ je zde použit v tom smyslu, že dispozitivní právní úprava umožňuje subjektům soukromého práva upravit si své právní poměry odchýleně od ustanovení zákona, a to pro ně závazným způsobem. (Viz např. TINTĚRA, T., PODRAZIL, P., PETR, P. *Základy závazkového práva*. 1. díl. Praha: Leges, 2016, s. 34-38)

<sup>27</sup> HŮRKA, P. *Autonomie vůle a ochrana zaměstnance v pracovním právu v éře nového občanského zákoníku*. Acta Universitatis Carolinae – Iuridica, 2014, č. 4, s. 16-18

<sup>28</sup> J. Stránský in: GALVAS, M. a kolektiv. *Pracovní právo*. 2., dopl. a přeprac. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2015, s. 47

<sup>29</sup> K tomu srov.: „Flexibilní pojetí tohoto principu je však vzápětí výrazně omezeno širokým výčtem kogentních ustanovení, od nichž se není možné odchýlit. Ustanovení §1 odst. 2 obč. zák. a §4a zák. práce přináší tato omezení principu „co není zakázáno, je dovoleno“. Jedná se o: zákonný zákaz, tzv. minimax, postavení osob a ochrana osobnosti, dobré mravy, veřejný pořádek a základní zásady, ustanovení uvedená v §363 zák. práce, kterými se zapracovávají předpisy Evropské Unie.“ (Viz P. Hůrka in: HŮRKA, P., RANDLOVÁ, N., DOLEŽÍLEK, J., ROUČKOVÁ, D., VYSOKAJOVÁ, M., DOUDOVÁ, S., KOŠNAR, M., HORNA, V. *Zákoník práce. Komentář*. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2020, s. 13-15)

sociálním a ekonomickým tlakem získat práci, neboť je nutné vycházet z toho, že pro zaměstnance představuje zaměstnání v zásadě nutný předpoklad pro získání prostředků na obživu ve smyslu jeho ústavně zaručeného práva garantovaného v čl. 26 odst. 3 LZPS. Tato faktická ekonomická („materiální“) nerovnost, která se v běžných poměrech osob soukromého práva nepředpokládá, proto vede k tomu, že zaměstnavatel není zcela svobodný ve své vůli uspořádat pracovněprávní vztahy svých zaměstnanců. Vhodné je také připomenout, že kogentní ustanovení (srov. např. §4a odst. 4 nebo §346c ZPr) omezují svobodnou vůli nejen zaměstnavatele, ale i samotného zaměstnance, když zákon nepřipouští žádnou výjimku z těchto imperativních právních pravidel pro případ zaměstnancova souhlasu.

Důvod existence ochranné funkce je samozřejmě též spojen s nutností zabezpečit ochranu zaměstnance, který vykonává práci v organizační podřízenosti vůči zaměstnavateli. Je to právě zaměstnavatel, kdo výkon závislé práce zaměstnance řídí, kdo je oprávněn mu dávat závazné pokyny pro její výkon, a kdo by mohl negativně ovlivňovat podmínky, za kterých je práce pro něj vykonávána či rezignovat na dostatečné zajištění BOZP. I v této oblasti je proto autonomie vůle zaměstnavatele omezena za účelem zajištění ochrany zaměstnance.

## **1.2. Ochranná funkce pracovního práva jako základní zásada pracovněprávních vztahů**

Ochranná funkce jako stěžejní funkce pracovního práva našla svůj odraz v základních zásadách pracovněprávních vztahů, a to konkrétně v §1a odst. 1 písm. a) ZPr, který jí zakotvuje jako zvláštní zákonnou ochranu postavení zaměstnance.<sup>30</sup> V platné a účinné podobě byla tato zásada promítnuta do zákoníku práce zákonem č. 365/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony. Tato novela byla dlouho očekávanou reakcí na nález ÚS sp. zn. Pl. ÚS 83/06 ze dne 12. března 2008, kterým ÚS zrušil některá stěžejní ustanovení zákoníku práce. Dle slov navrhovatele pak představovala též zamýšlenou změnu k větší liberalizaci a flexibilitě právní regulace pracovněprávních vztahů.<sup>31</sup>

Původní koncepcí základních zásad pracovněprávních vztahů stanovených v §13 ZPr byla kritizována pro své nekonceptní zakotvení. Bylo jí vytýkáno, že se jedná o pouhý výčet

---

<sup>30</sup> M. Bělina in: BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019., s. 20

<sup>31</sup> Viz Důvodová zpráva k návrhu zákona č. 365/2011 Sb, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony. Sněmovní tisk 411/0 ve volebním období 2010 – 2013. Obecná část, s. 66-84

povinností zaměstnavatele, nikoliv o interpretační východiska pro aplikaci pracovněprávní regulace.<sup>32</sup>

Při úvahách nad vhodným pojetím základních zásad pracovněprávních vztahů někteří autoři zvažovali jejich vymezení jen na úrovni právní teorie, bez nutnosti je v právním předpisu výslovně upravovat.<sup>33</sup> Tento názor může být do jisté míry opodstatněný v tom smyslu, že základní zásady soukromého práva skutečně nejsou jednoduše postižitelné v podobě jejich taxativního výčtu.<sup>34</sup> Na vědomost těchto obtíží v očích zákonodárce lze usuzovat i z legislativního přístupu k jejich zakotvení, kdy jak v §1a ZPr, tak případně i v §3 OZ zvolil pouze jejich demonstrativní výčet. O tom, že zákonodárce v zákoníku práce zvolil jakési polovičaté řešení na cestě mezi snahou o jejich vyčerpávající postižení přímo v textu zákona a přenechání jejich vymezení právní teorii svědčí i důvodová zpráva, která uvádí, že: „*Výčet základních zásad pracovněprávních vztahů je demonstrativní, protože nauka pracovního práva dovozuje existenci zásad dalších*“.<sup>35</sup> Přesto se však domnívám, že výslovné zakotvení, byť jen některých, je vhodné z hlediska akcentace nutnosti jejich použití při interpretaci a aplikaci právních norem a právních jednání na základě nich učiněných, neboť jejich výslovné vyjádření v textu zákoníku práce zdůrazňuje jejich normativní povahu a nutí tak orgány aplikující právo se s jejich případnou neaplikací náležitě vypořádat.<sup>36</sup>

To potvrzuje i důvodová zpráva, která uvádí, že základní zásady pracovněprávních vztahů mají mít normativní význam pro aplikaci pracovněprávních norem na pracovněprávní vztahy, nikoliv jen význam deklaratorní.<sup>37</sup> Z toho je nutné dovozovat, že zákonodárce skutečně

---

<sup>32</sup> BEZOUŠKA, P. *Dlouho očekávaná novela zákoníku práce*. Právní rozhledy, 2011, č. 16, s. 587-589

<sup>33</sup> Srov. např. M. Bělina in: BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019., s. 19-20

<sup>34</sup> Jak uvádí Bělina: „[...] *základní zásady jsou proměnlivá veličina, jednak v čase a jednak geograficky* [...] *Je zřejmé, že zásady [...] se rovněž vyvíjejí v průběhu jednotlivých historických období*“ (M. Bělina in: Tamtéž., s. 18). S ohledem na to je možné konstatovat, že demonstrativní výčet zásad umožňuje flexibilněji reagovat na společenský vývoj a podřadit do něj zásady případně nově se vyvinuvší.

<sup>35</sup> Důvodová zpráva k návrhu zákona č. 365/2011 Sb, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony. Sněmovní tisk 411/0 ve volebním období 2010 – 2013. Zvláštní část, k bodu 3, s. 115

<sup>36</sup> Namítat však lze, že NS s ochrannou funkcí pracovního práva jako jeho základní zásadou pracoval již před jejím výslovným zakotvením v §1a ZPr. Uvádí tak v rozudku sp. zn. 21 Cdo 1645/2020 ze dne 17. prosince 2020: „*Lze proto dovést, že výslovné zakotvení zásady zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance znamená „jen“ formální potvrzení principu, kterým bylo pracovní právo vždy ovládáno; a také „pouze“ formální potvrzení principu, jehož si dosavadní judikatura byla vědoma, a podle něž postupovala*“ . Tímto rozhodnutím tak NS do jisté míry usnadnil budoucí práci aplikační praxe vypořádávající se s ochranou zaměstnance v pracovněprávních vztazích, když umožnil použití starších rozhodnutí, vydaných před výslovným zakotvením ochranné funkce pracovního práva do základních zásad, na všechny případy řešené poté, neboť dal jasně najevo, že i starší rozhodnutí vydával s vědomím její existence a závaznosti.

<sup>37</sup> Důvodová zpráva k návrhu zákona č. 365/2011 Sb, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony. Sněmovní tisk 411/0 ve volebním období 2010 – 2013., Obecná část, bod 3.1.2., s. 64-65

zamýšlel, aby tyto zásady byly právně závazné a vymahatelné, tedy nikoliv jen symbolického, proklamačního významu. Jejich normativní povahu potvrzuje i judikatura ÚS, kdy ÚS v nálezu sp. zn. III. ÚS 3492/17 ze dne 9. ledna 2018 konstatuje: „*Nerespektují-li obecné soudy při výkladu právního jednání zaměstnavatele základní zásady pracovněprávních vztahů (§ 1a zákoníku práce), porušují tím zaměstnancovo právo na soudní ochranu zaručené v čl. 36 odst. 1 Listiny základních práv a svobod*“. Soudy jsou tak jako orgány veřejné moci aplikující právo povinny tyto základní zásady reflektovat ve svých rozhodnutích, případně se řádně vypořádat s odchýlením se od nich v konkrétních skutkových případech. Při absenci takového postupu by v souladu s výše uvedeným nálezem bylo nutné dovozovat protiústavní zásah do základních práv zaměstnance ze strany soudů.

Vhodné je též uvést, že výchozí zásady právní regulace pracovněprávních vztahů vyplývají již z obecného občanského práva, a to na základě výše zmíněného principu subsidiarity občanského zákoníku k zákoníku práce. Pro pracovní právo je významná především zásada autonomie vůle, zásada rovného postavení subjektů, ochrana slabší strany, ochrana dobré víry, zákaz zneužití práva a zásada prevence.<sup>38</sup> Základní zásady pracovního práva, mající povahu *lex specialis*, pak obecné zásady soukromého práva modifikují. Lze to znázornit na stěžejní zásadě soukromého práva, kterou je zásada autonomie vůle a s ní související dispozitivnost právní úpravy, jež jsou v oblasti pracovního práva značně omezeny zásadou zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance. Je tomu tak právě kvůli zajištění potřebné ochrany zaměstnance v pracovněprávních vztazích.<sup>39</sup> Ke vztahu subsidiarity je ještě nutné dodat, že ve smyslu §4 ZPr je i při subsidiárním použití občanského zákoníku nutné činit tak se zohledněním ochranné funkce pracovního práva, neboť jak již bylo zmíněno, ustanovení obecného občanského práva lze na pracovněprávní vztahy aplikovat vždy jen v souladu se základními zásadami pracovněprávních vztahů.

Ochranná funkce pracovního práva promítnutím do jedné z jeho základních zásad nepochybně tvoří i interpretační a aplikační východisko, ze kterého je potřeba vycházet při výkladu právních norem obsažených v zákoníku práce, jakož i při výkladu právních jednání na základě nich učiněných.

Ochrana poskytovaná zaměstnanci v pracovněprávních vztazích však není neomezená. Varování před případným příliš extenzivním výkladem ochrany zaměstnance skrze zásadu

---

<sup>38</sup> Z. Gregorová in: GALVAS, M. a kolektiv. *Pracovní právo*. 2., dopl. a přeprac. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2015, s. 23-25

<sup>39</sup> K tomu srov.: „*Přesto však ochrana autonomie vůle nemůže být absolutní tam, kde existuje jiné základní právo jednotlivce nebo ústavní princip či jiný ústavně aprobovaný veřejný zájem, které jsou způsobilé autonomii vůle proporcionálně omezit.*“ (Viz např. nález ÚS sp. zn. II. ÚS 3/06 ze dne 6. listopadu 2007)

zvláštní zákonné ochrany jeho postavení vyjádřil NS v rozsudku sp. zn. 21 Cdo 2300/2017 ze dne 6. prosince 2018, kdy judikoval: „[...] že uvedené zásady [§ 1a odst. 1 písm. a) a odst. 2 a § 18 zák. práce] se uplatní pouze při výkladu jednotlivých ustanovení zákona, případně právních jednání, že však nemohou vést k založení práva (oprávnění), které v zákoně či právním jednání (smlouvě) obsaženo není“. NS tak explicitně vyjádřil, že ochranná funkce pracovního práva má své meze, přičemž zneužití jejího výkladu ve prospěch zaměstnance nemůže podléhat právní ochraně (srov. §8 OZ).

Nezpochybnitelný význam ochranné funkce pracovního práva je pak posílen výslovným zakotvením zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance v §1a odst. 2 ZPr. V tomto ustanovení je uvedeno, že mimo jiné i zásada zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance vyjadřuje hodnoty, které chrání veřejný pořádek.<sup>40</sup> To má dalekosáhlý aplikační význam zejména ve spojení s ustanoveními občanského zákoníku.

V prvé řadě občanský zákoník v §1 odst. 2 zakazuje ujednání porušující mimo jiné právě veřejný pořádek, a poskytuje tak vodítko pro určení případné kogentnosti právní úpravy.

Zakotvení této zásady v §1a odst. 2 ZPr je však nutné brát v úvahu především pro účely posuzování právního jednání z hlediska jeho neplatnosti ve smyslu §580 an. OZ. S ohledem na usnesení NS sp. zn. 21 Cdo 2576/2018 ze dne 27. listopadu 2018 je nutné odlišovat případy, kdy pracovněprávní jednání odporuje toliko zákonu, od případů, kdy k tomu navíc „zjevně“ narušuje veřejný pořádek. NS v něm uvedl, že: „*Je-li pracovněprávní jednání neplatné pro rozpor se zákonem podle ustanovení § 580 odst. 1 o.z., jde o neplatnost absolutní v případě, že právní jednání zjevně narušuje veřejný pořádek ( § 588 věta první o.z.); jestliže takové pracovněprávní jednání veřejný pořádek nenarušuje nebo jestliže se nejedná o narušování zjevné, je pracovněprávní jednání i v tomto případě neplatné jen relativně.*“<sup>41</sup> K naplnění předpokladů „zjevnosti“ narušení veřejného pořádku se NS konstantně vyjadřoval jako k požadavku na určitý stupeň intenzity, kterého musí narušení hodnot, které chrání veřejný pořádek, dosáhnout.<sup>42</sup> Ve

---

<sup>40</sup> Samotný druhý odstavec byl do současného zákoníku práce zakotven zejména v souvislosti s nátlakem odborů a potřebou přijmout zákon č. 303/2013 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím rekodifikace soukromého práva. (Viz J. Pichrt in: PICHRT, J. a kol. *Zákoník práce. Zákon o kolektivním vyjednávání. Praktický komentář*. 2. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2022, s. 10-11)

<sup>41</sup> NS zároveň v tomto usnesení podal doplňující výklad k pojmu veřejný pořádek pro účely pracovněprávních vztahů, když uvedl následující: „*Veřejný pořádek v soukromém právu postihuje především právní základy společenského řádu, prostupuje celý právní řád a představuje jednu z nejpodstatnějších náležitostí právního státu v demokratické společnosti. V pracovněprávních vztazích vyjadřují hodnoty, které chrání veřejný pořádek, v první řadě základní zásady pracovněprávních vztahů, vypočtené v ustanovení § 1a odst. 2 zák. práce.[...] Podstatnou hodnotou, na níž je založen demokratický právní řád, je právní jistota; požadavek právní jistoty je proto nepochybně další hodnotou, která chrání veřejný pořádek v pracovněprávních vztazích.*“ (Usnesení NS sp. zn. 21 Cdo 2576/2018 ze dne 27. listopadu 2018)

<sup>42</sup> Viz např. právě usnesení NS sp. zn. 21 Cdo 2576/2018 ze dne 27. listopadu 2018

své navazující judikatuře se však NS od jím dříve zmiňovaných předpokladů pro naplnění „zjevnosti“ odchýlil, když v rozsudku sp. zn. 31 ICdo 36/2020 ze dne 10. června 2020 označil požadavek intenzity za „blíže nespecifikovaný a subjektivní pojem“ a uvedl, že: „Podle přesvědčení velkého senátu adverbium „zjevně“, užití v § 588 o. z., vyjadřuje důraz na zřejmost, jednoznačnost či nepochybnost závěru, že k narušení veřejného pořádku posuzovaným jednáním došlo. [...] V pochybnostech, zda byl posuzovaným jednáním narušen veřejný pořádek, je třeba se přiklonit k závěru, že tomu tak není.“ Proto v souladu s recentní judikaturou NS je nutné opustit chápání „zjevnosti“ jako nezbytné intenzity narušení. Přesto se však domnívám, že nejde o zcela nesouvisející kritéria, neboť o čím intenzivnější narušení veřejného pořádku půjde, tím spíše bude jednoznačnější a nepochybné.

K neplatnosti právního jednání je však nutné ještě doplnit, že občanský zákoník v §580 vyžaduje kromě rozporu daného právního jednání se zákonem i to, aby smysl a účel zákona neplatnost takového právního jednání vyžadoval. A contrario lze dovodit, že samotné naplnění rozporu se zákonem není dostatečným kritériem pro určení neplatnosti právního jednání, pokud smysl a účel zákona takový následek nevyžaduje.<sup>43</sup> Při hledání smyslu a účelu pracovněprávní regulace ve vztahu k ochranné funkci pracovního práva je nutné vzít v úvahu mimo jiné i první větu §1a ZPr, kde je stanoveno, že základní zásady pracovněprávních vztahů v něm uvedené vyjadřují smysl a účel zákona. Domnívám se však, že i kdyby tam toto spojení výslovně uvedeno nebylo, doktrína i aplikační praxe by nepochybně dospěly k závěru, že jsou to právě základní zásady právního odvětví, které vyjadřují smysl a účel právní regulace, tedy její základní ideové ukotvení.

Porušení některé zásady z §1a odst. 1 ZPr tak při vědomí jejich demonstrativního výčtu vytváří široký prostor pro dovození neplatnosti právních jednání, neboť nepochybně dospějeme k závěru, že bylo-li učiněno právní jednání, které odporuje základní zásadě pracovněprávních vztahů, smysl a účel zákona, který ona vyjadřuje, bude negativní následek minimálně v podobě relativní neplatnosti vyžadovat.

Pro konstatování absolutní neplatnosti ve smyslu §588 OZ, v situaci porušení základních zásad pracovněprávních vztahů, pak bude nutné omezit se pouze na taxativně vypočtené základní zásady uvedené §1a odst. 2 ZPr, které, jak již bylo zmíněno, vyjadřují hodnoty chránící veřejný pořádek. Následně bude nutné posoudit, zda je jejich porušení dostatečně zřejmé a jednoznačné,

---

<sup>43</sup> K tomu srov. „[...] smysl a účel porušeného zákona podle § 580 odst. 1 tedy musí vyžadovat buď relativní, anebo absolutní neplatnost právního jednání. [...] Konečně platí, že pokud není k ochraně porušeného zákona nezbytný ani jeden z výše uvedených následků, jedná se o právní jednání platné.“ (Srov. J. Handlar, E. Dobrovolná in: LAVICKÝ, P. a kol. *Občanský zákoník I. Obecná část (§ 1–654). Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2021, s. 1854)



v důsledku čehož bude možné konstatovat zjevnost narušení veřejného pořádku ve smyslu výše uvedeného rozhodnutí NS.

### 1.3. Pojem flexicurita

V souvislosti s ochrannou funkcí pracovního práva považují za potřebné se ve stručnosti vyjádřit k pojmu flexicurity. Tento pojem vychází ze spojení slov „flexibility“ (flexibilita) a „security“ (jistota), které vyjadřují základní cíle pracovněprávní úpravy.<sup>44</sup> Právní úprava by tak měla být na jedné straně postavena na autonomii vůle stran, která odpovídá principu legální licence vyjádřenému v čl. 2 odst. 3 LZPS, a která umožňuje stranám přizpůsobit si obsah pracovněprávních vztahů vlastním potřebám, a na druhé straně by měla vytvářet dostatečně ochranné „prostředí“ pro zaměstnance, a to skrze ingerenci veřejnoprávních prvků do pracovněprávní úpravy.<sup>45</sup> Jak logika věci napovídá, jedná se o dva protichůdné cíle, kdy žádný z nich nemůže zvítězit. I proto někdy koncept flexicurity bývá označován jako „kočkopes“ či pokus o „kulatý čtverec“.<sup>46</sup>

S tímto názorem však nesouhlasím, neboť se domnívám, že samotná podstata tohoto pojmu je v zásadě správná a pracovnímu právu imanentní.<sup>47</sup> Zrcadlí se v něm dvě hlavní funkce pracovního práva, a to právě funkce ochranná a organizační. Jak uvádí Morávek, v tomto smyslu jej můžeme chápat jako pojmový znak pracovního práva.<sup>48</sup>

Za obtížněji dosažitelný však považují druhý smysl tohoto pojmu, který Morávek popisuje jako „aspiraci na dosažení určitého cíle“ tak, že pracovněprávní úprava bude v zásadě odpovídat společenské potřebě a sociálně-ekonomickým podmínkám.<sup>49</sup> Z podstaty věci totiž nikdy nemůže být ani jedna ze stran, ve smyslu reprezentace zaměstnanců a zaměstnavatelů, úplně uspokojena. Naplnění tohoto cíle v podobě flexicurity totiž principálně nemůže mít úplného vítěze, byť jde samozřejmě o cíl dosažitelný. Jedná se však o podobu právní úpravy,

---

<sup>44</sup> HŮRKA, P. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: princip flexijistoty v českém pracovním právu*. 1. vydání. Praha: Auditorium. 2009, s. 23

<sup>45</sup> MORÁVEK, J. *Flexicurity, vyprázdňené pojmy a morální aspekt*. Acta Universitatis Brunensis, 2010, číslo 382, s. 111-114 (online dostupné zde: <https://www.law.muni.cz/sborniky/pracpravo2010/files/PracovniPravo2010.pdf>)

<sup>46</sup> HŮRKA, P. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: princip flexijistoty v českém pracovním právu*. 1. vydání. Praha: Auditorium. 2009, s. 23-24

<sup>47</sup> Na tuto imanentnost upozorňuje i Bělina: „Snaha najít míru mezi „flexibilitou“ pracovního práva a jeho ochrannou funkcí (jejíž součástí je i určitá míra jistoty pro zaměstnance) není samozřejmě nová. Pracovní právo se s ní více či méně potýká prakticky od svého vzniku.“ (Viz M. Bělina in: BĚLINA, M., PICHRT, J. a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, s. 10)

<sup>48</sup> MORÁVEK, J. *Flexicurity, vyprázdňené pojmy a morální aspekt*. Acta Universitatis Brunensis, 2010, číslo 382, s. 112 (online dostupné zde: <https://www.law.muni.cz/sborniky/pracpravo2010/files/PracovniPravo2010.pdf>)

<sup>49</sup> Tamtéž, s. 113-114.

kteřá je založena na kompromisu, kdy obě strany jsou svolné v některých aspektech ustoupit, a to právě za účelem toho, aby právní úprava byla v praxi co nejpoužitelnější.<sup>50</sup>

Dovozuji tedy, že „flexicurita“ sama o sobě není pojmem nesmyslným, nicméně je třeba k ní přistupovat způsobem, který bude reflektovat její účel ve smyslu dosažení určitého cíle, jak má právní úprava, odpovídající v co největší míře společenské potřebě, vypadat.

---

<sup>50</sup> Srov.: „Jen takové právní normy v oblasti pracovního práva, jejichž základem bude konsenzus sociálních partnerů o co možná nejširším spektru otázek, budou mít naději stát se stabilní právní úpravou v oblasti s tak velkým „politickým nábojem“ jako je oblast pracovního práva, resp. oblast sociálních práv v širším kontextu.“ (J. Pichrt in: PICHRT, J. a kol. *Zákoník práce. Zákon o kolektivním vyjednávání. Praktický komentář*. 2. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2022, s. 981-983)

## 2. Ochranná funkce pracovního práva v odměňování<sup>51</sup> zaměstnance

### 2.1. Smysl a účel právní úpravy odměňování zaměstnance

Jednou z oblastí pracovního práva, ve které se velmi silně projevuje jeho ochranná funkce, je právní úprava odměňování zaměstnanců ve smyslu jejich materiálního zabezpečení. Odměna je v podstatě důvodem toho, proč si zaměstnanec hledá zaměstnání. Projevy takové ochrany lze spatřovat například v institutech minimální mzdy, zaručené mzdy, pravidelnosti jejího vyplácení, ale též i v naplnění principu rovného zacházení, resp. rovného odměňování za stejnou práci či práci stejné hodnoty.

Z hlediska základního významu odměny pro pracovněprávní vztahy je nezbytné zaměřit se primárně na ustanovení §2 ZPr. Toto ustanovení ve svém prvním odstavci poskytuje definici závislé práce, která může být vykonávána ve smyslu §3 ZPr výlučně v základních pracovněprávních vztazích, není-li upravena zvláštními právními předpisy. Vycházíme-li však z této definice, není mezi její definiční znaky odměna zahrnuta. Jak vysvětluje důvodová zpráva k poslední novelizaci tohoto ustanovení zákonem č. 365/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, odměnu je nutné chápat jako jednu z podmínek uvedených v §2 odst. 2 ZPr, za kterých musí být závislá práce vykonávána.<sup>52</sup> Tato vize zákonodárce je však do jisté míry prolamována judikaturou NSS, která posiluje význam odměny, když jí považuje za jakési pomocné kritérium, resp. judikatorní znak závislé práce.<sup>53</sup>

Jak uvádí Kahle: „*V pracovněprávních vztazích se tedy vždy jedná o právní vztah za úplatu, v opačném případě se nejedná o pracovněprávní vztah.*“<sup>54</sup> ÚS pak ve svém nálezu sp. zn. II. ÚS 1854/20 ze dne 18. října 2021 dodává, že: „[...] *neobdrže-li by zaměstnanec žádnou odměnu za práci, kterou by pro zaměstnavatele v pracovní době odvedl, byla by taková situace protiústavní.*“

<sup>51</sup> Pojem „odměna“ bude v této kapitole užíván ve svém širším smyslu, nikoliv jen pro označení odměňování prací konaných na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.

<sup>52</sup> „*V právní teorii i praxi bývá dosavadní legální definice závislé práce vytýkáno, že neorganicky směšuje znaky závislé práce s podmínkami, za kterých musí být vykonávána. Navrhuje se proto upravit legální definici závislé práce tak, že v odstavci 1 jsou vyjádřeny znaky závislé práce a v odstavci 2 podmínky jejího výkonu.*“ (Důvodová zpráva k návrhu zákona č. 365/2011 Sb, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony. Sněmovní tisk 411/0 ve volebním období 2010 – 2013. Zvláštní část, k bodu 4., s. 116)

<sup>53</sup> NSS tak uvádí například v rozsudku sp. zn. 6 Ads 46/2013 ze dne 13. února 2014: „*Odměna sice nepředstavuje samostatný definiční znak závislé, resp. nelegální práce, avšak pokud jedna osoba poskytne nebo přislíbí druhé za její činnost odměnu, jde o významnou skutečnost pro posouzení, zda mezi nimi existuje vztah nadřazenosti a podřízenosti vyplývající z hospodářské závislosti zaměstnance na zaměstnavateli.*“ (Více též např. J. Pichrt in: PICHRT, J. a kol. *Pracovní právo*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2021, s. 77-78)

<sup>54</sup> B. Kahle in: BĚLINA, M., PICHRT, J. a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, s. 229

Ze systematického hlediska je komplexní úprava odměňování zaměstnanců v pracovněprávních vztazích obsažena v části šesté zákoníku práce. Ustanovení §109 odst. 1 ZPr stanoví, že: „*Za vykonanou práci přísluší zaměstnanci mzda, plat nebo odměna z dohody za podmínek stanovených tímto zákonem, nestanoví-li tento zákon nebo zvláštní právní předpis jinak.*“ Z toho lze v souladu s výše uvedeným pojetím odměny dovodit, že odměna jako podmínka, za které musí být závislá práce vykonávána, náleží zaměstnanci principiálně právě jen za jím vykonanou práci, nikoliv již v důsledku skutečnosti, že mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem existuje pracovněprávní vztah. Případy, kdy je zaměstnanec odměňován, i když nevykonává práci pro zaměstnavatele, představují výjimky potvrzující pravidlo.<sup>55</sup> Případná jiná plnění, která zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci, přičemž důvodem jejich poskytnutí není výkon práce, se nepovažují za mzdu, plat ani odměnu z dohod (např. náhrada mzdy, odstupné, cestovní náhrady, odměna za pracovní pohotovost).<sup>56</sup>

Odměna sama o sobě v pracovněprávních vztazích plní několik funkcí vyjadřujících její základní smysl a účel. Jedná se o funkci alimentární, kompenzační, stimulační a regulační. Pro ochranu zaměstnance je významná především její funkce alimentární a kompenzační. S ohledem na alimentární funkci lze odměnu chápat jako prostředky sloužící k uspokojování životních potřeb zaměstnance. Funkce kompenzační pak vychází primárně z toho předpokladu, že odměna nahrazuje zaměstnancem obětovaný vlastní čas na výkon práce pro zaměstnavatele, a též se projevuje v oblasti regulace odměňování za práce konané v noci, ve svátky, apod.<sup>57</sup>

Při odměňování zaměstnanců nicméně dochází ke střetu dvou odlišných a protichůdných zájmů stran pracovněprávních vztahů. Jedná se o zájem zaměstnance na dosažení co největšího příjmu za účelem zvyšování své životní úrovně, a naproti tomu stojící zájem zaměstnavatele na co největším snížení ekonomických výdajů na provoz jeho podnikatelské či jiné činnosti. Z toho vyplývá, že i zde bude důležité správné nastavení flexibility v odměňování při zajištění dostatečné ochrany zaměstnance tak, aby zaměstnanec byl vždy v alespoň minimální míře materiálně zabezpečen prostředky získanými výkonem práce pro zaměstnavatele, a naproti tomu pro zaměstnavatele tyto prostředky byly ekonomicky „snesitelnými“, resp. přijatelnými.

---

<sup>55</sup> Jde například o situace dle §127 odst. 1 ZPr ve smyslu doby čerpání náhradního volna sjednaného místo platu za práci přesčas, dle 135 odst. 1 ZPr pokud svátek připadne na obvyklý pracovní den zaměstnance či dle §230 odst. 3 ZPr poskytnutí mzdy či platu za prohlubování kvalifikace apod.

<sup>56</sup> D. Roučková in: HLOUŠKOVÁ, P., ROUČKOVÁ, D., SCHMIED, Z., SCHWEINER, P., TOMANDLOVÁ, L., VÁCHA, J. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy: s komentářem k 1. 1. 2023*, 16. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2023, s. 245

<sup>57</sup> Viz M. Štefko in: PICHRT, J. a kol. *Pracovní právo*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2021, s. 353-355

O důležitosti ochrany sociální sféry zaměstnance v oblasti odměňování svědčí i existence veřejnoprávních prostředků její ochrany. Jedná se především o kontrolní činnost vykonávanou inspektoráty práce. V §13 a §26 ZInspPr jsou zakotveny skutkové podstaty přestupků na úseku odměňování zaměstnanců. Zaměstnancům se tak dostává ochrany jak v oblastech rovného odměňování ve smyslu §110 ZPr, tak i v oblasti vyplácení minimální či zaručené mzdy, pravidelnosti poskytování odměny, a dalších oblastí.

Nezpochybnitelný význam pro ochranu práv zaměstnance na odměnu má i zákon č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a o změně některých zákonů. Ten naplňuje potřebnou ochranu zaměstnance v situacích, kdy jeho mzdové nároky za vykonanou práci nemůže zaměstnavatel uspokojit v důsledku vlastního úpadku. Ve smyslu alimentární funkce je tato úprava nezbytná, neboť odměna za vykonanou práci bývá zpravidla jediným příjmem zaměstnance.

## **2.2. Ústavně zaručená práva v oblasti odměňování zaměstnance**

Práva spojená s odměňováním zaměstnance, vzhledem k jejich společenské významnosti, nalezneme zakotvena již na samotné ústavní úrovni, a to konkrétně v hlavě čtvrté LZPS. Jedná se o právo každého získávat prací prostředky pro uspokojování životních potřeb vyplývající z čl. 26 odst. 3 LZPS a o právo zaměstnance na spravedlivou odměnu a uspokojivé pracovní podmínky zakotvené v čl. 28 LZPS. Jde o tzv. hospodářská práva, kterých je s odkazem na čl. 41 odst. 1 LZPS možné se domáhat pouze v mezích zákonů, které je provádějí. Z této koncepce pak vyplývá i poměrně široká diskrece zákonodárce, jakým způsobem tato ústavní práva v zákonné úpravě provede, s vědomím, že nesmí zasáhnout jejich esenciální jádro, tj. samotnou podstatu těchto práv či tyto práva zcela anulovat.<sup>58</sup> ÚS však opakovaně připomíná, že se nejedná o diskreci neomezenou, neboť zákonodárce musí respektovat čl. 4 odst. 4 LZPS, podle kterého při používání ustanovení o mezích základních práv a svobod musí být šetřeno jejich podstaty a smyslu.<sup>59</sup>

Pro základní práva a svobody zakotvené v hlavě čtvrté LZPS je navíc typický tzv. „status positivus“, který ovlivňuje charakter povinnosti státu k naplnění ústavního požadavku zaručení

---

<sup>58</sup> Dle vlastní rozhodovací praxe pak ÚS při přezkumu ústavnosti zásahů do těchto práv respektuje jejich zvláštní povahu a používá primárně měkčí test racionality, namísto testu proporcionality. (Více srov. nález ÚS sp. zn. Pl. ÚS 1/08 ze dne 20. května 2008)

<sup>59</sup> Srov. např. nález ÚS sp. zn. II. ÚS 1854/20 ze dne 18. října 2021

těchto práv jejich nositelům. V případě hospodářských, kulturních a sociálních práv se tak setkáváme s právem jejich nositelů na určité plnění ze strany státu.<sup>60</sup>

Právo každého, zakotvené v čl. 26 odst. 3 LZPS, umožňuje naplnit jednu ze základních funkcí odměny v pracovním právu, a to funkci alimentární, tedy zajištění si potřebných zdrojů na uspokojení vlastních životních potřeb prací. Samo o sobě zakotvení tohoto práva však neznamená právo každého na práci a tomu odpovídající korelát povinnosti státu zajistit práci každému. Jak uvádí Zoubek, podstatou tohoto hospodářského práva je: „[...] *právo na to, aby sociální stát (při zabezpečování státní politiky zaměstnanosti) vyvinul maximální úsilí vedoucí k zajištění práce každému, kdo se o ni uchází.*“<sup>61</sup> Značný význam tomuto právu pak lze přisuzovat tehdy, pokud jej budeme chápat jako právo, které tím, že umožňuje člověku získávat prostředky pro své životní potřeby prací, je vlastně základem pro realizaci jiných lidských práv.<sup>62</sup> Nejzazší úvahy mohou směřovat až k předsunutí významu hospodářských a sociálních práv zakotvených v LZPS především před práva politická, neboť předpokladem zájmu lidské bytosti o účast na veřejném životě a o správu věcí veřejných je v první řadě zajištění její minimální životní úrovně a jejího zdraví.

Ustanovení čl. 28 LZPS pak představuje základ pro spravedlivé odměňování zaměstnanců. K obecnému postizení významu tohoto ustanovení je možné odkázat na odůvodnění rozsudku NS sp. zn. 21 Cdo 627/2021 ze dne 18. 1. 2022, kde NS uvádí, že: „*Právo na spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky zakotvené v čl. 28 LZPS je jednou ze stěžejních ústavních zásad vztahujících se k výkonu závislé práce. Spravedlivé odměňování zaměstnance, jako jedna ze základních zásad pracovněprávních vztahů, vyjadřuje spolu s dalšími smysl a účel zákoníku práce (srov. §1a odst. 1 písm. c) ZPr.*“ ÚS pak význam tohoto ustanovení v nálezu sp. zn. II. ÚS 1854/20 ze dne 18. října 2021 popisuje následovně: „*Článek 28 Listiny garantuje zaměstnancům právo na spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky. Dle Ústavního soudu je podstatou práva na spravedlivou odměnu za práci podle čl. 28 Listiny princip, že za výkon závislé práce v jakékoliv formě pracovněprávního vztahu náleží zaměstnancům odměna.*“ V obou případech se jedná o značně obecná vymezení, která však dobře ilustrují výchozí principy ochrany zaměstnanců v oblasti

---

<sup>60</sup> K pojmu „status positivus“ srov. V. Pavlíček in: PAVLÍČEK, V. a kol. *Ústavní právo a státověda, II. díl. Ústavní právo České republiky*. 3. vydání. Praha: Leges, 2020, s. 489-490

<sup>61</sup> V. Zoubek in: GERLOCH, A., HŘEBEJK, J., ZOUBEK, V. *Ústavní systém České republiky*. 6. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2022, s. 447

<sup>62</sup> K tomu srov. „*Skrze toto právo si člověk zajišťuje prostředky pro vlastní obživu a další potřeby, a je tedy zásadní pro realizaci jiných lidských práv*“ (J. Kratochvíl in: BARTON, M. a kol. *Základní práva*. Praha: Leges, 2016, s. 482)

jejich odměňování. Při bližším zkoumání významu čl. 28 LZPS lze dospět k závěru, že jeho smysl a účel, jak bude vysvětleno dále, lze chápat ve dvou základních rovinách.

### 2.3. Odměňování zaměstnance v judikatuře českých soudů

Princip spravedlivého odměňování zakotvený v čl. 28 LZPS vyjadřuje jednu ze stěžejních ústavních zásad vztahujících se k výkonu závislé práce a k jeho promítnutí došlo mimo jiné i do základních zásad pracovněprávních vztahů v §1a odst. 1 písm. c) ZPr, kdy navíc dosah této zásady byl posílen ve smyslu §1a odst. 2 ZP tím, že tato zásada vyjadřuje hodnoty, které chrání veřejný pořádek. Jak již bylo zmíněno výše, význam ustanovení čl. 28 LZPS, které je základní ústavní normou vyjadřující požadavek ochrany zaměstnance při jeho odměňování v pracovněprávních vztazích, je možné chápat ve dvou rovinách.<sup>63</sup>

V první rovině se jedná o právo zaměstnance na spravedlivou odměnu pouze ve vztahu k vykonávané práci pro zaměstnavatele. Jde tak primárně o požadavek na to, aby nedocházelo k „vykořisťování“ práce zaměstnance v situaci, kdy by odměna za jím vykonanou práci byla neadekvátní a hrubě neodpovídala hospodářskému přínosu této práce pro zaměstnavatele.<sup>64</sup> Základní a výchozí hodnotou, se kterou bychom se při závažném porušení práva na spravedlivou odměnu v této rovině dostali do rozporu, by nepochybně byla především lidská důstojnost chráněná v čl. 1 odst. 1 LZPS. V širším smyslu by pak bylo možné do této roviny zařadit dodržování povinností zaměstnavatele při určování odměny zaměstnance vůbec, s výjimkou povinností v oblasti rovného zacházení se zaměstnanci při jejich odměňování, které jsou předmětem druhé roviny chápání čl. 28 LZPS.

Spravedlnost odměny v této rovině je ve značné míře řešena sociální politikou státu. Vláda na základě zmocnění zákonodárce v §111 a §112 ZPr rozhoduje o stanovení vhodné úrovně minimální mzdy či nejnižších úrovní zaručené mzdy.<sup>65</sup> Dle mého názoru však není možné omezit posuzování naplnění požadavku spravedlnosti v této rovině pouze na respektování institutů minimální či nejnižších úrovní zaručené mzdy, ale je nutné primárně vycházet již z obecného vymezení v §109 odst. 4 ZPr. Jak uvádí NSS v rozsudku sp. zn. 3 Ads 273/2019 ze dne 14. ledna 2021, tak: „Základní hlediska (kritéria), která je povinen respektovat každý zaměstnavatel při určení (sjednání) mzdy nebo platu svých zaměstnanců, jsou vyjmenována v

<sup>63</sup> O. Moravec in: HUSSEINI, F., BARTOŇ, M., KOKEŠ, M., KOPA, M. a kol. *Listina základních práv a svobod. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2021, s. 814-815

<sup>64</sup> O. Moravec in: Tamtéž, s. 814-815

<sup>65</sup> Vztah institutů minimální mzdy a nejnižších úrovní zaručené mzdy stanovených nařízením vlády vyjadřuje Štefko, když uvádí: „*Toto nařízení obsahuje 8 stupňů – nejnižší úrovně zaručené mzdy, tedy dalších 8 „minimálních mezd“ stanovených diferenciovaně podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti vykonávané práce [...]*“ (M. Štefko in: PICHRT, J. a kol. *Pracovní právo*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2021, s. 363)

§109 odst. 4 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce [...]“. Institut nejnižších úrovní zaručené mzdy, k jejichž určení zákonodárce zmocnil vládu, tyto výchozí kritéria z §109 odst. 4 ZPr do jisté míry respektuje, když pro posouzení nejnižších úrovní zaručené mzdy vychází ze složitosti, odpovědnosti a namáhavosti vykonávaných prací.

Ke smyslu a účelu právních institutů minimální mzdy a nejnižších úrovní zaručené mzdy je vhodné zmínit výše citovaný rozsudek NSS sp. zn. 3 Ads 273/2019 ze dne 14. ledna 2021, kde NSS uvádí, že: „*Institut zaručené mzdy (respektive nejnižších úrovní zaručené mzdy), který spolu s minimální mzdou (§111 zákoníku práce) zajišťuje ochranu zaměstnanců před nepřiměřeně nízkým oceněním jejich práce, je zakotven v §112 zákoníku práce.*“ NSS tak dle mého názoru správně konstatuje, že institut nejnižších úrovní zaručené mzdy a minimální mzdy představuje ochranu zaměstnance pouze před nepřiměřeně nízkým oceněním jeho práce. Tyto dva instituty je proto nezbytné chápat jako jakýsi krajní prostředek k naplnění požadavku spravedlivé odměny v této rovině, přičemž primárním východiskem, jehož naplnění musí zaměstnavatel při sjednání, stanovení či určení mzdy svých zaměstnanců vždy sledovat je §109 odst. 4 ZPr a v něm uvedená kritéria. Jen při jejich dodržení může zcela naplnit ústavní požadavek spravedlnosti odměny v tomto smyslu.

Pozice soudů při posuzování „spravedlnosti“ odměny v této rovině však bude spíše omezená, vycházejíc z toho, že se jedná o základní právo, kterého není možné se domáhat bezprostředně, ale pouze v mezích zákonů, které ho provádějí. Jedná se tak o oblast základních práv, kde soudy respektují širší oprávnění dané zákonodárci k jejich provedení v zákonné úpravě.<sup>66</sup> Demokratická legitimita zákonodárce a jeho znalost sociálního a ekonomického stavu v ČR je totiž diametrálně odlišná od té soudní. Z toho důvodu lze uvažovat nad soudními zásahy především v případech, kdyby došlo k „vyprázdňení“ tohoto práva ve smyslu zásahu resp. popření jeho podstaty a smyslu, a to například v situaci extrémně nízké minimální mzdy neumožňující zajištění vlastních hmotných potřeb.<sup>67</sup> Posuzování naplnění kritérií stanovených v §109 odst. 4 ZPr pak bude soudy velmi obtížně proveditelné. Domnívám se, že soudy se primárně omezí na zkoumání naplnění požadavku minimální mzdy, případně nejnižších úrovní zaručené mzdy. Tato oblast tak bude ponechána především působení trhu práce a soudní rozhodnutí opírající se primárně o nenaplnění požadavků z §109 odst. 4 ZPr nelze očekávat.<sup>68</sup> To

---

<sup>66</sup> J. Wintr in: WAGNEROVÁ, E., ŠIMÍČEK, V., LANGÁŠEK, T.; POSPÍŠIL, I. a kol. *Listina základních práv a svobod. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer ČR, a. s. 2012, s. 611

<sup>67</sup> Srov. O. Moravec in: HUSSEINI, F., BARTOŇ, M., KOKEŠ, M., KOPA, M. a kol. *Listina základních práv a svobod. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2021, s. 814-815

<sup>68</sup> K tomu srov. „*Lze si jen stěžít představit žalobu zaměstnance, který by požadoval, aby soud určil, že mu náleží vyšší mzda, než vyplývá ze smluvně sjednané mzdy (ať již individuální, či kolektivní smlouvou), z vnitřního předpisu*



nic nemění na skutečnosti, že dle mého názoru primárním smyslem spravedlnosti odměny v této rovině je naplnění kritérií z §109 odst. 4 ZPr.

Ač se tedy může zdát, že působnost soudů při posuzování spravedlnosti odměny v této rovině bude značně omezená, soudní praxe ukazuje, že korigovat svévoli či nesprávný výklad právních předpisů zaměstnavatelem a poskytnout tak ochranu zaměstnanci před zkrácením jeho odměny za vykonanou práci, je v této oblasti nutno častěji.

Jedním z takových případů je již výše zmíněný rozsudek NSS sp. zn. 3 Ads 273/2019 ze dne 14. ledna 2021, kde NSS objasnil výklad kritérií pro zařazení zaměstnanců do jednotlivých skupin za účelem stanovení nejnižší úrovně zaručené mzdy, když rozhodl, že: *„Stěžovatel se proto mylí, má-li za to, že je při zařazení zaměstnanců [rozhodnutí řeší pracovní místa prodavaček – pozn. aut.] do jednotlivých skupin za účelem stanovení nejnižších úrovní zaručené mzdy nutné (či možné) přihlížet k tomu, v jak velké provozovně (například zda v hypermarketu, supermarketu, či menší samoobsluze) zaměstnanec práci vykonává a jak je příslušná provozovna ekonomicky úspěšná (tj. jaký je její obrat, jaké částky inkasuje od svých zákazníků, apod.). Tato kritéria, která se podle stěžovatele promítají do odlišného zatížení zaměstnanců, respektive tempa a objemu jimi vykonávané práce, se nepochybně při tržním určení mezd mohou projevit a běžně se tak také děje. Všichni zaměstnanci s totožnou pracovní náplní (pracovní náplní téže odpovědnosti, namáhavosti a složitosti) však mají zaručeno, že, bez ohledu na další faktory, které utváří výši mezd, budou odměněni přinejmenším určitou „paušálně“ stanovenou částkou. Jednoduše řečeno to znamená, že například zaměstnanec vykonávající určitou práci v menší samoobsluze s malým obratem má právo na shodnou minimální odměnu, jako zaměstnanec vykonávající zcela totožnou práci (totožné pracovní úkoly) ve velkém supermarketu s velkým obratem“.* NSS tak korigoval svévoli zaměstnavatele při zařazení zaměstnance do příslušné skupiny pro stanovení nejnižší úrovně zaručené mzdy, neboť rozhodujícím kritériem je ve smyslu §112 odst. 2 ZPr odpovědnost, namáhavost a složitost prací. Z hlediska předmětu pracovní činnosti dotčených prodavaček tak bylo nutné je zařadit do stejné skupiny prací pro účely stanovení nejnižší úrovně zaručené mzdy. Ke kritériím uváděným stěžovatelem, a to objemu práce, pracovního tempa, zisku prodejny či její velikosti nebylo dle NSS pro tyto účely možné přihlížet.

Tento závěr nepovažuji za zcela správný, neboť se domnívám, že NSS se neměl omezit na konstatování, že kritéria objemu práce a pracovního tempa jsou pro dané účely zcela

---

*nebo mzdového výměru s poukazem na spravedlivé odměňování.*“ (M. Bělina in: BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář.* 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 21)

nepoužitelné, ale měl se zabývat tím, jakým způsobem objem práce a pracovní tempo ovlivňují rozhodná kritéria ve smyslu §110 odst. 3 ZPr, tedy složitost, odpovědnost a namáhavost práce. Je nepochybné, že prodavačka v supermarketu, která denně obslouží vyšší stovky zákazníků, bude minimálně z hlediska smyslové a duševní zátěže vykonávat daleko namáhavější práci než prodavačka v maloobchodě, která obslouží pouze vyšší desítky zákazníků. Objem práce a pracovní tempo těchto prodavaček bude diametrálně odlišné a promítne se to i v aspektech rozhodných pro posouzení odpovědnosti, namáhavosti a složitosti práce. To však NSS ve svých úvahách nezohlednil, a proto v tomto ohledu považují jeho odůvodnění za zjednodušující.

Zároveň však nemohu souhlasit s vyjádřením, že objem práce a pracovní tempo jsou kritéria, která „[...] se nepochybně při tržním určení mezd mohou projevit a běžně se tak také děje.“ Při respektování diskrece zaměstnavatele pro zohlednění těchto kritérií bychom se totiž mohli dostat do rozporu s §109 odst. 4 ZPr. Sám NSS v tomto rozhodnutí připomíná, že: „Zákonodárce v uvedeném ustanovení současně stanoví, že kritériem (z těch, která jsou vyjmenována v §109 odst. 4 zákoníku práce) podle kterého má vláda určit (odstupňovat) jednotlivé nejnižší úrovně zaručené mzdy (aniž by zákonodárce předvídal, kolik těchto úrovní-skupin má být) je složitost, odpovědnost a namáhavost vykonávané práce.“ Z tohoto vyjádření, a samozřejmě i z textu předmětných ustanovení je zřejmé, že kritéria pro posouzení spravedlnosti odměny zaměstnance v rámci výchozího principu zakotveného v §109 odst. 4 ZPr jsou širší, a zohledňují nad rámec §112 odst. 2 ZPr i obtížnost pracovních podmínek, pracovní výkonnost a dosahované pracovní výsledky. Zejména v případě kritéria pracovní výkonnosti, které je definováno v §110 odst. 5 ZPr, by dle mého názoru bylo nutné konstatovat, že objem a tempo práce jsou pod pracovní výkonnost v podobě intenzity prací podřaditelné. Zaměstnavatel prodavačky v supermarketu s větším tempem a objemem práce než v běžném maloobchodě by pak neměl možnost diskrece a musel by to ve výši její odměny za práci nepochybně zohlednit.

Dalším případem, kdy byly soudy nuceny přistoupit k poskytnutí ochrany zaměstnanci před svévolí zaměstnavatele v této rovině, je rozsudek NS sp. zn. 21 Cdo 1654/2018 ze dne 18. září 2019, kde v souladu se zákoníkem práce ve znění účinném do 31. prosince 2012 dovedl NS absolutní neplatnost mzdového výměru jako jednostranného právního jednání zaměstnavatele, který zakládal právo zaměstnance na mzdu v menším rozsahu, než stanoví vnitřní předpis. Dle tehdy platného a účinného znění zákoníku práce dospěl NS k tomu, že mzdový výměr je neplatný pro rozpor s §307 odst. 1 ZPr. Zároveň přes aplikaci základních zásad pracovněprávních vztahů uvedených v §1a odst. 1 písm. a) a písm. c) ZPr, tedy zásady zvláštní zákonné ochrany zaměstnance a zásady spravedlivého odměňování dospěl k závěru, že ve smyslu tehdejšího znění §19 písm. d) ZPr daná situace odporuje zákonu, a zároveň nejsou

naplněny základní zásady pracovněprávních vztahů, neboť tyto zásady našly mj. i v §307 odst. 1 ZPr své naplnění, a proto soud přihlédne k neplatnosti i bez návrhu.

V souladu s nyní platným a účinným zněním zákoníku práce se domnívám, že by soudy taktéž dovodily absolutní neplatnost takového mzdového výměru, a to skrze §307 odst. 1 ZPr ve spojení s §1a odst. 2 ZPr a §588 OZ, kdy by posoudily takové právní jednání jako odporující zákonu a zjevně narušující veřejný pořádek. Je nepochybné, že takové počínání zaměstnavatelů by porušovalo základní, objektivním právem chráněná, společenská pravidla, na jejichž neporušitelnosti je nutné bezvýhradně trvat.

Ochrana před nezákonným postupem zaměstnavatele v této rovině byla zaměstnancům opakovaně poskytována i v problematické oblasti osobního příplatku, kdy zaměstnavatelé nerespektovali kritéria uvedená v §131 ZPr pro jeho přiznání, resp. jeho případné snížení či odebrání. Jak konstatoval NS v rozsudku sp. zn. 21 Cdo 1752/2013 ze dne 22. ledna 2014: „*Osobní příplatek jako nenároková (fakultativní) složka platu se tedy v důsledku rozhodnutí zaměstnavatele o jeho přiznání a výši stává složkou platu nárokovou (obligatorní)*“, a dále se vyjádřil tak, že nesprávný je právní názor chápající osobní příplatek jako: „[...] *nenárokovou složkou platu, která je „zaručena pouze po dobu, dokud je ze strany zaměstnavatele přiznána“*, a kterou je zaměstnavatel oprávněn „upravit“ též v závislosti na dostatku finančních prostředků [...]“ NS tak v tomto rozhodnutí vymezil, že ve chvíli, kdy zaměstnavatel přizná zaměstnanci osobní příplatek, stává se z něj nároková složka platu, a v žádném případě není možné mu ho odebrat či jeho výši snížit v důsledku nedostatku finančních prostředků na tento příplatek ze strany zaměstnavatele. S takovým závěrem však není možné zcela souhlasit. Jak uvádí Roučková, v této situaci by měl být zaměstnavatel oprávněn přistoupit k proporcionálnímu snížení osobních příplatků všem zaměstnancům při zachování přiměřenosti jejich snížení s ohledem na pracovní výkonnost a kvality práce jednotlivých zaměstnanců.<sup>69</sup> Ještě odmítavější názor vyjadřuje Kahle, když označuje daný rozsudek za v praxi „nikým nerespektovaný“.<sup>70</sup>

Příliš široký výklad ustanovení §131 odst. 1 ZPr korigoval NS také v rozsudku sp. zn. 21 Cdo 832/2012 ze dne 27. února 2013, a to následovně: „*Okolnost, že zaměstnanec při plnění*

---

<sup>69</sup> „*Tento názor vychází ze skutečnosti, že zaměstnavatelé v oblasti veřejných služeb a správy mají pro platové účely k dispozici pouze omezené zdroje, jejichž výši navíc nemohou podstatným způsobem ovlivnit (jsou jim zpravidla přidělovány jiným subjektem). Nelze po nich proto spravedlivě požadovat, aby pokládali fakultativní složky platu zaměstnanců za určené jednou provždy a za nedotknutelné, když z podstaty právní úpravy vyplývá, že jsou povinni především uspokojit právo zaměstnanců na nárokové složky platu.*“ (viz D. Roučková in: HŮRKA, P., BEZOUŠKA, P., ELIAŠ K., ROUČKOVÁ, D., SCHMIED, Z. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku s podrobným komentářem k l. 3. 2018*, 4. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2018, s. 362-363)

<sup>70</sup> KAHLE, B. *Osobní příplatek – achillova pata odměňování v rozpočtové sféře*. Práce a mzda, 2019, číslo 7-8, s. 71.

*svých pracovních úkolů porušuje povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jim vykonávané práci, ani míra jeho schopností a dovedností potřebných k výkonu práce nejsou - neprojeví-li se ve výsledcích práce zaměstnance posuzovaných podle množství a kvality - z hlediska důvodů pro snížení nebo odnětí osobního příplatku významné.*“ NS tak za účelem ochrany odměňování zaměstnanců podstatně zúžil možné důvody pro odebrání osobního příplatku, když konstatoval, že porušování povinností vyplývajících z pracovního poměru ani míra schopností a dovedností zaměstnance nejsou důvodem pro odebrání či snížení osobního příplatku, pokud nejsou příčinou neuspokojivých pracovních výsledků zaměstnance ve smyslu §131 odst. 1 ZPr. Zejména vyjasnění, že i přes případné porušení pracovních povinností zaměstnance, které však nemá vliv na jim dosahované velmi dobré pracovní výsledky, není možné přistoupit ke snížení či odebrání osobního příplatku, je důležité pro případnou ochranu zaměstnanců před svévolí zaměstnavatelů v praxi.<sup>71</sup>

Význam čl. 28 LZPS ve druhé rovině je pak možné chápat jako požadavek na spravedlivé odměňování mezi zaměstnanci u téhož zaměstnavatele navzájem. V zákoníku práce se tento požadavek projevuje v §16 upravujícím povinnost zaměstnavatele k rovnému zacházení se všemi zaměstnanci, a to i pokud jde o jejich odměňování za práci. Výchozí princip pro určení spravedlivé odměny zaměstnanců v tomto smyslu je pak obsažen v §110 odst. 1 ZPr, který stanoví, že: *„Za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty přísluší všem zaměstnancům u zaměstnavatele stejná mzda, plat nebo odměna z dohody.*“ Podstatou spravedlivého odměňování v této druhé rovině je tedy naplnění zákonné povinnosti zaměstnavatele na rovné zacházení se zaměstnanci v této oblasti.

Tato povinnost, jak správně dovozuje judikatura, je zaměstnavateli vlastní po celou dobu trvání pracovněprávních vztahů jeho zaměstnanců.<sup>72</sup> Zaměstnavatel tak má povinnost respektovat požadavek na rovné zacházení se zaměstnanci v oblasti odměňování již při prvním určování odměny nových zaměstnanců a následně i při každé její případné změně v průběhu trvání pracovněprávního vztahu. V případě nerespektování této povinnosti pak judikatura NS přiznává zaměstnanci právo domáhat se tím vzniklé újmy ve smyslu §265 odst. 2 ZPr.<sup>73</sup>

---

<sup>71</sup> Pozn. Pro zajímavost uvádím, že uložení dočasného snížení nebo odnětí osobního ohodnocení zaměstnanci jako kárného opatření v důsledku porušení pracovní kázně upravoval zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce ve znění účinném do 31. ledna 1991 v §77 odst. 1 písm. c).

<sup>72</sup> Viz např. rozsudek NS sp. zn. 21 Cdo 436/2016 ze dne 20. prosince 2016 : *„Zákoník práce upravuje zásadu rovného zacházení jako povinnost zaměstnavatele určitým způsobem zacházet s vlastními zaměstnanci, a to v průběhu celého trvání jejich pracovněprávního vztahu.*“

<sup>73</sup> NS v rozsudku sp. zn. 21 Cdo 3976/2013 ze dne 6. srpna 2015 uvedl, že: *„Jestliže zaměstnavatel bez věcných důvodů zaměstnanci stanoví či s ním sjedná odměnu za práci, která je v porovnání s ostatními zaměstnanci vykonávajícími stejnou práci nebo práci stejné hodnoty v rozporu se zásadou rovného zacházení, jde o porušení*

Co se rozumí stejnou prací nebo prací stejné hodnoty je vyloženo v §110 odst. 2 ZPr, který stanoví: „*Stejnou prací nebo prací stejné hodnoty se rozumí práce stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, která se koná ve stejných nebo srovnatelných pracovních podmínkách, při stejné nebo srovnatelné pracovní výkonnosti a výsledcích práce.*“ V zásadě lze říci, že se jedná o kritéria uvedená již v §109 odst. 4 ZPr, která musí zaměstnavatel vždy sledovat při určování odměny svému zaměstnanci, přičemž tato kritéria musí být mezi dotčenými zaměstnanci buďto přímo stejná, anebo alespoň srovnatelná. Dle důvodové zprávy k zákoníku práce se pak tato povinnost uplatní pouze mezi zaměstnanci v rámci téhož zaměstnavatele. Není proto možné, aby zaměstnanec po svém zaměstnavateli požadoval stejnou odměnu, jako má zaměstnanec jiného zaměstnavatele, byť by oba vykonávali stejnou práci.<sup>74</sup> Podrobný výklad obsahu jednotlivých kritérií je pak rozveden v §110 odst. 3 až 5 ZPr.

Zásadní je pro porovnání „stejně práce či práce stejné hodnoty“ zmínit závěr, ke kterému opakovaně dospěla judikatura. Jako příklad je možné uvést rozsudek NS sp. zn. 21 Cdo 436/2016 ze dne 20. prosince 2016: „[...] *práci vykonávanou u zaměstnavatele různými zaměstnanci je možné považovat za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty, za kterou jim přísluší stejná mzda, jestliže jde o práci shodnou nebo srovnatelnou z hlediska všech srovnávacích kritérií uvedených v ustanovení § 110 odst. 2-5 zák. práce [...]*“ Podle ustálené judikatury NS je tedy možné o principu rovného zacházení v odměňování zaměstnanců uvažovat pouze tehdy, pokud bude naplněna podmínka stejnosti či srovnatelnosti ve všech rozhodných kritériích. Ve výše citovaném rozhodnutí, kde NS posuzoval naplnění kritérií z §110 odst. 2 ZPr mezi ošetřovateli býků a ošetřovateli telat pro účely rovného odměňování za stejnou práci či práci stejné hodnoty, postačilo k závěru, že nejsou naplněna všechna kritéria zjištění, že pracovní prostředí je z hlediska hrozby úrazu rizikovější při manipulaci s býky oproti manipulaci s telaty, a to i při případné shodnosti či srovnatelnosti všech ostatních kritérií. Nebyl tak naplněn požadavek srovnatelnosti rizikovosti pracovního prostředí vyplývající z §110 odst. 4 in fine ZPr a ochrana zaměstnanci v tomto smyslu nemohla být poskytnuta.

Rovným zacházením se soudy zabývaly i v případě odměňování zaměstnanců platem ve smyslu §109 odst. 3 ZPr. Při určování jejich platového tarifu je rovné zacházení v odměňování do jisté míry garantováno tím, že zaměstnavateli není ponechán prostor pro určování výše platu svého zaměstnance, ale musí vycházet ze závazně stanovených kritérií pro určení platové třídy a

---

*právní povinnosti; zaměstnanec, který byl nerovným zacházením postižen, má právo domáhat se náhrady takto vzniklé újmy podle ustanovení § 265 odst. 2 zák. práce.*“

<sup>74</sup> Důvodová zpráva k návrhu zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce. Sněmovní tisk 1153/0 ve volebním období 2002-2006. Zvláštní část, k §110., s. 226

platového stupně stanovených zákoníkem práce a prováděcími nařízeními vlády. Avšak i v této oblasti odměňování byly soudy nuceny konstatovat porušení zásady rovného zacházení v odměňování a poskytnout ochranu zaměstnancům vůči jejich zaměstnavatelům. Skutkové případy, o které se v daném případě jednalo, dobře vystihuje rozsudek NS sp. zn. 21 Cdo 3516/2018 ze dne 29. dubna 2020, kde NS uvádí: „[...] k rozdílnému (nerovnému) zacházení se zaměstnanci odměňovanými platem může dojít i v případě, kdy zaměstnavatel zaměstnance nezařadí – na rozdíl od jiných zaměstnanců vykonávajících stejnou práci nebo práci stejné hodnoty – do platové třídy nebo platového stupně v souladu s výše uvedenými právními předpisy, nebo naopak v případě, kdy je zaměstnanec zařazen do platové třídy a platového stupně v souladu s právními předpisy, avšak jiní zaměstnanci vykonávající stejnou práci nebo práci stejné hodnoty jsou zařazeni do vyšší platové třídy či vyššího platového stupně.“ NS tak musel poskytnout ochranu zaměstnancům před svévolí jejich zaměstnavatele zakládající nerovné zacházení v odměňování tím, že porušil pravidla pro určování platového tarifu svých zaměstnanců. Jak ale dále NS v tomto rozsudku uvádí: „[...] zahrnuje plat další složky, které mají sloužit k přesnějšímu ocenění práce jednotlivých zaměstnanců. Při poskytování těch složek platu, jejichž výši svým rozhodnutím zaměstnavatel přímo ovlivňuje [...], je proto zaměstnavatel povinen vedle dodržení podmínek pro poskytování příslušné složky platu uplatnit i kritéria stanovená pro posouzení rovnosti při odměňování.“ Takový závěr je nepochybný a správný. Tyto další složky platu, jejichž poskytování přímo zaměstnavatel ovlivňuje, totiž v praxi skýtají daleko větší prostor k porušení požadavku na rovné zacházení v odměňování.

Posouzení naplnění požadavku rovného zacházení v odměňování bylo též předmětem rozsudku NS sp. zn. 21 Cdo 627/2021 ze dne 18. ledna 2022, kde se NS naskytla možnost vyjasnit, za jakých podmínek je možné legálně poskytovat příplatek ke mzdě v závislosti na odpracovaných letech různým skupinám zaměstnanců. Jednalo se o případ, kdy podle vnitřního předpisu zaměstnavatele náležel zaměstnancům s hodinovou mzdou, tj. těm v dělnických pozicích („kategorie D“), příplatek ke mzdě za odpracovaná léta, a naopak žalobci zařazenému do skupiny nemanuálně pracujících zaměstnanců, odměňovaných fixní měsíční mzdou, nenáležel. Vnitřní předpis byl v napadeném období žalovaným změněn, a to na kategorie „Direct, INDirect, NonExempt a Exempt“ s tím, že prvním třem kategoriím tento příplatek dále náležel. NS v tomto rozhodnutí konstatoval, že v rámci dané skupiny zaměstnanců – dělnické profese – je zaměstnavatel povinen dodržovat rovné podmínky příplatku ke mzdě u všech zaměstnanců spadajících do této skupiny. Pokud se ale jedná o skupinu zaměstnanců odlišnou – nemanuální práce – nemusí nepřiznání příplatku ke mzdě za odpracovaná léta této skupině ihned zakládat nerovné zacházení mezi zaměstnanci, pokud zaměstnavatel tím, že ho přizná jen

vymezené skupině zaměstnanců, sleduje legitimní cíl, a nikoliv nedůvodné zvýhodňování jedné skupiny zaměstnanců vůči ostatním skupinám. Jako legitimní cíl zde NS připustil důraz na význam praktické zkušenosti dělnických profesí oproti nemanuálním pracím, u kterých požadavek na určité dosažení vzdělání byl od samého počátku, a zároveň užití tohoto příplatku jen pro odlišení ocenění práce zkušenějších dělníků od méně zkušených. Zároveň potvrdil rozhodnutí odvolacího soudu v tom, že vnitřní předpis po své změně na výše uvedené kategorie již nepředstavoval přezkoumatelná a legitimní pravidla pro vznik nároku na tento příplatek.

Z toho lze dovést, že je přípustné, aby zaměstnavatel poskytoval příplatek ke mzdě za odpracovaná léta jen určité skupině zaměstnanců, ale důraz přitom musí být kladen na to, aby taková pravidla sledovala legitimní cíl, který nepůsobí diskriminačně vůči jiným skupinám zaměstnanců, a zároveň byla legitimní, srozumitelná, a proto i přezkoumatelná.

Silnou odezvu u laické veřejnosti, a neméně i v obci akademické, vyvolal rozsudek NS sp. zn. 21 Cdo 3955/2018 ze dne 20. července 2020, potvrzený usnesením ÚS sp. zn. I. ÚS 2820/20 ze dne 31. srpna 2021. Skutkově se jednalo o případ, kdy se zaměstnanec České pošty, s. p. vykonávající práci řidiče v regionu Olomouc žalobou domáhal, aby soud jeho zaměstnavateli uložil povinnost zaplatit mu 105 000 Kč spolu se zákonným úrokem z prodlení. Jako zaměstnanec byl zařazen na pracovní pozici označenou kódem 432050 „v tarifním stupni 05“. Zároveň v žalobě tvrdil, že obsah pracovních činností na této pracovní pozici je ve všech regionech, kde Česká pošta, s. p. působí, stejný. Přesto mu byla mzdovým výměrem určena základní tarifní mzda 18 080 Kč a výkonová mzda až 1810 Kč, zatímco řidiči v regionu Praha byla mzdovým výměrem ze stejného dne určena tarifní mzda 21 260 Kč a výkonová mzda 2130 Kč. Následně byl žalobce přeřazen na stejnou pracovní pozici do regionu Brno, kde byl ohodnocen ve stejné výši jako v Olomouci. Domáhal se proto zaplacení výše uvedené částky z důvodu porušení povinnosti zaměstnavatele rovně zacházet se svými zaměstnanci v oblasti odměňování. Přitom jednání zaměstnavatele shlédával rozporným s §1a odst. 1 písm. c) ZPr, §16 ZPr a §110 odst. 1 ZPr.

Z hlediska skutkového stavu soudy posuzovaly různé aspekty povahy činnosti těchto řidičů, počet výměnišť a vzdálenost mezi nimi, počet zastávek, délku tras, atd., přičemž dospěly k závěru, že práce řidiče v Praze a Olomouci je ve své podstatě shodná, resp. srovnatelná. Zde se ztotožňují s názorem, že se soudy v odůvodnění dostatečně nevypořádaly se specifiky pražské dopravy.<sup>75</sup> Statistiky dopravní nehodovosti<sup>76</sup>, hustota provozu a z toho vyplývající požadavky na

---

<sup>75</sup> Srov. J. Pichrt in: PICHRT, J., TOMŠEJ, J. (eds.) *Proměny odměny*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2020, s. 7-8

obezřetnost řidiče nepochybně svědčí o tom, že dopravní provoz v Praze je z hlediska složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce ve smyslu §110 odst. 3 ZPr náročnější než dopravní provoz v Olomouci. Tuto skutečnost dle mého názoru soudy nesprávně opomenuly zohlednit.

Jádro problému pak představovala otázka, zda lze pod §110 odst. 1 ZPr podřadit odlišné sociálně-ekonomické podmínky v regionech ČR a vykládat „stejnou odměnu“ jako reálnou mzdu ve smyslu materiální rovnosti, či nikoliv. Obecné soudy včetně NS dospěly k závěru, že jejich zohlednění není přípustné. Ačkoliv se NS vyjádřil v tom smyslu, že vnímá existenci odlišných sociálně-ekonomických podmínek v různých lokalitách ČR<sup>77</sup>, přesto dospěl k závěru, že není oprávněn provádět výklad nad rámec zákona, když ustanovení §110 odst. 4 ZPr zahrnuje pouze interní (vnitřní) podmínky, za nichž je práce u zaměstnavatele přímo vykonávána.<sup>78</sup> NS se proto rozhodl plně respektovat jím presumovaný úmysl zákonodárce<sup>79</sup>, když uvedl, že: „*S jinými hledisky týkajícími se vnějších podmínek, v nichž zaměstnavatel působí a zaměstnanec pro něj vykonává práci, vlastní výkon práce neovlivňujících, zákonodárce nepočítá. Kdyby tak chtěl učinit, jistě by tento svůj úmysl v platné právní úpravě vyjádřil; z tohoto důvodu nelze připustit jakýkoliv extenzivní výklad jdoucí nad daný zákonný rámec.*“ Tento postoj potvrdil i ÚS, když ústavní stížnost usnesením odmítl pro zjevnou neopodstatněnost. Argumentace NS a ÚS byla následně podrobena kritice ze strany akademické obce a odborníků z praxe, a to především pro svoji „odtrženost od reality“.

V prvé řadě bylo zpochybňováno, zda skutečně racionální zákonodárce seznámený se sociální a ekonomickou situací v ČR mohl danému pravidlu při jeho schvalování přisuzovat smysl a účel dovozený v odůvodnění rozsudku. Závěr, že nikoliv, byl podpořen argumentem, že racionální zákonodárce pro účely příspěvku na bydlení dle §26 ZStSP, stanoví rozdílnou výši

---

<sup>76</sup> Srov. např. *Dopravní nehody v Olomouckém kraji v roce 2021*. Český statistický úřad: Krajská správa ČSÚ v Olomouci [online]. 11. 2. 2022 [cit. 2023-05-19]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/xm/dopravni-nehody-v-olomouckem-kraji-v-roce-2021>

<sup>77</sup> „*Jistě není pochyb o tom, že sociálněekonomické podmínky dané lokality ovlivňují trh práce jak na straně nabídky, tak na straně poptávky. Je zřejmé, že lokality (města a regiony) s vyšší mírou koncentrace státních orgánů, vědeckých, vzdělávacích, kulturních a dalších významných (státních i nestátních) institucí, s vyšší hustotou zabydlení (obvykle spojenou též s vyšší kupní silou obyvatel) a počtem potenciálních zaměstnanců (včetně zaměstnanců s odbornou kvalifikací a vysokoškolským vzděláním), se vyznačují (mohou vyznačovat) rovněž vyššími cenami bydlení, dopravy, zboží a služeb.*“ (Rozsudek NS sp. zn. 21 Cdo 3955/2018 ze dne 20. července 2020)

<sup>78</sup> Obdobnou „apatii“ k finančním důsledkům pro zaměstnavatele projevil NS i ve výše rozebíraném rozsudku NS sp. zn. 21 Cdo 1752/2013 ze dne 22. ledna 2014.

<sup>79</sup> Pozn. Presumovat úmysl zákonodárce v rámci historického výkladu ustanovení zákona je v některých případech velice obtížné, neboť může dojít k situaci, kdy návrhové v odůvodnění navrhovaného ustanovení v důvodové zprávě uvede zákonodárce v „omyl“. V tomto případě se jedná o návrh široké koncepce §110 ZPr s odkazem na tehdy platnou směrnici 75/117/EHS o sblížení právních předpisů členských států týkajících se uplatňování zásady stejné odměny za práci pro muže a ženy, která princip stejné odměny za stejnou práci či práci stejné hodnoty výslovně vztahovala pouze k mužům a ženám. (Srov. Důvodová zpráva k návrhu zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce. Sněmovní tisk 1153/0 ve volebním období 2002-2006. Zvláštní část, k §110, s. 226)



normativních nákladů na bydlení pro Prahu, Brno a pro „velká“ či „malá“ města dle počtu obyvatel, čímž dává najevo, že si je rozdílností v nákladech na bydlení v různých regionech ČR vědom.<sup>80</sup> Stejně tak byl uváděn argument „ceny v místě a čase obvyklé“ reflektující lokální odlišnosti, a přitom chápané jako spravedlivé či argument odlišné nárokovosti evropských dotací.<sup>81</sup> S tím vším je možné nepochybně souhlasit a dovést tak, že zákonodárce není „slepý“ vůči rozdílným sociálně-ekonomickým podmínkám v regionech. Nicméně lze namítnout, že pokud už je chce zákonodárce reflektovat, uvádí tuto potřebu zásadně výslovně. Pokud by však soud přistoupil na argumentaci racionálního zákonodárce, který si uvědomuje potenciální ekonomické důsledky restriktivního výkladu §110 odst. 1 ZPr s tím, že rozdílnost sociálně-ekonomických podmínek je natolik všeobecně známá, že ji lze považovat za notorietu, nebylo by dle mého názoru možné jeho rozhodnutí v zásadě nic vytknout. Právní jistota by s ohledem na fakt, že regionální rozdíly jsou skutečně adresátům právních norem všeobecně známé, nebyla nijak narušena. V souvislosti s tím lze zmínit, že i okolní evropské státy ve svých právních rádech často regionální odlišnosti reflektují, případně jejich možnou reflexi nevylučují.<sup>82</sup>

Jak shodně uvádějí Pichrt i Morávek, soudem poskytnutý výklad zároveň zakládá potenciální nerovnost vůči zaměstnavatelům, kteří se pohybují na trhu v konkurenčním prostředí, avšak nemají možnost rozdělit se například na „krajská eseróčka“. Zaměstnavatel typu České pošty, s. p. tak bude nucen poskytovat všem zaměstnancům stejnou mzdu bez ohledu na regionální rozdíly a bude znevýhodněn například vůči koncernu, který si založí pro každý region samostatné společnosti s ručením omezeným, které bude ze sta procent ovládat a jednotně řídit.<sup>83</sup> Takový záměr negativně ovlivňující hospodářskou soutěž jistě racionální zákonodárce nesledoval.

Další možný způsob řešení se váže k výkladu pojmu „zaměstnavatel“ z § 110 ZPr, který by dle Morávka bylo možné chápat jako obchodní závod nebo pobočku. Tím by se povinnost naplnit požadavek z §110 odst. 1 ZPr zúžila pouze na všechny zaměstnance v rámci daného obchodního závodu či pobočky s ohledem na region, kde se nacházejí. Upozorňuje přitom na to, že pojem zaměstnavatel je možné takto chápat i na jiných místech v zákoníku práce [zejm. §52 písm. a) a b) ZPr].<sup>84</sup>

---

<sup>80</sup> MORÁVEK, J. *Ke spravedlivému odměňování v pracovněprávních vztazích*. Právní rozhledy, 2020, č. 20, s. 708

<sup>81</sup> J. Pichrt in: PICHRT, J., TOMŠEJ, J. (eds.) *Proměny odměny*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2020, s. 11-12

<sup>82</sup> MLS, T. *Ještě k regionálním rozdílům v odměňování*. Epravo.cz [online]. 25. 11. 2020 [cit. 2023-05-19]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/jeste-k-regionalnim-rozdilum-v-odmenovani-112179.html>

<sup>83</sup> J. Pichrt in: PICHRT, J., TOMŠEJ, J. (eds.) *Proměny odměny*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2020, s. 10-11 a MORÁVEK, J. *Ke spravedlivému odměňování v pracovněprávních vztazích*. Právní rozhledy, 2020, č. 20, s. 708-709

<sup>84</sup> MORÁVEK, J. *Ke spravedlivému odměňování v pracovněprávních vztazích*. Právní rozhledy, 2020, č. 20, s. 707

Domnívám se proto, že NS i ÚS v odůvodnění svých rozhodnutí příliš formalisticky lpěly na literě zákona. Dle mého názoru měly soudy usilovat o nalezení řešení, které by v co nejmenší míře narušilo právní jistotu adresátů právních norem, a zároveň reflektovalo nepominutelné sociálně-ekonomické podmínky v ČR.

Zcela odlišný přístup k „tvůrčímu“ výkladu ustanovení zákoníku práce zaujal NSS ve svém rozsudku sp. zn. 2 Ads 335/2018 ze dne 29. května 2020. NSS v odůvodnění tohoto rozsudku mimo jiné poskytl výklad kritérií pro naplnění požadavku srovnatelnosti mzdových podmínek mezi kmenovými a agenturními zaměstnanci. Z textu ustanovení §309 odst. 5 ZPr, které danou problematiku řeší, dovedl, že „srovnatelnost“ neznamená, že by na obdobných pracovních pozicích agenturní a kmenoví zaměstnanci museli být odměňováni obdobně, přičemž zároveň nastínil kritéria podmiňující takové srovnatelné odměňování. Do příkladného výčtu těchto kritérií zařadil zručnost v obsluze strojů, míru zapracování, výkonnost, spolehlivost, míru sepětí s uživatelem a loajality k němu, ale i zkušenost a schopnost adekvátně čelit nestandardním situacím, včetně jakési „seniority“.

V první řadě považuji za důležité připomenout, že v české právní praxi se velmi často setkáváme s nepochopením institutu agenturního zaměstnávání. Agenturní zaměstnávání je u nás zneužíváno v rozporu se smyslem a účelem směrnice 2008/104/ES ze dne 19. listopadu 2008 o agenturním zaměstnávání, neboť správně by mělo sloužit pouze k dočasnému překlenutí nedostatku pracovních sil na straně uživatele s tím, že pokud by si chtěl následně daného agenturního zaměstnance ponechat jako „svého“, bylo by pro uživatele výhodnější s ním uzavřít pracovní smlouvu a učinit z něj svého kmenového zaměstnance.<sup>85</sup> V české právní praxi však namísto toho dochází k opakovanému přidělování agenturního zaměstnance k témuž zaměstnavateli, což odporuje čl. 5 směrnice 2008/104/ES ze dne 19. listopadu 2008 o agenturním zaměstnávání.<sup>86</sup>

Co se týče jednotlivých kritérií, domnívám se, že pro zručnost v obsluze strojů, míru zapracování a výkonnost lze mít do jisté míry pochopení, i když je nepochybné, že i kmenoví

---

<sup>85</sup> Srov. „Řešení nedostatku zaměstnanců určité profese prostřednictvím dočasně přidělovaných zaměstnanců z agentury práce by tedy v konečném finančním výsledku nákladů mělo být pro zaměstnavatele – uživatele (při srovnatelných mzdových a pracovních podmínkách těchto zaměstnanců a s přičtením ziskové složky agentury práce) vždy nákladnější, než obsazení těchto míst vlastními „kmenovými“ zaměstnanci zaměstnavatele.“ (J. Pichrt in: BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 1212).

<sup>86</sup> K tomu srov. rozsudek SDEU ve věci C-681/18 ze dne 14. října 2020, ve kterém SDEU dovedl, že: „Pokud by po sobě jdoucí přidělení téhož zaměstnance agentury práce ke stejnému uživateli vedly k tomu, že činnost u tohoto podniku bude delší než to, co lze rozumně kvalifikovat jako „přechodné“, mohlo by toto naznačovat zneužití po sobě jdoucích přidělení ve smyslu čl. 5 odst. 5 první věty směrnice 2008/104.“

zaměstnanci museli projít zaškolením nezbytným k získání takové zběhlosti.<sup>87</sup> Míra zapracování a výkonnost skutečně mohou být u kmenových zaměstnanců lineárně rostoucí s délkou výkonu práce pro téhož zaměstnavatele a mohou tedy představovat objektivní rozdíl v přínosu daného zaměstnance. Avšak v případě v naší praxi zcela běžného dlouhodobě opakovaného „dočasného přidělení“ téhož agenturního zaměstnance k témuž uživateli se domnívám, že zohlednitelnost těchto kritérií se oslabuje či spíše ztrácí, neboť agenturní zaměstnanec, který už pátým rokem vykonává stejnou práci u téhož uživatele, nepochybně lineárně navyšuje svoji výkonnost a míru zapracování stejně jako zaměstnanec kmenový.

Za soudem dovozená zcela mimo jeho pravomoc považuji zbývající kritéria spolehlivosti, míry sepětí, loajality a „seniority“. Zprvce se domnívám, že „založení“ vyvratitelné domněnky menší spolehlivosti agenturního zaměstnance nemá žádné opodstatnění v textu ani smyslu a účelu zákona. Agenturní zaměstnanec s desetiletou praxí v oboru může být pro uživatele daleko spolehlivější než jeho „nový“ kmenový zaměstnanec. Míra spolehlivosti je navíc nepochybně obsažena již v kritériu „zběhlosti“, neboť v jakém jiném ohledu bychom mohli agenturního zaměstnance „podezírat“ z jeho nespolehlivosti? Domnívá se snad NSS, že agenturní zaměstnanci jsou například méně spolehliví v plnění své povinnosti „dostavit se včas do práce“?<sup>88</sup>

Ke kritériím spolehlivosti, loajality a seniority lze uvést, že je při správné - eurokonformní - aplikaci institutu agenturního zaměstnávání nemůže agenturní zaměstnanec nikdy naplnit. O to více je překvapující, že NSS pro něhož nepochybně platí princip „iura novit curia“ i ve vztahu k evropskému právu, je schopný dovodit kritéria, která jsou zcela v rozporu se smyslem a účelem agenturního zaměstnávání.

Domnívám se proto, že při setrvání v české praxi dlouhodobě opakovaného „dočasného přidělování“ agenturního zaměstnance k témuž uživateli tak v důsledku tohoto rozhodnutí může dojít k dalšímu zhoršení postavení agenturních zaměstnanců. NSS těmito kritérii jen podpořil „výhodnost“ vytváření „kariérních agenturních zaměstnanců“<sup>89</sup> pro českého zaměstnavatele.

---

<sup>87</sup> Otázkou hodnou řešení zůstává, jak dlouho takové zaškolení kmenových zaměstnanců trvalo, a jak dlouho lze tedy zohledňovat toto kritérium pro rozdílné odměňování. Domnívám se, že pokud standardní zaškolení kmenových zaměstnanců trvá například po dobu prvních dvou měsíců, není možné v následujícím období dočasného přidělení rozdílnou zběhlost v obsluze strojů brát v úvahu, natož pak v případě opakovaného „dočasného přidělení“ k témuž uživateli.

<sup>88</sup> Srov. J. Pichrt in: PICHRT, J., MORÁVEK, J., TOMŠEJ, J. *Stejná odměna za práci stejné hodnoty v kontextu aktuální judikatury*. Přednáška z 30. listopadu 2021. Dostupné online zde: <https://www.youtube.com/watch?v=fVBsRObZON0>

<sup>89</sup> K pojmu „kariérní agenturní zaměstnanec“ a k dalším úvahám ohledně rozsudku NS sp. zn. 21 Cdo 3955/2018 ze dne 20. července 2020 a rozsudku NSS sp. zn. 2 Ads 335/2018 ze dne 29. května 2020, více viz PICHRT, J.,

V důsledku zcela abstraktního nastínění neopodstatněných kritérií spolehlivosti, loajality a míry sepětí bude pro inspektoráty práce téměř nemožné prokázat porušení povinnosti uživatele a agentury práce zajistit srovnatelné mzdové podmínky mezi agenturními a kmenovými zaměstanci. To způsobí v konečném důsledku popření principu, že by pro zaměstnavatele mělo být dočasné překlenutí nedostatku pracovních sil agenturními zaměstnanci finančně nákladnější, a proto využívané skutečně jen v potřebných případech, neboť v situaci, kdy si zaměstnavatel bude vědom toho, že mu z důvodu prakticky neprokázatelných kritérií nehrozí žádná sankce při nižším odměňování agenturních zaměstnanců, bude v protiprávním „zaměstnávání“ agenturních zaměstnanců „beztrestně“ pokračovat dál.

### 3. Ochranná funkce pracovního práva a stabilita pracovního poměru

#### 3.1. Smysl a účel právní úpravy skončení pracovního poměru<sup>90</sup> s ohledem na ochranu zaměstnance

V úvodu této kapitoly je vhodné si vymezit, co se rozumí „skončením pracovního poměru“ a jeho „stabilitou“.

Ke skončení pracovního poměru, v jehož důsledku tento základní pracovněprávní vztah zaniká, dochází na základě tří různých právních skutečností, a to na základě právního jednání, právní události nebo rozhodnutí orgánu veřejné moci.

Nejčastější právní skutečností, v jejímž důsledku dochází k zániku pracovního poměru (slovy zákona „k rozvázání“), je právní jednání jako subjektivní právní skutečnost. Případy právně relevantních jednání s těmito účinky jsou vymezeny v §48 odst. 1 ZPr.<sup>91</sup> Jedná se buďto o jeden ze tří případů jednostranného právního jednání, a to zrušení pracovního poměru ve zkušební době, výpověď či okamžité zrušení pracovního poměru, anebo o dvoustranné právní jednání ve smyslu dohody o rozvázání pracovního poměru.

Právní události jako právní skutečnosti nezávislé na vůli subjektů, které způsobují skončení pracovního poměru, jsou uplynutí doby v případě pracovního poměru na dobu určitou nebo uplynutí doby, na kterou bylo cizinci vydáno povolení k zaměstnání či jiná povolení ve smyslu §48 odst. 3 písm. c) ZPr. Další právní událostí s obdobnými právními účinky je smrt zaměstnance či zaměstnavatele – fyzické osoby<sup>92</sup> ve smyslu §48 odst. 4 ZPr.

Posledním druhem právní skutečnosti způsobující zánik pracovního poměru, a to pouze v případě cizinců, je vykonatelné rozhodnutí orgánu veřejné moci o zrušení povolení k pobytu či pravomocný rozsudek, jímž byl uložen trest vyhoštění z území ČR.

Vzhledem k tomu, že se jedná o kogentní právní úpravu, není možné dovozovat další způsoby skončení pracovního poměru nad rámec zákona. Je nepřípustné, aby si strany pracovního poměru například v pracovní smlouvě ujednaly další způsob skončení pracovního poměru.<sup>93</sup>

---

<sup>90</sup> Pojem „skončení pracovního poměru“ bude v této práci chápán v širším smyslu, označujíc jak rozvázání, tak skončení i zánik pracovního poměru ve smyslu §48 ZPr.

<sup>91</sup> Vhodné je též připomenout, že nad rámec výčtu v ustanovení §48 ZPr je možné skončit pracovní poměr též odstoupením od smlouvy ve smyslu §34 odst. 3 a 4 ZPr, které je též jednostranným právním jednáním zaměstnavatele. Významné pro ochranu postavení zaměstnance je omezení možnosti odstoupení od pracovní smlouvy jen do doby, dokud zaměstnanec nenastoupil do práce. (Viz M. Bělina in: BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 211-212)

<sup>92</sup> Zde je však nutné upozornit na existenci institutu pokračování v provozování živnosti ve smyslu §342 odst. 1 ZPr ve spojení s §13 ŽivZ, v důsledku něhož k zániku pracovního poměru dojít nemusí.

<sup>93</sup> M. Janšová in: VALENTOVÁ, K., PROCHÁZKA, J., JANŠOVÁ, M., ODROBINOVÁ, V., BRŮHA, D. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, s. 169

Při zkoumání smyslu a účelu právní úpravy skončení pracovního poměru se opět setkáváme s pojmem flexicurity, ze kterého vyplývají dva v zásadě protichůdné zájmy. Jedná se o zájem na stabilitě pracovního poměru, proti kterému stojí zájem na jeho flexibilním skončení.

Zájem na stabilitě pracovního poměru vyžadovaný především ze strany zaměstnance je možné chápat jako požadavek na relativní stálost trvání pracovního poměru, a to za podmínky, že nenastane některý ze zákonem předvídaných důvodů pro jeho jednostranné skončení ze strany zaměstnavatele či některý jiný právní úpravou předvídaný důvod pro jeho skončení nezávisle na vůli zaměstnance.

Jelikož výkon práce ve smyslu čl. 26 odst. 3 LZPS pro zaměstnance často představuje jediný zdroj obživy, ochranná funkce se zde projevuje především tím, že omezuje autonomii vůle zaměstnavatele při rozvázání pracovního poměru se zaměstnancem, čímž usiluje o to, aby zaměstnanec nebyl v důsledku příliš flexibilní právní úpravy jednoduše vystaven situaci spojené se sociální nejistotou v podobě ztráty zaměstnání. Znakem takové ochrany zaměstnance je zakotvení taxativního výčtu výpovědních důvodů, příp. důvodů pro okamžité zrušení pracovního poměru, za kterých může zaměstnavatel se zaměstnancem pracovní poměr jednostranně rozvázat.<sup>94</sup> Zaměstnavatel tak nemá možnost rozvázat se zaměstnancem pracovní poměr z jiných důvodů. Nezbytné je však připomenout, že se skutečně jedná pouze o případy, kdy zaměstnanec usiluje o pokračování ve výkonu práce pro svého zaměstnavatele, neboť opačný případ, kdy zaměstnanec zamýšlí z vlastní vůle rozvázat pracovní poměr, je naopak spojen se značnou volností. Výpověď může dát zaměstnanec z jakéhokoliv důvodu, resp. i bez udání důvodu, případně se může se zaměstnavatelem na rozvázání pracovního poměru dohodnout.

V této souvislosti je však vhodné zmínit i smysl a účel institutu výpovědní doby, jejímž uplynutím pracovní poměr skončí. Do té se v případě výpovědi dané ze strany zaměstnavatele promítá ochranná funkce pracovního práva, neboť zajišťuje trvání pracovního poměru ještě po zákonem stanovenou minimální dobu, čímž umožňuje zaměstnanci přizpůsobit se a vyřešit nadálou nepříznivou sociální situaci, a též případně funkce alimentární zajišťující ještě po danou dobu získávání prostředků pro jeho obživu. Naopak v případě výpovědi dané zaměstnancem se projevuje její organizační funkce umožňující zaměstnavateli v daném časovém intervalu překlenout poptávku po novém zaměstnanci.<sup>95</sup>

Jak již bylo zmíněno, proti stabilitě pracovního poměru stojí požadavek flexibility. Skrze ni má právní úprava především zajistit zaměstnavateli právní nástroje k tomu, aby mohl reagovat

<sup>94</sup> K tomu srov. M. Bělina in: BĚLINA, M., PICHRT, J. a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, s. 198

<sup>95</sup> Viz J. Pichrt in: PICHRT, J. a kol. *Pracovní právo*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2021, s. 265

na vývoj své podnikatelské či nepodnikatelské činnosti. Zaměstnavatel má primárně zájem na tom, aby se v důsledku ekonomických změn mohl přizpůsobovat svým hospodářským potřebám, ať už tím, že zaměstnává jen potřebný počet zaměstnanců nebo pouze zaměstnance s odpovídající kvalifikací. Dále se jedná o případy, kdy nelze po zaměstnavateli rozumně požadovat, aby daného zaměstnance nadále zaměstnával, a to zejména z důvodu porušování pracovní kázně, dosahování neuspokojivých pracovních výsledků či zdravotní nezpůsobilosti.<sup>96</sup>

Dle Hůrky je možné spatřovat flexibilitu skončení pracovního poměru i v dalších institutech, jako jsou například dohoda o rozvázání pracovního poměru, zrušení pracovního poměru ve zkušební době, okamžité zrušení pracovního poměru apod.<sup>97</sup> Byť se jednotlivé důvody, za kterých může zaměstnavatel, případně zaměstnanec k těmto právním jednáním přistoupit značně liší, společným znakem je jim právě to, že se jedná o takové důvody, kdy je nezbytné právní úpravu rozvolnit a dát přednost pružnému skončení pracovního poměru.

Z výše uvedeného vyplývá, že ochrana zaměstnance v této oblasti nemůže být absolutní, neboť v případě vyloučení možnosti zaměstnavatele rozvázat se zaměstnancem pracovní poměr by se stala právní úprava nepoužitelnou. Jak uvádí Pichrt, právní úprava v oblasti skončení pracovního poměru ze své podstaty nikdy nebude úplně „secure“. A tak k zajištění dostatečné ochrany zaměstnance je potřeba využít další právní instituty, ať už se jedná o instituty pracovněprávní, jako je odstupné, ochranná doba či oblast politiky zaměstnanosti nebo o instituty jiných právních odvětví, zejména práva sociálního zabezpečení, jako je například podpora v nezaměstnanosti apod. Nepochybný význam má i případná efektivní a rychlá vymahatelnost práva.<sup>98</sup> Smyslem těchto institutů je tak především „doplňovat“ nezbytnou ochranu zaměstnance v situacích, kdy není možné po zaměstnavateli rozumně požadovat, aby daného zaměstnance nadále zaměstnával.

### **3.2. Ústavně zaručená ochrana zaměstnance proti „svévolnému propuštění“**

Výslovné zakotvení ochrany zaměstnance před skončením pracovního poměru v ústavním pořádku ČR nenalezneme. Ani v čl. 26, ani v čl. 28 LZPS není explicitně stanoveno, že zaměstnance je nezbytné chránit před svévolným právním jednáním jeho zaměstnavatele, kterým by s ním jednostranně rozvázal pracovní poměr. Ochranu zaměstnance v této oblasti

---

<sup>96</sup> Tamtéž, s. 253-254

<sup>97</sup> Viz P. Hůrka in: HŮRKA, P. *Pracovní právo*. 3. aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2020, s. 143

<sup>98</sup> Viz PICHRT, J. *Meze liberalizace v pracovním právu – parametr proměnný v čase*. Právní rozhledy, 2011, č. 9, s. 327-329

právní úpravy nenalezneme výslovně uvedenou ani v ustanoveních následujících, která zajišťující zvláštní ochranu žen, těhotných žen, mladistvých či osob zdravotně postižených.

Pokud se však pokusíme ustanovení čl. 28 LZPS vyložit za pomoci historického výkladu, zjistíme, že ochrana zaměstnance před „svévolným“ skončením pracovního poměru byla při přijímání ústavního zákona č. 23/1991 Sb., kterým se uvozuje Listina základních práv a svobod jako ústavní zákon Federálního shromáždění České a Slovenské Federativní Republiky<sup>99</sup> navrhována k výslovnému zakotvení. Konkrétně Slovenská národní rada navrhovala výčtové znění nynějšího čl. 28 LZPS, které by zahrnovalo i ochranu zaměstnance proti svévolnému propuštění. Tento návrh s odkazem na to, že obecnější formulace je vhodnější z důvodu možné subsumpce dalších dílčích základních pracovních práv pod toto ustanovení, a zároveň z důvodu obavy před opomenutím některého z nich, nebyl prosazen a v současném znění LZPS ho nenalezneme. Avšak v zásadě v podobě navrhované Slovenskou národní radou byl zakotven do čl. 36 ústavního zákona č. 460/1992 Sb., Ústava Slovenskej republiky.<sup>100</sup>

V účinném znění LZPS je ochrana zaměstnance před skončením pracovního poměru některými autory a nálezy ÚS uvažována i ve vztahu k čl. 26 odst. 1, resp. odst. 3 LZPS.<sup>101</sup> Například Vyhnánek v komentáři k čl. 26 LZPS uvádí: „Podle mého názoru by v režimu čl. 26 odst. 3 Listiny bylo možno formulovat právo na ochranu proti svévolnému ukončení pracovního poměru, jež je koncepčně obtížně podřaditelné pod čl. 26 odst. 1 Listiny. Intenzita ústavní ochrany by však nemusela být příliš vysoká a vždy by závisela na posouzení rovnováhy mezi zájmy zaměstnance a zaměstnavatele a protiústavní excesy by pravděpodobně byly shledány pouze v specifických případech (svévole, dotčení jiných základních práv, faktické zamezení přístupu k určitému povolání).“<sup>102</sup> ÚS, jak podotýká i Vyhnánek<sup>103</sup>, však tuto ochranu shledal nekoncepčně i v čl. 26 odst. 1 LZPS, a to v nálezu sp. zn. IV. ÚS 2427/12 ze dne 1. února 2013, kde uvedl: „Právo na svobodnou volbu povolání také v sobě zahrnuje právo na svobodnou změnu povolání a ochranu proti svévolnému propuštění z pracovního poměru.“

---

<sup>99</sup> Zde je vhodné připomenout, že usnesení č. 2/1993 Sb., předsednictva České národní rady o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky, převzalo znění LZPS z roku 1991 v nezměněné podobě i pro nově vznikající ČR. (Viz V. Zoubek in: GERLOCH, A., HŘEBEJK, J., ZOUBEK, V. *Ústavní systém České republiky*. 6. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2022, s. 325-327)

<sup>100</sup> Srov. J. Wintr in: WAGNEROVÁ, E., ŠIMÍČEK, V., LANGÁŠEK, T., POSPÍŠIL, I. a kol. *Listina základních práv a svobod. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer ČR, a. s., 2012, s. 609-610

<sup>101</sup> Např. FILIP, J. *Vybrané kapitoly ke studiu ústavního práva*. Dotisk 2. vyd. 2001 (Masarykova univerzita). Brno: Václav Klemm, 2011, s. 113 nebo J. Kratochvíl in: BARTOŇ, M. a kolektiv: *Základní práva*. Praha: Leges, 2016, s. 482 – 483

<sup>102</sup> L. Vyhnánek in: KÜHN, Z., KRATOCHVÍL, J., KMEC, J. KOSAŘ, D. a kolektiv: *Listina základních práv a svobod. Velký komentář*. Praha: Leges, 2022, s. 999

<sup>103</sup> L. Vyhnánek in: Tamtéž, s. 999



Vhodné je též upozornit, že ÚS ochranu před svévolným propuštěním zaměstnance podřadil v jiném nálezu též pod čl. 28 LZPS. Jedná se konkrétně o nález sp. zn. I. ÚS 2283/17 ze dne 28. srpna 2018, kde právě s odkazem na výše zmíněný historický výklad ÚS konstatoval: „Pod obecný pojem „uspokojivé pracovní podmínky“ je třeba tedy zahrnout jejich jednotlivé součásti, jako jsou ochrana proti svévolnému propouštění, [...]“. S tímto nálezem ÚS souhlasím a domnívám se, že právo na ochranu před svévolným propuštěním zaměstnance by mělo být vzhledem k nepochybnému závěru plynoucímu z historického výkladu dovozováno z čl. 28 LZPS.

Zásadní je však to, že ochranu zaměstnance před svévolným propuštěním lze z ustanovení LZPS výkladově dovodit.

### **3.3. Skončení pracovního poměru v judikatuře českých soudů**

Cílem této podkapitoly je zaměřit se na smysl a účel právních institutů ochranné doby a odstupného, které lze považovat z hlediska ochrany zaměstnance v oblasti pracovního práva za velmi významné. Jejich podstata a výklad je přiblížen za pomoci judikatury českých soudů, ke které v některých případech vznáším připomínky. Dále je výklad v této podkapitole, a to s ohledem na rozsáhlost judikatury ke skončení pracovního poměru, omezen na problematiku nejčastějšího<sup>104</sup> výpovědního důvodu, kterým je „výpověď pro nadbytečnost“ dle §52 písm. c) ZPr, a rozšířen o mnou vybraná recentní a z mého pohledu „sporná“ rozhodnutí NS vztahující se k problematice skončení pracovního poměru.

Jedním z institutů, ve kterých se projevuje zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance ve smyslu §1a odst. 1 písm. a) ZPr v oblasti skončení pracovního poměru, je ochranná doba. Ochranná doba představuje časový úsek, v rámci něhož je s výjimkami stanovenými zákonem zaměstnavateli zakázáno rozvázat se zaměstnancem pracovní poměr výpovědí pod sankcí její neplatnosti.<sup>105</sup> Tento institut poskytuje ochranu zaměstnanci, který se nachází v období obtížné osobní či zdravotní situace nebo v období, kdy vykonává společensky

---

<sup>104</sup> Srov. *Nejčastější důvod výpovědi: nadbytečnost. Doopravdy, nebo naoko?*. Peníze.cz [online]. 25. 7. 2018 [cit. 2023-06-09]. Dostupné z: <https://www.penize.cz/pracovni-pomer/337631-nejcastejsi-duvod-vypovedi-nadbytecnost-dopravdy-nebo-naoko> nebo *Výpověď pro nadbytečnost*. Aperio [online]. 2.2.2023 [cit. 2023-06-09]. Dostupné z: <https://www.aperio.cz/clanky/vypoved-pro-nadbytecnost>

<sup>105</sup> V případě výpovědi dané zaměstnanci v ochranné době se však ke své ochraně zaměstnanec musí její neplatnosti dovolat v soudním řízení ve smyslu §72 ZPr. (Viz M. Janšová in: VALENTOVÁ, K., PROCHÁZKA, J., JANŠOVÁ, M., ODROBINOVÁ, V., BRŮHA, D. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, s. 220)

potřebnou činnost.<sup>106</sup> To zákonodárce bere na vědomí, a proto zaměstnanci poskytuje širší ochranu před skončením pracovního poměru.

Jak uvádí Hůrka, ochranu zaměstnance lze v institutu ochranné doby vnímat ve dvou rovinách. Zaprvé je zaměstnanec chráněn v důsledku nastání situací vyjmenovaných v §53 ZPr před výpovědí ze strany zaměstnavatele pod sankcí její neplatnosti. Vedle toho je však možné ochranu spatřovat i v případném stavení běhu výpovědní doby ve smyslu §53 odst. 2 ZPr, a to za předpokladu, že zaměstnanci byla dána platná výpověď před počátkem ochranné doby, a zároveň výpovědní doba měla uplynout v průběhu této ochranné doby. Ochranná doba se pak do výpovědní doby nezapočítává, a tím se prodlužuje trvání pracovního poměru, neboť zbylá část výpovědní doby uplyne až po skončení ochranné doby. Je tomu nepochybně proto, aby zaměstnanci byl poskytnut dostatečný čas k nalezení nového zaměstnání, které si během těchto situací může hledat jen obtížně.<sup>107</sup>

Z nemožnosti rozvázání pracovního poměru zaměstnavatelem v ochranné době však zákoník práce stanovuje v §54 výjimky. Jde o situace, kdy v zásadě nelze rozumně trvat na tom, aby zaměstnavatel nepřistoupil k rozvázání pracovního poměru výpovědí, pokud došlo k některému ze závažných „provinění“ na straně zaměstnance, anebo kdy z podstaty věci nedává prodloužení pracovního poměru smysl, tj. zejména v případech organizačních změn, jako je například zrušení zaměstnavatele.

Pojetí institutu ochranné doby je samozřejmě dotvářeno judikaturou soudů, která usměrňuje jeho výklad a aplikaci v pracovněprávní praxi. Základní otázkou, kterou judikatura vyřešila, bylo stanovení rozhodného dne pro určení existence překážky pro rozvázání pracovního poměru v podobě ochranné doby, včetně její povahy. V rozsudku sp. zn. 21 Cdo 1754/2002 ze dne 20. března 2003 NS konstatoval, že: „*Pro posouzení platnosti výpovědi z hlediska ustanovení §48 zák. prác [dnes §53 ZPr – pozn. autora] je rozhodující stav, který je tu v době, kdy byla dána výpověď, tj. kdy byla výpověď doručena zaměstnanci.*“, přičemž v tom samém rozsudku dovedl, že: „[...] *případné rozvázání pracovního poměru výpovědí ze strany zaměstnavatele v ochranné době je vůči zaměstnanci právně neúčinné, a to i v případě, že zaměstnavatel, popř. zaměstnanec nemá vědomost o tom, že ochranná doba již začala běžet.*“ NS tak pojal nastání některé ze situací uvedených v §53 ZPr, v důsledku nichž je zaměstnanec

---

<sup>106</sup> „Zákoník práce tímto způsobem chrání zaměstnance, který se přechodně ocitl v obtížné životní situaci, v níž by si jen obtížně mohl hledat jiné zaměstnání a v níž by rozvázání pracovního poměru pro něj bylo nepřiměřenou tvrdostí.“ (Rozsudek NS sp. zn. 3722/2017 ze dne 20. února 2019)

<sup>107</sup> P. Hůrka in: HŮRKA, P. *Pracovní právo*. 3. aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2020, s. 155-156

chráněn institutem ochranné doby, jako objektivní stav, který je zcela nezávislý na subjektivních aspektech v podobě vědomosti zaměstnance či zaměstnavatele.

Objektivní pojetí ochranné doby je významné mimo jiné i pro ochranu zaměstnankyň během těhotenství ve smyslu §53 odst. 1 písm. d) ZPr. KS v Bratislavě ve svém rozsudku sp. zn. 8 Co 730/66 ze dne 22. prosince 1966 dovedl, že těhotná zaměstnankyně je chráněná institutem ochranné doby i tehdy, pokud je v době doručení výpovědi již těhotná, a to i přesto, že její zaměstnavatel o tom nevěděl. V souladu s výše uvedeným rozsudkem sp. zn. 21 Cdo 1754/2002 ze dne 20. března 2003, pak lze dovést, že ochrana bude těhotné zaměstnankyni poskytnuta i tehdy, když jí bude doručena výpověď ze strany zaměstnavatele v době, kdy ani ona sama ještě nebude mít o svém těhotenství vědomost, avšak bude zpětně prokazatelné, že v době doručení výpovědi již byla těhotná.<sup>108</sup>

Naopak restriktivnější přístup k aplikaci institutu ochranné doby zaujal NS ve svém rozsudku sp. zn. 21 Cdo 1954/2000 ze dne 20. srpna 2001, kde se vyjádřil k významu pracovní neschopnosti pro účely počátku běhu ochranné doby. Dle výkladu podaného NS ochranná doba počíná běžet vždy až ode dne rozhodnutí lékaře o pracovní neschopnosti zaměstnance, přičemž zpětné uznání pracovní neschopnosti ve smyslu §57 odst. 3 ZNemPoj, má právní relevanci zásadně jen pro povinnost zaměstnavatele omluvit nepřítomnost zaměstnance z důvodu důležité osobní překážky v práci na straně zaměstnance dle §191 ZPr, nikoliv však pro počátek ochranné doby, a s tím spojený zákaz výpovědi. Jak bude demonstrováno dále, tak ačkoliv tím zjevně ochrana zaměstnanec je zúžena, nachází to své opodstatnění oproti vstřícnému vystavení „zpětné neschopenky“ lékařem, čímž by zásadně bylo možné vždy zpětně zaměstnavatelovu výpověď zneplatnit.

Za významný, a to zejména z důvodu poskytnutého výkladu, považuji rozsudek NS sp. zn. 21 Cdo 1202/2014 ze dne 18. září 2015, který se týkal problematiky vztahu zákazu výpovědi dané zaměstnavatelem v ochranné době a výkonu práv zaměstnance v rozporu s dobrými mravy. NS řešil případ zaměstnankyně na pracovním místě „vedoucí odboru personálních záležitostí“, která poté, co se dozvěděla, že s ní má být rozvázán pracovní poměr pro nadbytečnost, se svého vedoucího místa vzdala, a následně odmítla rozvázat pracovní poměr dohodou. Poté odmítla i nabídku na změnu sjednaného druhu práce na práci „personalistka“ a též odmítla jednostranné převedení na tuto práci na nezbytnou dobu. V důsledku toho jí bylo dopisem sděleno, že jí

---

<sup>108</sup> Tak dovozuje např. M. Janšová in: VALENTOVÁ, K., PROCHÁZKA, J., JANŠOVÁ, M., ODROBINOVÁ, V., BRŮHA, D. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, s. 221-222

zaměstnavatel dává výpověď ve smyslu §73 odst. 6 ZPr<sup>109</sup> dle §52 písm. c) ZPr, a to vzhledem k odmítnutí návrhu na změnu a převedení na jinou práci. Na to zaměstnankyně reagovala tak, že zaměstnavateli zaslala kopii svého těhotenského průkazu s tím, že výpověď je neplatná, neboť je chráněna ve smyslu §53 odst. 1 písm. d) ZPr institutem ochranné doby.

Hlavní otázka spočívala v tom, zda lze v jednání zaměstnankyně, která mimo jiné o předpokladané výpovědi pro nadbytečnost věděla, spatřovat jednání v rozporu s dobrými mravy. Dovolatel (zaměstnavatel) za rozporné shledával to, že zaměstnankyně: „*Svým zcela odmítavým postojem způsobila s vědomím absolutně poskytnuté právní ochrany těhotné zaměstnankyni nemožnost vyřešit jí vyvolanou situaci.*“

NS však dospěl k závěru, že dovolání není opodstatněné, neboť v jednání zaměstnankyně nelze shledat rozpor s dobrými mravy, a proto jej zamítl. Zároveň však poskytl důležitý výklad k posouzení vztahu zákonné ochrany poskytnuté zaměstnanci institutem ochranné doby s jednáním zaměstnance v rozporu s dobrými mravy. Při posuzování těchto případů je dle NS nezbytné zkoumat, zda lze jednání zaměstnance považovat za zneužití jeho práv, a tudíž v rozporu s dobrými mravy, či nikoliv. Ke zneužití práv by dle NS došlo v případě, kdy by zaměstnanec svým jednáním primárně nesledoval dosažení cíle předpokládaného právní normou, ale byl veden úmyslem zaměstnavateli způsobit újmu. Takový výkon práva by byl jen zdánlivým výkonem, a proto by nepožíval právní ochrany ve smyslu §53 ZPr. V dané věci však NS toto v jednání zaměstnankyně neshledal, neboť jednání účastníka pracovněprávního vztahu, kterým vykonává své subjektivní právo a směřuje k uskutečnění cíle sledovaného právní normou, je nutné posuzovat v souladu se zásadou „kdo vykonává své právo, nikomu neškodí“, a to i tehdy, pokud je vedlejším následkem výkonu práva vznik újmy na straně druhého účastníka pracovněprávního vztahu. Dle názoru NS tak zaměstnankyně pouze realizovala své vlastní zájmy v mezích právní úpravy.

Obdobnou otázkou se zabýval NS v rozsudku sp. zn. 21 Cdo 3722/2017 ze dne 20. února 2019. Skutkově se jednalo o případ, kdy zaměstnanci byla dána výpověď v ochranné době, neboť byl uznán práce neschopným, přičemž ze zjišťování skutkového stavu vyplynulo, že žalobce – zaměstnanec – o tom, že mu má být v brzké době dána výpověď, nepochybně věděl, a proto si účelově obstaral „neschopenku“ od lékaře a následně převzal zásilku s doručenou výpovědí až v ochranné době. Právní otázkou řešenou v předmětném rozhodnutí bylo, zda lze zaměstnanci odeprít právní ochranu poskytovanou mu dle §53 odst. 1 písm. a) ZPr institutem ochranné doby

---

<sup>109</sup> V platném a účinném znění se jedná o ustanovení §73a odst. 2 ZPr.

po dobu jeho pracovní neschopnosti a uznat jemu danou výpověď za platnou v případě, kdy by bylo prokázáno, že zaměstnanec jednal v rozporu s dobrými mravy.

NS v daném rozsudku dospěl k závěru, že: „*Uvedené ustanovení [§53 odst. 1 písm. a) ZPr – pozn. autora] přitom spojuje zákaz výpovědi výlučně s objektivní existencí určité situace, bez ohledu na jakékoli subjektivní prvky. Jestliže tedy tato situace, v níž je zaměstnanec chráněn před výpovědí, objektivně nastane, nelze zákaz výpovědi v ochranné době obházet - v neprospěch zaměstnance - s poukazem na to, že v daném případě je dovolání se zákonné ochrany v rozporu s dobrými mravy, případně že představuje zneužití práva zaměstnancem*“.

Jak vyplývá z odůvodnění tohoto rozsudku, NS zcela rezignoval na vypořádání se s výchozími principy soukromého práva zakotvenými v prvních čtrnácti ustanoveních občanského zákoníku, které se promítají do všech právních odvětví soukromého práva, a které regulují právní styk soukromoprávních osob vůbec. Jak dle mého názoru správně uvádí Mališová, NS v odůvodnění tohoto rozsudku nedbal ustanovení §2 odst. 2 OZ, které stanoví, že: „[...] *nikdo se však nesmí dovolávat slov právního předpisu proti jeho smyslu.*“ V souvislosti s tím pak odkazuje na důvodovou zprávu k zákoníku práce a dovozuje, že smyslem a účelem ustanovení §53 ZPr je chránit zaměstnance v obtížných situacích, ve kterých by pro něj rozvázání pracovního poměru mělo nepřiměřeně tvrdé důsledky.<sup>110</sup> S ohledem na to Mališová konstatuje, že argumentace NS je v tomto ohledu nepřesvědčivá, pokud nebere v potaz to, že u zaměstnance, který si účelově obstará rozhodnutí lékaře o jeho pracovní neschopnosti, žádná nepříznivá zdravotní situace ve skutečnosti nenastala. Zákonodárce přitom těžko mohl zamýšlet ochranu zaměstnanců rozšířit i na účelové případy, kdy se zaměstnanec nenachází v takto obtížné situaci.<sup>111</sup>

V tomto ohledu se domnívám, že NS mohl legitimně, a to s odkazem na výše uvedený rozsudek NS 21 Cdo sp. zn. 1202/2014 ze dne 18. září 2015 dovodit, že takové jednání zaměstnance nemůže primárně sledovat naplnění předpokládaného účelu právní normy, neboť při účelovém obstarání si rozhodnutí o dočasné pracovní neschopnosti nikdy objektivní stav v podobě pracovní neschopnosti nenastal. Takové jednání je navíc nepochybně vedeno úmyslem způsobit zaměstnavateli újmu tím, že je mu znemožněno v souladu se zákoníkem práce rozvázat

---

<sup>110</sup> Viz „*Zákaz výpovědi je specifickou ochranou zaměstnanců v situacích, kdy skutečnost, že obdrží od zaměstnavatele výpověď, by byla pro ně nepřiměřeně tvrdá.*“ (Viz Důvodová zpráva k návrhu zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce. Sněmovní tisk 1153/0 ve volebním období 2002-2006. Zvláštní část, k §53 a §54, s. 212)

<sup>111</sup> MALIŠOVÁ, T. *Glosa k rozsudku Nejvyššího soudu ohledně zákazu výpovědi v době dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance*. Právní rozhledy, 2019, č. 18, s. 640-641.

se zaměstnancem pracovní poměr.<sup>112</sup> V daném případě se proto domnívám, že NS měl s odkazem na §2 odst. 2, §6 a §8 OZ dovodit, že jednání, které představuje zjevné zneužití práva, je pouze zdánlivým výkonem práva, a proto nemůže požívat právní ochrany zajišťované skrze institut ochranné doby. Ochrana zaměstnance tak byla rozšířena i na případy, které jdou přímo proti smyslu a účelu právní úpravy. Případy účelového obstarání pracovní neschopenky přitom nejsou v praxi ojedinělé.<sup>113</sup>

Dalším institutem, ve kterém se promítá ochranná funkce pracovního práva v souvislosti se skončením pracovního poměru, je odstupné. Odstupné představuje peněžité plnění, které zaměstnavatel zaměstnanci poskytuje jako jednorázovou kompenzaci za ztrátu zaměstnání, a to v případech, kdy je s ním rozvázán pracovní poměr výpovědí danou zaměstnavatelem či dohodou z důvodů organizačních změn ve smyslu §52 písm. a) až c) ZPr, tedy bez důvodu na straně zaměstnance anebo proto, že zaměstnanec pro pracovní úraz, nemoc z povolání či dosažení nejvyšší přípustné expozice dále nemůže konat dosavadní práci ve smyslu §52 písm. d) ZPr, ledaže by se zaměstnavatel dle §270 odst. 1 ZPr zcela zprosil své povinnosti.<sup>114</sup> Judikatura NS přitom konstantně vymezuje institut odstupného způsobem nastiňujícím jeho smysl a účel následovně: „*Odstupné představuje plnění, které zaměstnavatel poskytuje jednorázově (jako peněžité příspěvek) zaměstnanci v souvislosti s rozvázáním (skončením) jeho pracovního poměru a které má zaměstnanci pomoci překonat (často složitou) sociální situaci, v níž se ocitl proto, že ztratil dosavadní práci*“.<sup>115</sup>

Na základě výše uvedeného lze usuzovat, že primárním smyslem a účelem odstupného je ochránit zaměstnance v situaci, v níž se nachází z důvodu ztráty zaměstnání a po určitou dobu mu tak nahradit chybějící příjem, než si vyhledá nové zaměstnání, příp. začne vykonávat samostatně výdělečnou činnost.<sup>116</sup> O funkci odstupného jako materiálního zabezpečení zaměstnance po dobu, kdy se po skončení pracovního poměru nachází bez příjmů pro uspokojování jeho životních potřeb, svědčí i odložení poskytování podpory v nezaměstnanosti ve smyslu §44a ZamZ.

---

<sup>112</sup> Stejně dovozuje např. TKADLEC, M. *Ochranná funkce pracovního práva jako bič na zaměstnavatele?*. Epravo.cz [online]. [cit. 2023-01-15]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/ochranna-funkce-pracovniho-prava-jako-bic-na-zamestnavatele-110418.html>

<sup>113</sup> Srov. např. *Češi více zneužívají neschopenky. Kontroly odhalily tisíce hříšníků*. Kurzy.cz [online]. 27.05.2018 [cit. 2023-06-09]. Dostupné z: <https://www.kurzy.cz/zpravy/456132-cesi-vice-zneuzivaji-neschopenky-kontroly-odhalily-tisice-hrisniku/>

<sup>114</sup> K právu zaměstnance na odstupné dle §339a odst. 1 a 2 ZPr v souvislosti s přechodem práv a povinností, resp. přechodem výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, viz dále v této kapitole.

<sup>115</sup> Srov. např. usnesení NS sp. zn. 21 Cdo 1276/2016 ze dne 3. listopadu 2016 nebo usnesení NS sp. zn. 21 Cdo 2845/2014 ze dne 14. ledna 2016

<sup>116</sup> Stejně dovozuje např. J. Doležilek in: BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 394

Tento závěr však nesdílí Horecký a Zachovalová, když uvádí: „*Jak z nyní platné právní úpravy odstupného vyplývá, není smyslem odstupného zajistit zaměstnance v prvních okamžicích po skončení pracovního poměru ve stanovených případech a nahradit mu ztrátu příjmů z dosavadního zaměstnání. Jde jen o jakési „odškodnění“, resp. kompenzaci, kterou je povinen poskytnout zaměstnavatel svému zaměstnanci za to, že ze stanovených důvodů majících vlastně původ na jeho straně [...] rozvázal se zaměstnancem pracovní poměr.*“<sup>117</sup>

Domnívám se však, že s tímto názorem není možné zcela souhlasit a při posuzování skutkových případů je nutné vždy vycházet z primárně ochranného účelu tohoto institutu.

Nezbytné je však připustit, že současná právní úprava včetně judikatury skutečně rozšiřuje právo na odstupné i na případy, které bychom mohli označit za situace již za „hranou“ jeho primárního ochranného smyslu a účelu. Jedná se o případy, které vyjádřil NS v rozsudku sp. zn. 21 Cdo 5763/2015 ze dne 18. ledna 2017, kdy: „[...] *odstupné, jako jednorázové peněžité plnění poskytované zaměstnavatelem, představuje určitou formu odškodnění zaměstnance za nezaviněnou ztrátu zaměstnání a že pro vznik práva na odstupné zásadně není významné, zda zaměstnanec ihned po rozvázání pracovního poměru nastoupil do práce k jinému zaměstnavateli nebo začal vykonávat samostatnou výdělečnou činnost, jakých příjmů v novém zaměstnání nebo při samostatné výdělečné činnosti dosahuje, zda je poživitelem starobního či jiného důchodu nebo zda je zabezpečen svým majetkem.*“ V těchto situacích je tak možné odstupné skutečně chápat spíše jako finanční „odškodnění“ zaměstnance za skončení, po určitou zákonem stanovenou dobu trvajícího pracovního poměru bez důvodů na jeho straně, aniž by zaměstnanec byl vystaven sociální nejistotě a obtížím. Je otázkou, na kolik v těchto případech ještě můžeme spatřovat ochrannou funkci pracovního práva nebo pouze jakousi majetkovou satisfakci za delší výkon práce pro daného zaměstnavatele.

K výši odstupného je vhodné uvést, že byla novelou zákoníku práce, a to konkrétně zákonem č. 365/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, vybudována na tzv. „věrnostním principu“, a proto ve smyslu §67 odst. 1 ZPr pro případ rozvázání pracovního poměru z tzv. organizačních důvodů, je odstupňována dle délky trvání pracovního poměru u daného zaměstnavatele.<sup>118</sup>

Případy, kdy se zaměstnanec neocitne v sociálně nejistotě, reflektuje ustanovení §68 ZPr, které stanoví povinnost zaměstnance vrátit „dosavadnímu“ zaměstnavateli odstupné či jeho

---

<sup>117</sup> J. Horecký, J. Zachovalová in: GALVAS, M. a kolektiv. *Pracovní právo*. 2., dopl. a přeprac. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2015, s. 377

<sup>118</sup> K tomu srov. Důvodová zpráva k návrhu zákona č. 365/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony. Sněmovní tisk 411/0 ve volebním období 2010 – 2013, s. 133

poměrnou část, pokud před uplynutím doby určené podle počtu násobků průměrných výdělků, z nichž byla odvozena výše odstupného, u něj začne opětovně vykonávat práci. Jak uvádí Doležilek, je tomu právě proto, že důvod, pro který bylo zaměstnanci odstupné poskytnuto, odpadl. Doba, po kterou měl být zaměstnanec tímto institutem zabezpečen, nenastala, případně nenastala v plném rozsahu a obtížná situace, ve které se měl nacházet, pominula.<sup>119</sup>

Pracovní poměr nekončí v případě přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů na přejímajícího zaměstnavatele, a proto zaměstnanci zásadně odstupné nenáleží. Výjimku stanovuje §339a ZPr v situaci, kdy zaměstnanec dá ve lhůtě dvou měsíců po nabytí účinnosti přechodu práv a povinností, resp. přechodu výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů výpověď nebo s přejímajícím zaměstnavatelem rozváže pracovní poměr dohodou. Pro vznik nároku na odstupné v tomto případě však musí podat k soudu žalobu na určení, že k rozvázání pracovního poměru došlo z důvodu podstatného zhoršení pracovních podmínek v souvislosti s takovým přechodem.<sup>120</sup>

K právní úpravě odstupného v zákoníku práce je vhodné připomenout, že zákonná úprava zakotvuje toto právo jen v podobě „minimálních standardů“ v tom smyslu, že zákoník práce nebrání tomu, aby například v pracovní smlouvě, vnitřním předpisu či kolektivní smlouvě došlo k rozšíření důvodů, v jejichž případě náleží zaměstnanci odstupné, jakož i k jeho zvýšení, a tím i k rozšíření ochrany zaměstnance. Jedná se tedy o jednostranně kogentní právní úpravu spojenou s nemožností odchýlit se v neprospěch zaměstnance.<sup>121</sup>

Výpovědním důvodem, za který může být platně sjednáno odstupné nad rámec zákona, je i případ výpovědi dané pro závažné porušení povinností zaměstnance vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci ve smyslu §52 písm. g) ZPr. NS tak dovodil

---

<sup>119</sup> J. Doležilek in: BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 406

<sup>120</sup> Za podstatné pro ochranu zaměstnance považují široké pojetí okolností, které je možné chápat jako pracovní podmínky ve smyslu §339a ZPr. NS se k tomu vyjádřil v rozsudku sp. zn. 21 Cdo 1148/2019 ze dne 28. ledna 2020, kde uvádí: „Nelze proto [...] redukovat pojem pracovních podmínek (užitý v ustanovení § 339a odst. 1 zák. práce) toliko na okolnosti, které upravuje zákoník práce – druh práce, místo výkonu práce, odměňování, apod. Takovými podmínkami musí být všechny podmínky (okolnosti), které vnímá (působí na něj) zaměstnanec při výkonu práce podle pracovní smlouvy. To, že jsou to v první řadě ty podmínky, jež jsou zakotveny v pracovní smlouvě a na ni navazujících dokumentech (popis práce, pracovní řád apod.), je jen základ pro vnímání celého komplexu dalších podmínek (okolností), které při výkonu práce na zaměstnance působí.“, a dále uvádí příkladmo, že: „[...] může soud přihlídnout k okolnostem ovlivňujícím výkon práce z hlediska ekonomického, sociálního, technického a technologického, psychického, fyzického a fyziologického, zdravotního, bezpečnostního, ale i k náročnosti práce (fyzické či psychické), jejímu množství, kvalitě pracovního prostředí a pracovních a mezilidských vztahů na pracovišti (jak zmiňuje žalobce), k provedeným organizačním změnám, možností jazykové komunikace, zaváděným novým programům a řízení, stupni kontroly pracovní i osobní (soukromé) činnosti, novým požadavkům na výkaznictví práce (jak z toho vyšly soudy) apod.“

<sup>121</sup> To dovozuje konstantně judikatura NS, srov. např. rozsudek NS sp. zn. 21 Cdo 732/2011 ze dne 18. září 2012 nebo rozsudek NS sp. zn. 21 Cdo 613/2011 ze dne 4. prosince 2012.



v rozsudku sp. zn. 21 Cdo 1193/2015 ze dne 15. března 2016 s tím, že shledal situaci, kdy zaměstnanec požadoval takto sjednané odstupné nad rámec zákona v souladu s dobrými mravy, neboť cílem jednání zaměstnance nebylo úmyslné způsobení újmy zaměstnavateli, ale zaplacení jeho pohledávky na odstupné. Dle mého názoru se však soud dostatečně nezabýval mravností takového smluvního ujednání nad rámec zákona, když konstatoval, že právní úprava odstupného je jednostranně kogentní, a proto se lze odchýlit ve prospěch zaměstnance. Nutné je však připomenout, že ve smyslu §1 odst. 2 OZ jsou korektivem autonomie vůle dobré mravy, a to i v případě, kdyby takovým „nemravným“ ujednáním mělo dojít k rozšíření ochrany zaměstnance. Otázkou zůstává, jak moc je takové ujednání v souladu s obecnými morálními zásadami demokratické společnosti.

V souvislosti s tím je však nutné připomenout, že i při poskytování odstupného nad rámec zákona platí požadavek rovného zacházení se zaměstnanci ve smyslu §16 odst. 1 ZPr v případech, kdy se zaměstnavatel rozhodne nepřiznat takto „nadstandardní“ odstupné všem svým zaměstnancům bez rozdílu, ale váže ho na splnění určitých podmínek. NS byl v tomto ohledu nucen vypořádat se s případy týkajícími se nerovného zacházení při poskytování odstupného nad rámec zákonné úpravy, a to v případě jeho vázání na diskriminační důvod věku, resp. na dosud nevzniklý nárok na starobní důchod, jakož i na způsob rozvázání pracovního poměru včetně výše příjmů zaměstnance.

Ujednání kolektivní smlouvy, které vázalo nárok na vyšší odstupné na počet odpracovaných let, avšak vylučovalo ho pro případy, že danému zaměstnanci v době skončení pracovního poměru již vznikl nárok na starobní důchod, shledal NS rozporné se zákazem diskriminace z důvodu věku, a proto neplatné. Hlavním argumentem bylo právě pojetí odstupného jako formy odškodnění zaměstnance za nezaviněnou ztrátu zaměstnání bez ohledu na to, zda následující den nastoupí do zaměstnání k jinému zaměstnavateli nebo například začne pobírat starobní důchod. Zároveň NS zdůraznil, a tento argument považuji za obzvláště patřičný, že v takto sjednaném vyšším odstupném se nepochybně objevuje prvek „zásluhovosti“ za dlouholetou práci zaměstnance pro téhož zaměstnavatele s tím, že je přirozené, že těmito zaměstnanci často budou ti, kterým k okamžiku rozvázání pracovního poměr již vznikl nárok na starobní důchod.<sup>122</sup>

Naopak případ vázání nároku na vyšší odstupné vyplývající z kolektivní smlouvy na podmínku způsobu rozvázání pracovního poměru a výši příjmů jednotlivých zaměstnanců shledal NS jako nediskriminující. NS též připomněl, že způsob rozvázání pracovního poměru, za

---

<sup>122</sup> Srov. rozsudek NS sp. zn. 21 Cdo 5763/2015 ze dne 18. ledna 2017

dodržení zákonných podmínek, spadá do oblasti smluvní volnosti zaměstnavatele, přičemž ve využití této dispozice nelze spatřovat diskriminující jednání, i kdyby zvolení způsobu rozvázání pracovního poměru výpovědí oproti dohodě vedlo k tomu, že zaměstnanci nárok na odstupné nevznikne.<sup>123</sup>

Z hlediska judikatorního dotváření institutu odstupného je významný závěr, který dovedl NS a konstantně na něm ve své judikatuře setrvává, a to, že pro vznik nároku na odstupné není rozhodné, zda v dohodě o rozvázání pracovního poměru byl uveden důvod, ani jaký tam byl případně uveden, avšak v případě neuvedeného či chybného důvodu rozvázání pracovního poměru, domáhá-li se zaměstnanec odstupného, je povinen prokázat, že skutečný důvod rozvázání pracovního poměru byl některý z těch uvedených v §52 písm. a) až d) ZPr, za které odstupné náleží.<sup>124</sup>

Naopak v případě, kdy dohoda o rozvázání pracovního poměru v rozporu se skutečností uvádí důvody, se kterými je spojen nárok na odstupné, je na zaměstnavateli, který je přesvědčen o neoprávněnosti tohoto nároku v dané situaci, aby prokázal, že skutečný důvod rozvázání pracovního poměru je jiný.<sup>125</sup> To však neplatí v situaci, kdyby zaměstnavatel navrhl zaměstnanci uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru z důvodu, za který odstupné náleží, ačkoliv věděl, že ve skutečnosti je pracovní poměr rozvázán z jiného důvodu, za který však odstupné nenáleží. Zaměstnanci, který takto uzavře dohodu o rozvázání pracovního poměru v dobré víře, že údaje v dohodě jsou pravdivé, a nakonec vyjde najevo, že pracovní poměr byl rozvázán z důvodu fiktivního, a nikoliv skutečného, a tudíž mu nemohl vzniknout nárok na odstupné, poskytl NS ochranu v rozsudku sp. zn. 21 Cdo 1599/2002 ze dne 9. dubna 2003, kde dovedl, že nárok na odstupné zaměstnanci nevznikl, avšak byla mu způsobena škoda, kterou je zaměstnavatel povinen nahradit.

Z výše uvedeného vyplývá, že pro ochranu zaměstnance je žádoucí, aby v případě rozvázání pracovního poměru dohodou, kde uvedení důvodu není podstatnou náležitostí, přesto zaměstnanec trval na tom, aby byl v dohodě výslovně uveden důvod, s nímž je spojeno právo na odstupné. Zásadně si tím ulehčí svoji důkazní pozici, neboť za předpokladu odmítnutí poskytnutí odstupného zaměstnavatelem to bude právě zaměstnavatel, kdo bude nucen prokázat, že skutečný důvod rozvázání byl ten, v souvislosti s nímž nárok na odstupné nevzniká.

---

<sup>123</sup> Srov. rozsudek NS sp. zn. 21 Cdo 68/2020 ze dne 18. května 2020

<sup>124</sup> Srov. např. rozsudek NS sp. zn. 21 Cdo 1667/2001 ze dne 17. května 2002 nebo usnesení NS sp. zn. 21 Cdo 1276/2016 ze dne 3. listopadu 2016

<sup>125</sup> Srov. např. odůvodnění rozsudku NS sp. zn. 21 Cdo 3551/2017 ze dne 27. listopadu 2018.

Za poněkud výkladově „sporné“ rozhodnutí NS, ve kterém usilovně sledoval naplnění smyslu a účelu právní úpravy a poskytnutí zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance, avšak musel jít zcela nad rámec textu zákoníku práce a dovozovat „spojení“ v něm neuvedená, lze považovat rozsudek NS sp. zn. 21 Cdo 5825/2016 ze dne 30. ledna 2018.

V předmětném rozsudku NS primárně řešil, jakým způsobem má postupovat zaměstnavatel v případě, kdy jeho zaměstnanec dle lékařského posudku poskytovatele pracovnělékařských služeb pozbyl dlouhodobě zdravotní způsobilost k výkonu dosavadní práce a není schopen vykonávat ani jinou práci z důvodu pracovního úrazu. Předmětnou otázkou bylo, zda má zaměstnavatel povinnost postupovat ve smyslu §52 písm. d) ZPr a dát zaměstnanci z tohoto důvodu výpověď či navrhnout uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru, pokud nemůže převést zaměstnance na jinou práci ve smyslu §41 odst. 1 písm. b) ZPr, protože jinou vhodnou práci pro něj nemá nebo zaměstnavatel není ochoten zaměstnance na jinou práci převést, případně zaměstnanec s převedením na jinou práci nesouhlasí. NS pro vyřešení této otázky přistoupil dle mého názoru k zcela nepatřičnému „přetváření“ textu zákona, které bylo z hlediska právní jistoty adresátů právních norem zcela nevhodné, neboť dospěl k závěru, že: „[...] slovík „může dát“ v úvodní části ustanovení § 52 zák. práce je za těchto okolností třeba přikládat význam „musí dát“.“, a proto je zaměstnavatel povinen přistoupit k rozvázání pracovního poměru výpovědí dle §52 písm. d) ZPr či navrhnout zaměstnanci uzavření dohody o jeho rozvázání z téhož důvodu. K danému závěru dospěl s odkazem na smysl a účel zákoníku práce, jímž je mimo jiné i zákonná ochrana postavení zaměstnance a jeho právo na uspokojivé pracovní podmínky, kdy není možné, aby zaměstnavatel i s ohledem na §103 odst. 1 písm. a) ZPr zůstal „pasivní“ tím, že takovému zaměstnanci sice dosavadní práci přestane přidělovat, ale další kroky k jejímu řešení nevykoná, čímž mimo jiné – dle doslovného znění §67 odst. 2 ZPr – staví zaměstnance do situace, kdy při jeho iniciativě nebude mít nárok na odstupné.

Jak správně uvádí Komendová, takový výklad nepochybně chrání zájmy zaměstnance, nicméně: „*Nic ze znění uvedeného ustanovení nenasvědčuje úmyslu zákonodárce uložit při existenci některého z výpovědních důvodů, výpovědní důvod dle písm. d) nevyjímaje, zaměstnavateli povinnost učinit právní jednání ve formě výpovědi.*“<sup>126</sup> Zákon výslovně hovoří pouze o možnosti. Domnívám se, že vhodnější argumentace k poskytnutí ochrany zaměstnanci v této tíživé situaci vedla právě přes rozpornost jednání zaměstnavatele s dobrými mravy.<sup>127</sup> Tím

---

<sup>126</sup> KOMENDOVÁ, J. *Povinnost zaměstnavatele dát zaměstnanci při zdravotní nezpůsobilosti k výkonu práce výpověď a právní následky jejího porušení*. Bulletin advokacie, 2019, č. 7-8, s. 61

<sup>127</sup> Obdobný názor zmiňuje ve svém článku i J. Morávek in: MORÁVEK, J. *Ke spravedlivému odměňování v pracovněprávních vztazích*. Právní rozhledy, 2020, č. 20, s. 709

by se NS vyhnul zjevnému překrucování textu zákona, a zároveň by tím byla v daleko menší míře dotčena právní jistota adresátů právních norem, neboť „nemravnost“ lze nepochybně v jednání zaměstnavatele, tj. „vykořistění“, shledat, ale změnu textu zákona ze slov „může dát“ na „musí dát“ nemůže nikdo dopředu předvídat. Poskytnutí ochrany zaměstnanci v této situaci tedy vnímám jako pozitivní a správné, nicméně argumentaci v odůvodnění tohoto rozhodnutí jako zcela nevhodnou z hlediska předvídatelnosti práva.

Druhou otázkou k řešení v daném rozsudku bylo, zda za daných podmínek, kdy zaměstnavatel protiprávně nepřistoupí k rozvázání pracovního poměru se zaměstnancem z výpovědního důvodu dle §52 písm. d) ZPr, je možné uvažovat o vzniku škody v příčinné souvislosti s takovým protiprávním jednáním, a to ve výši odstupného, které by jinak zaměstnanci náleželo.

K řešení této otázky přistoupil NS stejně „kreativně“, neboť dovedl, že v daném případě nemůže jít o vznik škody v příčinné souvislosti s protiprávním jednáním zaměstnavatele, ale: *„Pro vznik nároku zaměstnance na odstupné je přitom – jak vyplývá ze smyslu a účelu ustanovení § 67 odst. 2 zák. práce - rozhodující, že pracovní poměr zaměstnance skončil, neboť dále nemůže pokračovat (být naplňován) z důvodu zdravotní nezpůsobilosti zaměstnance k výkonu dosavadní práce pro pracovní úraz, nemoc z povolání nebo ohrožení nemocí z povolání; okolnost, který z účastníků pracovněprávního vztahu svým právním jednáním zákonem předpokládaný následek této zdravotní nezpůsobilosti zaměstnance spočívající ve skončení pracovního poměru vyvolal, naopak není z hlediska smyslu a účelu ustanovení § 67 odst. 2 zák. práce podstatná. Za situace, kdy zaměstnavatel svoji povinnost rozvázat se zaměstnancem pracovní poměr výpovědí z důvodů uvedených v ustanovení § 52 písm. d) zák. práce nebo dohodou z týchž důvodů nesplní, je proto opodstatněné, aby pracovní poměr z těchto důvodů (místo zaměstnavatele) rozvázal jednostranně (výpovědí podle § 50 odst. 3 zák. práce) zaměstnanec, aniž by to bylo na újmu jeho práva na odstupné.“*

NS tak nad rámec textu zákona dovedl, že odstupné náleží zaměstnanci i v případě, pokud z důvodů uvedených v §52 písm. d) ZPr rozváže pracovní poměr výpovědí sám, avšak pouze v situaci, kdy zaměstnavatel nekoná, tak jak má. Opět je nutné konstatovat, že NS si při „ospravedlnění“ svého rozhodnutí musel pomoci dotvářením textu zákona, což z hlediska právní jistoty a předvídatelnosti práva lze považovat za nepatřičné.<sup>128</sup>

---

<sup>128</sup> Jak důvodová zpráva k zákonu č. 262/2006 Sb., zákoník práce (srov. Důvodová zpráva k návrhu zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce. Sněmovní tisk 1153/0 ve volebním období 2002-2006. Zvláštní část, s. 214), tak důvodová zpráva k novele zákoníku práce zákonem č. 365/2011 Sb., (srov. Důvodová zpráva k návrhu zákona č. 365/2011 Sb, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související

K tomu je vhodné připomenout, že v pozdějším rozsudku sp. zn. 21 Cdo 504/2021 ze dne 8. dubna 2021 NS posuzoval vznik nároku na odstupné ve smyslu §67 odst. 2 ZPr pro případ rozvázání pracovního poměru zrušením ve zkušební době, a dospěl k závěru, že: *„Jazykový, logický i systematický výklad posuzovaného ustanovení významnější potíže činit nemusí; zákonodárce jednoznačně váže vznik nároku na ukončení pracovního poměru formou jeho rozvázání výpovědí nebo dohodou, a činí tak při (nezpochybnitelném) vědomí existence více způsobů (forem) ukončení pracovního poměru.“* Dle NS se tedy nejedná o tzv. „nezamýšlenou“ mezeru v zákoně, která jinak dává prostor pro soudcovské dotváření práva pomocí nalézání smyslu a účelu právních norem, neboť je nepředstavitelné, aby si zákonodárce nebyl vědom dalšího způsobu rozvázání pracovního poměru, a kvůli své nevědomosti ho tak v ustanovení §67 odst. 2 ZPr neuvedl.<sup>129</sup>

Byť NS v odůvodnění tohoto rozsudku uvedl, že ve smyslu §67 odst. 2 ZPr není rozhodující pouze důvod skončení pracovního poměru, ale též způsob jeho skončení, přesto dospěl k závěru, že zaměstnanec se může ochrany domoci jiným postupem. Pokud totiž zaměstnavatel zruší pracovní poměr ve zkušební době pouze z důvodů zdravotního stavu zaměstnance, je možné se bránit skrze institut zákazu diskriminace vyjádřený v §16 ZPr, jehož porušení je zároveň důvodem neplatnosti rozvázání pracovního poměru. Jak dále uvádí NS: *„Zaměstnanec má tedy i v této situaci účinný nástroj k ochraně svých zájmů; prostřednictvím něho též může dosáhnout na nároky podle ustanovení § 67 odst. 2 zák. práce a přímé ochrany prostřednictvím „násilné“ interpretace uvedeného ustanovení tak není třeba.“*

Tato argumentace NS dle mého názoru svědčí o jisté míře vlastní sebereflexe co nejméně přetvářet doslovné znění zákoníku práce a nenarušovat tak právní jistotu adresátů těchto právních norem.

Jak již bylo zmíněno, k jednostrannému rozvázání pracovního poměru se zaměstnancem může zaměstnavatel přistoupit pouze na základě zákonem taxativně a kogentně vymezených důvodů, s výjimkou případu zrušení pracovního poměru ve zkušební době ve smyslu §66 ZPr. K tomu může přistoupit zaměstnavatel vedle zaměstnance i bez udání důvodu, avšak vždy pouze nediskriminačně.<sup>130</sup>

---

zákony. Sněmovní tisk 411/0 ve volebním období 2010–2013. Zvláštní část, k bodu 68, s. 133–134), hovoří pouze o výpovědi ze strany zaměstnavatele. Nic tak nenasvědčuje tomu, že by zde úmysl zákonodárce směřoval k zachování nároku na odstupné i pro případ výpovědi ze strany zaměstnance.

<sup>129</sup> Domnívám se, že stejně mohl NS uvažovat již ve výše uvedeném rozsudku sp. zn. 21 Cdo 5825/2016 ze dne 30. ledna 2018, když podřadil výpověď ze strany zaměstnance pod ustanovení §67 odst. 2 ZPr, i přesto, že ve výčtu způsobů rozvázání pracovního poměru zakládající podle tohoto ustanovení nárok na odstupné není.

<sup>130</sup> Viz např. rozsudek NS sp. zn. 21 Cdo 2410/2020 ze dne 16. března 2021

Mezi důvody výpovědi a okamžitého zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele však nalezneme rozdíl, neboť důvody okamžitého zrušení pracovního poměru jsou nepochybně závažnější, excesivnější. Jejich mimořádnou závažnost vyjadřuje i první věta §55 ZPr, která stanoví, že zaměstnavatel může k okamžitému zrušení pracovního poměru přistoupit jen „výjimečně“. Výstižně to vyjadřuje Pichrt, když uvádí, že: „[...] *se jedná o případy, při kterých měl zákonodárce za to, že při jejich naplnění je na smluvní straně zvážit [vztaženo jak k §55, tak i §56 ZPr – pozn. aut.], zda k okamžitému zrušení pracovního poměru jako mimořádnému institutu přikročí, když setrvání v pracovním poměru byt jen po dobu výpovědní doby nelze za daných okolností spravedlivě požadovat [...]*“<sup>131</sup> Z toho lze nepochybně dovodit, že v případě výpovědních důvodů dle §52 ZPr se též jedná o případy, kdy po zaměstnavateli nelze nadále požadovat další zaměstnávání zaměstnance, nicméně jelikož se nejedná o důvody tak závažné, pracovní poměr skončí až uplynutím výpovědní doby, která jak již bylo zmíněno, představuje též institut ochrany zaměstnance. V souvislosti s tím je však nutné připomenout, že jak při okamžitém zrušení pracovního poměru, tak i při výpovědi ze strany zaměstnavatele je nezbytné, aby tyto jednostranná právní jednání dle §50 a §60 ZPr byla učiněna v písemné formě a řádně v nich byl vymezen důvod, pro který k nim zaměstnavatel přistupuje, neboť ten nemůže být dodatečně měněn.<sup>132</sup> Přičemž v zásadě platí, že k těmto právním jednáním zaměstnavatel „může“ přistoupit na základě vlastního uvážení, rozvázání pracovního poměru tak není jeho povinností.<sup>133</sup>

V souvislosti s ochranou zaměstnance před výpovědí či okamžitým zrušením pracovního poměru zaměstnavatelem, je vhodné zmínit též povinnost zaměstnavatele projednat takové rozvázání pracovního poměru s odborovou organizací působící u zaměstnavatele ve smyslu § 61 odst. 1 ZPr. I v tom je nepochybně možné spatřovat ochranu zaměstnance, neboť odborová organizace může přednést stanovisko, které zaměstnavatele přesvědčí o zbytnosti takového rozvázání a o jiném možném řešení. Porušení této povinnosti však dle §19 odst. 2 ZPr nemá za následek neplatnost rozvázání pracovního poměru. Širší ochrana je pak ve smyslu §61 odst. 2 ZPr přiznána zaměstnanci, který je členem orgánu odborové organizace, a to v době jeho funkčního období a jeden rok po jeho skončení. V tomto případě je rozvázání pracovního poměru zaměstnavatelem bez předchozího souhlasu odborové organizace neplatné ve smyslu §61 odst. 4 a §19 odst. 1 ZPr, přičemž soud k této neplatnosti přihlédne i bez návrhu.

<sup>131</sup> J. Pichrt in: PICHRT, J. a kol. *Pracovní právo*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2021, s. 289

<sup>132</sup> Důležité je však upozornit na to, že zaměstnavatel má povinnost výpovědní důvod vymežit skutkově. Jeho případnou právní kvalifikací není soud vázán, neboť je věcí soudu, aby posoudil, zda a případně jaký z výpovědních důvodů v §52 ZPr byl skutkově naplněn. (Viz např. rozsudek NS sp. zn. 21 Cdo 1524/98 ze dne 3. listopadu 1998)

<sup>133</sup> Samozřejmě s výjimkou případu rozsudku NS sp. zn. 21 Cdo 5825/2016 ze dne 30. ledna 2018

V souvislosti s potřebou předchozího souhlasu odborové organizace bych chtěl upozornit na recentní rozsudek NS sp. zn. 21 Cdo 474/2021 ze dne 20. ledna 2023, který považuji za jeden z těch, kde došlo k nikoliv zcela důvodné extenzi ochrany zaměstnance. Daný případ se týkal zaměstnankyní podané žaloby na neplatnost výpovědi z pracovního poměru z důvodu organizačních změn dle §52 písm. c) ZPr. Zaměstnankyně, která se této neplatnosti dovolávala, byla zároveň předsedkyní odborové organizace. Ta byla dle skutkových zjištění založena až poté, co zaměstnavatel informoval zaměstnance o plánované organizační změně na oddělení, kde pracovala tato zaměstnankyně. Zároveň bylo zjištěno, že tato odborová organizace byla založena v zásadě jen za účelem ochrany zájmů zakládajících členů-zaměstnanců, kteří měli být organizační změnou dotčeni, a nikoliv za účelem hájení práv všech zaměstnanců, neboť její členové nijak nereagovali na žádosti dalších zaměstnanců o členství. Následně ve smyslu §61 odst. 2 ZPr odmítla tato odborová organizace dát předchozí souhlas zaměstnavateli k rozvázání pracovního poměru výpovědí s touto zaměstnankyní - předsedkyní.

Předmětem řízení o dovolání proto byla otázka, jaké okolnosti jsou z hlediska §61 odst. 4 ZPr významné pro posouzení, zda lze či nelze po zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby zaměstnanec – člena orgánu odborové organizace – v případě nesouhlasu této odborové organizace s rozvázáním pracovního poměru nadále zaměstnával. Dle mého názoru se však měl v rámci předmětu řízení NS vypořádat s tím, zda lze vůbec k potřebě souhlasu takové odborové organizace přihlížet, pokud výkon práva odborově se organizovat ve smyslu čl. 27 LZPS, byl zneužit v rozporu s jeho smyslem, a to pouze za účelem ochrany vlastních zájmů zakládajících zaměstnanců. Domnívám se, že by se mohlo jednat o zneužívající výkon práv v rozporu s dobrými mravy, který nemůže požívat právní ochrany. Nicméně i s ohledem na předchozí judikaturu<sup>134</sup> by NS při posuzování této otázky pravděpodobně dovedl, že jde o výkon práv, kterým je sledován účel právní normy obsažené v §61 ZPr, a proto, byť jeho vedlejším následkem je vznik „újm“ spočívající v zásadním ztížení možnosti zaměstnavatele rozvázat pracovní poměr s takovým zaměstnancem, nejde o protiprávní jednání.

V daném případě se však NS zabýval pouze okolnostmi významnými z hlediska §61 odst. 4 za středníkem ZPr, přičemž dospěl k závěru, že realizace ochrany členů odborových orgánů dle §61 odst. 2 ZPr, kdy odborová organizace odmítne udělit souhlas k rozvázání pracovního poměru s nimi, takovou významnou okolností není, neboť se jedná právě a jen o předpoklad k postupu dle §61 odst. 4 za středníkem ZPr. Okolnost, že odborová organizace byla založena účelově, tak nemůže být v rámci posuzování, zda na zaměstnavateli lze spravedlivě požadovat,

---

<sup>134</sup> Zejména s ohledem na rozsudek NS sp. zn. 21 Cdo 1202/2014 ze dne 18. září 2015

aby zaměstnanec nadále zaměstnával, zohledněna. K tomu v daném rozsudku NS navíc konstatoval, že v souladu s jeho dřívější rozhodovací praxí: „[...] *soudu nepřísluší posuzovat (odvolacím soudem nesprávně zohledněné) důvody, které vedly k založení odborové organizace, nebo přístup odborové organizace k uplatňování svých práv u zaměstnavatele a k přijímání nových členů.*“

Názor NS vyslovený v tomto rozsudku nepovažuji za zcela správný, neboť se domnívám, že příliš rozšiřuje ochranu zaměstnanců i na ty případy, kdy účelem výkonu jejich práv je pouze ztížit právní postavení jejich zaměstnavatele.<sup>135</sup>

Jak již bylo výše zmíněno, výpovědní důvod dle §52 písm. c) ZPr je v praxi nejfrekventovanějším důvodem pro rozvázání pracovního poměru se zaměstnancem výpovědí. Zároveň, a to především kvůli tomu, že nevyžaduje splnění žádných zákonem předvídaných podmínek na straně zaměstnance, jako je např. zdravotní nezpůsobilost či porušování pracovní kázně, a taktéž ani žádné zásadní zásahy do organizační struktury zaměstnavatele s výjimkou organizační změny vztahující se k pracovnímu místu daného zaměstnance, je často zaměstnavateli zneužíván při jejich snaze „zbavit“ se zaměstnance v případech, kdy žádný z výpovědních důvodů není naplněn.<sup>136</sup>

O důvodnosti existence tohoto výpovědního důvodu však nelze pochybovat, neboť je v praxi nenahraditelným. Zaměstnavatel totiž potřebuje efektivní nástroj, kterým bude moci reagovat na své hospodářské potřeby z hlediska personálního.

Samotný §52 písm. c) ZPr vymezuje tento výpovědní důvod následovně: „*c) 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 efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách.*“

Otázkou tedy zůstává, jaké jsou základní předpoklady, které musí být naplněny, aby zaměstnavatel mohl platně přistoupit k rozvázání pracovního poměru z tohoto výpovědního důvodu. Na to opakovaně poskytuje odpověď ustálená judikatura<sup>137</sup>, když uvádí, že: 1) zaměstnavatel či příslušný orgán musí přijmout rozhodnutí o změně jeho úkolů, technického

---

<sup>135</sup> Pozn. V tomto případě byl přesto s předsedkyní této odborové organizace pracovní poměr platně rozvázán navzdory odmítnutí udělení souhlasu dle §61 odst. 2 ZPr, neboť soudy ve smyslu §61 odst. 4 ZPr shledaly, že zejména z finančních důvodů po zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat její další zaměstnávání. Důvod účelového založení odborové organizace však žádným způsobem zohledněn nebyl. (Rozsudek NS sp. zn. 21 Cdo 474/2021 ze dne 20. ledna 2023)

<sup>136</sup> K potenciálnímu zneužití tohoto výpovědního důvodu srov. TOMŠEJ, J. *Výpověď pro nadbytečnost a kritéria výběru: komparativní srovnání*. Acta Universitatis Carolinae – Iuridica, 2019, č. 1, s. 141-142

<sup>137</sup> Srov. rozhodnutí NS ČSSR sp. zn. 6 Cz 215/67 ze dne 22. února 1968, ale například i odůvodnění rozsudku NS sp. zn. 21 Cdo 4568/2017 ze dne 19. prosince 2017



vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo o jiných organizačních změnách; 2) v důsledku nich se stal zaměstnanec nadbytečným; 3) a mezi přijatým rozhodnutím a nadbytečností zaměstnance existuje příčinná souvislost.<sup>138</sup> Zjednodušeně řečeno se jedná o případy, kdy: „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.“<sup>139</sup>

Nezbytné je též vyjasnit, jakou povahu má rozhodnutí o organizační změně přijaté zaměstnavatelem či příslušným orgánem, v jaké formě a časovém okamžiku musí být přijato, a jak se o něm má zaměstnanec dozvědět.

K povaze rozhodnutí o organizační změně je nutné uvést, že se nejedná o právní jednání zaměstnavatele, neboť nevyvolává žádné právní následky v právních poměrech subjektů, a proto jej není možné přezkoumávat z hlediska jeho platnosti či zdánlivosti. Jediné, čím se soud může zabývat, je to, zda skutečně bylo takové rozhodnutí přijato, a zároveň k tomu oprávněným subjektem či orgánem.<sup>140</sup> Zákoník práce přitom nevyžaduje, aby bylo přijato v písemné formě a ani nemusí být žádným způsobem vyhlášeno či jinak uveřejněno.<sup>141</sup>

Z hlediska časové souvztažnosti je nezbytné, aby rozhodnutí o organizační změně bylo přijato před podáním výpovědi dle §52 písm. c) ZPr. Následně musí zaměstnavatel zaměstnance s tímto rozhodnutím seznámit, a to nejpozději při podání výpovědi. Účinnost organizační změny pak musí nastat tak, aby pracovní poměr skončil uplynutím výpovědní doby nejdříve v pracovní den, předcházející dni, kdy nastane její účinnost.<sup>142</sup> Pokud skončí pracovní poměr později, nemá to na platnost výpovědi vliv, nicméně z finančního hlediska je takový postup pro zaměstnavatele nevýhodný, neboť vznikne překážka v práci na straně zaměstnavatele dle §208 ZPr, kdy

---

<sup>138</sup> Zde je nezbytné rozlišovat o čem zaměstnavatel či příslušný orgán ve smyslu §52 písm. c) ZPr rozhoduje, zda o změně jeho úkolů, změně technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo o jiných organizačních změnách. Zásadní význam to má právě pro posouzení příčinné souvislosti mezi takovým rozhodnutím a nadbytečností zaměstnance. (K tomu srov. např. rozsudek NS sp. zn. 21 Cdo 444/2012 ze dne 24. ledna 2013)

<sup>139</sup> Srov. odůvodnění rozsudku NS sp. zn. 21 Cdo 4485/2016 ze dne 22. března 2017

<sup>140</sup> Srov. rozsudek NS sp. zn. 2 Cdo 1130/97 ze dne 25. srpna 1998: „[...] 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 úkony tam, kde to právní předpisy stanoví a která není sama o sobě způsobila přivodit následky v právních vztazích účastníků pracovněprávního vztahu.“

<sup>141</sup> Srov. rozsudek NS sp. zn. 2 Cdo 1130/97 ze dne 25. srpna 1998. Jak ale správně uvádí Granát, písemnou formu lze doporučit, neboť v případě sporu to bude zaměstnavatel, kdo musí prokázat jeho existenci. (Viz GRANÁT, M. *Neorganizované organizační změny aneb kdopak je tu nadbytečný?*. Epravo.cz [online]. 28.6.2022 [cit. 2023-06-10]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/neorganizovane-organizacni-zmeny-aneb-kdopak-je-tu-nadbytecny-114838.html>)

<sup>142</sup> Srov. rozsudek NS sp. zn. 2 Cdo 1797/97 ze dne 29. června 1998.

zaměstnavatel už nebude mít pro zaměstnance žádnou práci, avšak bude mu povinen platit náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku.<sup>143</sup>

Zde je vhodné připomenout nedávný rozsudek NS sp. zn. 21 Cdo 3680/2020 ze dne 16. června 2021, kde NS uvedl, že je: „[...] *nutné rozlišovat mezi okamžikem přijetí rozhodnutí o organizační změně, okamžikem, k němuž nastává účinnost přijaté organizační změny, a okamžikem, kdy je dosaženo cíle, k němuž organizační změna směřuje.*“ Rozhodným okamžikem podle NS pro platnost a neplatnost výpovědi je primárně okamžik účinnosti organizační změny, nikoliv dosažení cíle, k němuž směřuje. To znamená, že pokud zaměstnanec dostal výpověď dle §52 písm. c) ZPr, neboť zaměstnavatel se rozhodl jeho pracovní činnost zajišťovat pomocí externích subjektů, skutečnost, že ke dni účinnosti organizační změny s těmito externími subjekty dosud neuzavřel smlouvu, není důvodem pro neplatnost výpovědi v důsledku nenaplnění cíle organizační změny. Jak správně podotýká NS, tak to, kdy a zda vůbec uzavře zaměstnavatel smlouvu s externími subjekty, může mít případný význam pouze pro následné posouzení, zda přijetí rozhodnutí o organizační změně bylo či nebylo jen předstírané, ale samo o sobě neplatnost výpovědi nepůsobí.

Dle judikatury NS však důvodem neplatnosti výpovědi pro nadbytečnost není ani případ, kdy se organizační změnou sledovaného cíle nepodaří později dosáhnout.<sup>144</sup>

Pro posouzení nadbytečnosti zaměstnance je zásadní závěr potvrzený v recentním rozsudku NS sp. zn. 21 Cdo 456/2020 ze dne 26. srpna 2021. Nadbytečnost zaměstnance je totiž nutné posuzovat ve vztahu k druhu práce sjednané v pracovní smlouvě. Pokud tedy zaměstnavatel oprávněně přiděluje zaměstnanci pracovní činnost nikoliv v celém rozsahu sjednaného druhu práce, nadbytečnost není dána v případě, kdy již tato pracovní činnost není pro zaměstnavatele potřebná, ale zaměstnanci může přidělovat jinou pracovní činnost, která bude podřaditelná pod sjednaný druh práce. Z toho vyplývá, že čím širěji bude sjednán druh práce v pracovní smlouvě, tím obtížněji se stane zaměstnanec nadbytečným, neboť dokud bude mít zaměstnavatel možnost přidělovat mu práci spadající pod sjednaný druh práce, nebude moci přistoupit k výpovědi dle §52 písm. c) ZPr.

Jak již bylo zmíněno, významná rozhodnutí týkající se ochrany zaměstnance se vztahují k případům, kdy se zaměstnavatel snaží obejít nedostatek důvodů pro rozvázání pracovního poměru se zaměstnancem a zneužije k tomu právě výpovědní důvod dle §52 písm. c) ZPr.

---

<sup>143</sup> Názorné grafy k ekonomicky efektivnímu rozvázání pracovního poměru pro nadbytečnost, viz: J. Pichrt in: PICHRT, J. a kol. *Pracovní právo*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2021, s. 272

<sup>144</sup> Srov. např. odůvodnění rozsudku NS sp. zn. 21 Cdo 2204/2003 ze dne 27. dubna 2004

Typickým případem, kdy obecné soudy opakovaně poskytly zaměstnanci ochranu, jsou předstíraná rozhodnutí o organizačních změnách, která byť formálně vzato mohou být zaměstnavatelem či příslušným orgánem přijata, avšak materiálně sledují jiný účel a cíl, než je samotná organizační změna. V takovém případě, s ohledem na fakt, že nelze tyto faktické úkony zaměstnavatele posuzovat z hlediska platnosti či zdánlivosti, soudy konstatují, že rozhodnutí o organizační změně z důvodu jeho simulace nebylo přijato a výpověď je z toho důvodu neplatná.<sup>145</sup>

Častým důkazem o neopodstatněnosti organizační změny je dle judikatury skutečnost, že zaměstnavatel na pracovní místo uvolněné v důsledku výpovědi dle §52 písm. c) ZPr přijme jiného zaměstnance. Nutné je však zohlednit i to, že podmínkou nadbytečnosti není absolutní snížení počtu zaměstnanců, a proto k výpovědi dle §52 písm. c) ZPr může zaměstnavatel přistoupit i při zvyšování jejich počtu.<sup>146</sup>

Další z možných podob zneužití výpovědního důvodu dle §52 písm. c) ZPr, kterou řešil NS v rozsudku 21 Cdo 4568/2017 ze dne 19. prosince 2017, bylo „organizační opatření“ spočívající ve zrušení pracovní pozice označované jako „Viceprezident oddělení lidí“ a vytvoření nové pracovní pozice označované jako „Viceprezident oddělení lidí a majetku“. I v tomto případě byl NS nucen zakročit na ochranu práv zaměstnance, neboť podstatou tohoto opatření bylo pouze sloučení činnosti více oddělení v rámci téhož zaměstnavatele, aniž by se stala původní pracovní činnost vykonávaná v rámci pracovní pozice „Viceprezident oddělení lidí“ jakkoliv pro zaměstnavatele nepotřebnou. V tomto rozhodnutí zároveň NS správně dovodil, že v případě, pokud zaměstnavatel přijme namísto zaměstnankyně na rodičovské dovolené zaměstnance na dobu neurčitou, není to důvodem pro dání výpovědi dle §52 písm. c) ZPr, neboť rodičovská dovolená je jen dočasnou překážkou na straně zaměstnance, po jejímž skončení je zaměstnavatel ze zákona ve smyslu §38 odst. 1 písm. a) ZPr povinen svému zaměstnanci opět přidělovat práci dle pracovní smlouvy.

Ochranu zaměstnanci poskytl NS i v rozsudku sp. zn. 21 Cdo 2580/2003 ze dne 27. dubna 2004, ve kterém dovodil, že je povinností zaměstnavatele nejdříve zvážit, zda jím zamýšlené organizační změny, spočívající ve snížení počtu zaměstnanců, není možné dosáhnout tím, že některým zaměstnancům končí pracovní poměr uzavřený na dobu určitou právě v časovém období, kdy má toto organizační opatření nabýt účinnosti nebo zda některý ze zaměstnanců například sám nepodal výpověď, čímž by bylo účelu organizační změny dosaženo.

---

<sup>145</sup> Srov. např. odůvodnění rozsudku NS sp. zn. 21 Cdo 2204/2003 ze dne 27. dubna 2004

<sup>146</sup> Srov. rozhodnutí NS ČSSR sp. zn. 6 Cz 215/67 ze dne 22. února 1968, ale stejně např. i odůvodnění rozsudku NS sp. zn. 21 Cdo 4429/2017 ze dne 23. ledna 2018

Pokud by tedy účel organizační změny byl naplněn některým z výše zmíněných důvodů, není možné, aby zaměstnavatel přistoupil k rozvázání pracovního poměru se zaměstnancem, neboť by nebyla dána příčinná souvislost. NS tak chvályhodně poskytl ochranu zaměstnanci před zneužitím výpovědního důvodu dle §52 písm. c) ZPr tímto způsobem.

Další otázkou, se kterou byla judikatura nucena se vypořádat, je nadbytečnost zaměstnance a „částečné úvazky“. Pokud totiž dojde k situaci, kdy zaměstnanec vykonává práci ve stanovené týdenní pracovní době a pro zaměstnavatele se stane nadbytečným jen částečně, je možné, aby zaměstnavatel přistoupil k rozhodnutí o organizační změně v podobě snížení stavu zaměstnanců tím způsobem, že s nadbytečnými zaměstnanci sjedná kratší pracovní dobu. V případě odmítnutí sjednání dohody o kratší pracovní době ze strany zaměstnance je však dán výpovědní důvod dle §52 písm. c) ZPr.<sup>147</sup> NS však řešil v rozsudku sp. zn. 21 Cdo 4485/2016 ze dne 22. března 2017 i opačnou situaci, kdy zaměstnanec byl zaměstnán jako učitel hudby v kratší pracovní době. Následně však v důsledku zvýšení počtu žáků vznikla jeho zaměstnavateli potřeba zaměstnávat zaměstnance v zákonem stanovené týdenní pracovní době, přičemž tento problém vyřešil přijetím rozhodnutí o organizační změně, kterou zrušil „částečný úvazek“ dosavadního zaměstnance jako nadbytečný s tím, že na jeho místo bude přijat zaměstnanec nový, a to s již stanovenou týdenní pracovní dobou. NS však v tomto rozsudku konstatoval, 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.“ V tomto případě je sice odůvodnění rozsudku NS v souladu s dosavadní judikaturou, která chápe nadbytečnost zaměstnance jako situaci, kdy pro zaměstnavatele práce zaměstnance není vůbec či v původním rozsahu potřebná, obhajitelné, avšak dle mého názoru bylo možné výkladem §52 písm. c) ZPr dovodit, že tzv. „jinou organizační změnou“ může být právě i zrušení pracovního místa s kratší pracovní dobou a nahrazení ho pracovním místem se stanovenou týdenní pracovní dobou. O tom, že se nejedná o účelový krok a zneužití tohoto výpovědního důvodu, pak bude svědčit především postup zaměstnavatele, který nabídne původnímu zaměstnanci „navýšení úvazku“, a případně až po odmítnutí přistoupí ke zrušení tohoto pracovního místa a výpovědi pro nadbytečnost dle §52

---

<sup>147</sup> Srov. rozsudek NS sp. zn. 21 Cdo 4442/2013 ze dne 20. listopadu 2014

písm. c) ZPr.<sup>148</sup> „Rada“, kterou zaměstnavateli v daném případě poskytl KS v Ostravě jako odvolací soud v rozsudku sp. zn. 16 Co 8/2016 ze dne 10. března 2016: „*Za situace, kdy [...] 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.*“, se jeví jako vytržená z kontextu praktického života. Pokud nechceme vytvářet příliš kazuisticky koncipovaný zákoník práce, který proto, aby vůbec bylo možné konstatovat, že je něco právem aprobované, bude výslovně řešit každou potenciální situaci případné nadbytečnosti zaměstnance, domnívám se, že NS měl výkladem postup zaměstnavatele shledat oprávněným a podřadit ho pod tzv. „jiné organizační změny“ ve smyslu §52 písm. c) in fine ZPr.

Časté jsou taktéž situace, kdy zaměstnavatel při podání výpovědi pro nadbytečnost dle §52 písm. c) ZPr musí vybírat mezi dvěma a více zaměstnanci, z nichž každého by se toto organizační opatření mohlo dotknout. Ustálená judikatura přitom ponechává volbu na zaměstnavateli a konstatuje, že soudy nejsou oprávněny přezkoumávat, proč zrovna vybral toho kterého z nich.<sup>149</sup> Jediným limitem pro výběr je zákaz diskriminace ve smyslu §1a odst. 1 písm. e) ZPr.<sup>150</sup> To samozřejmě vede k tomu, že zaměstnavatel může učinit své rozhodnutí v zásadě na základě libovolných, byť i neracionálních, avšak nediskriminačních kritérií.

V konečném důsledku lze tedy konstatovat, že soudy jsou oprávněny přezkoumávat naplnění všech tří předpokladů pro výpověď dle §52 písm. c) ZPr, a taktéž případně to, zda při výběru zaměstnance, se kterým bude rozvázán pracovní poměr pro nadbytečnost, nedošlo k diskriminaci.

V neposlední řadě bych rád zmínil sporné rozhodnutí v oblasti skončení pracovního poměru, které je z mého pohledu příkladem excesivního pojetí ochranné funkce pracovního práva. Jedná se o usnesení ÚS sp. zn. III. ÚS 968/17 ze dne 17. července 2019. V daném případě zaměstnavatel skončil pracovní poměr se svým zaměstnancem z výpovědního důvodu dle §52 písm. f) ZPr s argumentací, že zaměstnanec nesplňuje požadavky dle zákona č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů, a jeho dalším zaměstnáváním by zaměstnavatel porušoval zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším

---

<sup>148</sup> Tak dovozuje i VRAJÍK, M. *Z aktuální judikatury: Zkrácení zkušební doby; Nabídková povinnost po odvolání zaměstnance z vedoucího místa; Nadbytečnost a zvýšená potřeba práce*. Praktická personalistika, 2017, č. 9-10, s. 39-40

<sup>149</sup> Srov. např. rozsudek KS v Brně sp. zn. 7 Co 612/66 ze dne 3. ledna 1967 nebo rozsudek NS sp. zn. 2 Cdon 1130/97 ze dne 25. srpna 1998

<sup>150</sup> Srov. náleží ÚS sp. zn. II. ÚS 1609/08 ze dne 30. dubna 2009

odborném a jiném vzdělávání (školský zákon). Zaměstnanci, se kterým byl takto rozvázán pracovní poměr, přitom zbývalo sedmnáct měsíců do vzniku nároku na starobní důchod. ÚS v tomto usnesení konstatoval, že: „*Stěžovatelce [zaměstnavateli – pozn. autora] je třeba přisvědčit potud, že v případě inkriminované výpovědi postupovala striktně v souladu s příslušnými ustanoveními zákona o pedagogických pracovnících, respektive jejich výkladem zastávaným v rozhodovací praxi Nejvyššího soudu [...]*“ I přesto byla výpověď zaměstnavatele shledána neplatnou pro rozpor s dobrými mravy a zásadou zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance, přičemž „nemravnost“ byla soudy spatřována v tom, že zaměstnavatel výpovědi vystavil zaměstnance nepříznivé sociální situaci v době, kdy mu již „nezbývalo dlouho“ ke vzniku jeho nároku na starobní důchod, přičemž zaměstnanec se nacházel již v takovém období produktivního života, kdy je nejobtížnější nalézt si nové zaměstnání.

V prvé řadě bych chtěl konstatovat, že nepovažuji za vůbec možné, aby v tomto případě bylo shledáno právní jednání zaměstnavatele jako rozporné s dobrými mravy. Ve výše zmíněných rozhodnutích<sup>151</sup> NS opakovaně konstatoval, že pokud někdo vykonává své subjektivní právo a směřuje k naplnění cíle sledovaného právní normou, je nutné posuzovat takové právní jednání v souladu se zásadou „kdo vykonává své právo, nikomu neškodí“, a to i tehdy, pokud je vedlejším následkem vznik újmy na straně druhého účastníka pracovněprávního vztahu. V tomto případě dle mého názoru zaměstnavatel naplnil přesně to, co NS považuje za právem aprobované právní jednání, neboť ze skutkového stavu vyšlo najevo, že zaměstnavatel nejednal v úmyslu zaměstnance poškodit, ale pouze sledoval naplnění smyslu a účelu právní normy.<sup>152</sup> Zaměstnavatel navíc prokázal, že zaměstnanec neučinil žádné kroky k doplnění si kvalifikace tak, aby nemusel k výpovědi dle §52 písm. f) ZPr přistoupit. Dle mého názoru se jedná o excesivní poskytnutí ochrany zaměstnanci, která je dovedena až do takových závěrů, že nutí zaměstnavatele jednat v rozporu s právními předpisy, aby vyhověl dobrým mravům. Tento argument nemůže v právním státu obstát, neboť nečiní právní řád bezrozporným a je zcela v rozporu s předvídatelností práva pro adresáty právních norem. Ad absurdum by si v případě takového výkladu nemohl být nikdo jistý, že, přestože dodržuje právní předpisy a nevykonává své právo šikanózním způsobem, bude jeho právům poskytnuta soudní ochrana.

---

<sup>151</sup> Srov. např. rozsudek NS sp. zn. 21 Cdo 1202/2014 ze dne 18. září 2015

<sup>152</sup> Obdobně dovozuje FETTER, R. W. *Zaměstnanec v předdůchodovém věku je nepropustitelný? Aneb Plnění zákonné povinnosti je v rozporu s dobrými mravy?*. Epravo.cz [online]. 31. 10. 2019 [cit. 2023-05-21]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/zamestnanec-v-predduchodovem-veku-je-nepropustiteln-aneb-plneni-zakonne-povinnosti-je-v-rozporu-s-dobrymi-mravy-110183.html>

## 4. Ochranná funkce pracovního práva v pracovních podmínkách a BOZP

### 4.1. Smysl a účel právní úpravy pracovních podmínek a BOZP

Smysl právní úpravy pracovních podmínek a BOZP je nepochybně nutné hledat v základní ústavní hodnotě každé lidské bytosti, kterou je lidská důstojnost. V lidské důstojnosti jsou si všichni lidé rovni, a proto nelze argumentovat tím, že někteří z nás si zaslouží pracovní podmínky „důstojnější“ a druzí nikoliv. Ústavní ochrana lidské důstojnosti zároveň zaručuje, že závislá práce bude vykonávána za takových pracovních podmínek a při takové BOZP, že zaměstnanec nebude degradován na pouhý „pracovní nástroj“.<sup>153</sup>

Význam pracovních podmínek a BOZP podtrhuje §1a odst. 1 písm. b) a odst. 2 ZPr, který řadí uspokojivé a bezpečné podmínky pro výkon práce mezi základní zásady pracovněprávních vztahů, a to navíc mezi ty, jež vyjadřují hodnoty, které chrání veřejný pořádek. Tím zákoník práce dává jasně najevo důležitost ochrany zaměstnance, jeho zdraví a bezpečí při výkonu závislé práce, neboť jak již bylo k veřejnému pořádku zmíněno, ten představují základní, objektivním právem chráněná společenská pravidla, na jejichž neporušitelnosti je nutné bezvýhradně trvat.

Projevem ochrany zaměstnance v této oblasti je též charakter právní úpravy, a to v podobě omezení autonomie vůle zaměstnavatele kogentními, případně relativně kogentními ustanoveními, od kterých je možné se odchýlit za podmínek §4a ZPr.

Jedním ze stěžejních právních institutů, který se řadí mezi pracovní podmínky<sup>154</sup>, je pracovní doba. S pracovní dobou, která je představována především právní úpravou délky pracovní doby a jejího rozvržení, úzce souvisí právní úprava prací přesčas, nočních prací a pracovní pohotovosti. Zásadní roli pro ochranu zaměstnance má přitom doba odpočinku, která je ve vztahu k pracovní době definována negativně, tj. ve smyslu §78 odst. 1 písm. b) ZPr jako doba, která není pracovní dobou. Doba odpočinku je pak představována především instituty, jako jsou přestávky v práci, nepřetržitý odpočinek mezi směnami, dny pracovního klidu včetně nepřetržitého odpočinku v týdnu či dovolené.

Celková koncepce právní úpravy pracovní doby a doby odpočinku v sobě vyjadřuje jak ochrannou, tak i organizační funkci pracovního práva. Zatímco ochranná funkce se projevuje kogentní či relativně kogentní právní úpravou, která ukládá zaměstnavateli povinnosti zejména v oblasti maximální přípustné délky pracovní doby, jejího rozvrhu, včetně maximální možné

---

<sup>153</sup> O. Moravec in: HUSSEINI, F., BARTOŇ, M., KOKEŠ, M., KOPA, M. a kol. *Listina základních práv a svobod. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2021, s. 815-816

<sup>154</sup> Viz V. Bognárová in: PICHRT, J. a kol. *Pracovní právo*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2021, s. 303

práce přesčas a v ustanoveních omezujících zaměstnavatele za účelem zajištění dostatečné doby odpočinku mezi směnami a v týdnu, čímž chrání zaměstnance, aby nebyl pracovním přetěžován na úkor jeho fyzického a duševního zdraví, jakož i osobního a rodinného života. Naproti tomu organizační funkce se projevuje především v tom, že zaměstnavatel může zaměstnancům rozvrhnout pracovní dobu či čerpání dovolené a organizovat tak pracovní činnost pro něj vykonávanou.<sup>155</sup> Jak uvádí NS v rozsudku sp. zn. 21 Cdo 631/2019 ze dne 21. ledna 2021, tak: „V širším slova smyslu rozvržení pracovní doby v sobě zahrnuje rozhodnutí o tom, zda pracovní doba bude rozvržena rovnoměrně či nerovnoměrně, jak dlouhý bude pracovní týden, jaký bude pracovní režim, od kdy do kdy bude stanoven počátek a konec pracovních směn, jaký bude nepřetržitý odpočinek mezi směnami v týdnu atd.“ O rozvržení pracovní doby přitom rozhoduje zaměstnavatel zásadně samostatně. Jeho povinností je případně projednat rozvržení s odborovou organizací ve smyslu §99 ZPr, a též má velmi důležitou povinnost chránit zaměstnance, a to přihlédnout k tomu, aby rozvržení pracovní doby nebylo v rozporu s hledisky bezpečné a zdravé neohrožující práce ve smyslu §81 odst. 2 ZPr. Pro ochranu zaměstnanců ve „zvláštním“ postavení v souvislosti s rozvrhem pracovní doby je nepochybně významné též ustanovení §241 ZPr.

V právní úpravě pracovní doby a doby odpočinku se zásadní měrou promítá právo EU, zejména pak směrnice 2003/88/ES, o některých aspektech úpravy pracovní doby. S tím souvisí i značný význam judikatury SDEU, která má vliv nejen na výklad a aplikaci právních institutů v této oblasti, ale někdy je v souladu s ní přeformulována i vnitrostátní právní úprava.<sup>156</sup> Některé, byť nemnohé, z institutů však stále představují výdobytek českého zákonodárce, aniž by na úrovni EU měly svůj právní ekvivalent. Jedná se například o konto pracovní doby.<sup>157</sup>

Právní institut dovolené, byť systematicky upravený samostatně v části deváté zákoníku práce, lze považovat za dobu odpočinku.<sup>158</sup> Dovolenu je přitom možné chápat jako delší časový úsek, který je poskytován zaměstnanci za účelem odpočinku od pracovní činnosti, a během kterého je zaměstnanec materiálně zabezpečen ze strany zaměstnavatele skrze náhradu mzdy či platu. Smyslem právní úpravy je přitom především ucelené vyčerpání dovolené v celém rozsahu

---

<sup>155</sup> Srov. D. Brůha in: HŮRKA, P. *Pracovní právo*. 3. aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2020, s. 165

<sup>156</sup> Příkladem může být rozsudek SDEU ve věci C – 151/02 ze dne 9. září 2003, v důsledku něž a dalších rozhodnutí SDEU byla rozšířena definice pracovní doby v českém právu. Nyní je pod pracovní dobu ve smyslu §78 odst. 1 písm. a) ZPr řazena nejen doba, v níž je zaměstnanec povinen vykonávat pro zaměstnavatele práci, ale i doba, v níž je zaměstnanec na pracovišti připraven k výkonu práce podle pokynů zaměstnavatele.

<sup>157</sup> D. Brůha in: VALENTOVÁ, K., PROCHÁZKA, J., JANŠOVÁ, M., ODROBINOVÁ, V., BRŮHA, D. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, s. 354

<sup>158</sup> Srov. např. P. Hůrka in: HŮRKA, P. *Pracovní právo*. 3. aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2020, s. 195



nároku za účelem dosažení co největší regenerace zaměstnance, byť v praxi k tomu zřídka dochází a zákoník práce v §217 dokonce umožňuje na základě dohody mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem vyloučit povinnost vyčerpat alespoň dva týdny dovolené vcelku.<sup>159</sup>

Co se týče účelu dovolené, právní úprava v ČR inklinuje především k zdravotně-ochranné funkci. Jejím účelem je především umožnit zaměstnanci zregenerovat svoje fyzické a duševní síly, což samozřejmě souvisí s premisou, že zregenerovaný zaměstnanec je lépe a výkonněji pracující. Nepochybný je však i účel sociální, který umožňuje zaměstnanci strávit čas s rodinou, blízkými, případně se mimopracovně realizovat ve svých zájmech, apod.<sup>160</sup>

Samotná právní úprava dovolené jako doby odpočinku je opět velmi silně ovlivněna právem EU, konkrétně pak směrnicí 2003/88/ES o některých aspektech úpravy pracovní doby, a též zejména Úmluvou MOP č. 132 týkající se každoroční placené dovolené.

Právní úprava dovolené v zákoníku práce byla v nedávné době novelizována zákonem č. 285/2020 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další související zákony.<sup>161</sup> Současná právní úprava tak v §211 ZPr rozlišuje dovolenou za kalendářní rok nebo poměrnou část dovolené za kalendářní rok, která za zákonem stanovených podmínek náleží zásadně každému zaměstnanci v pracovním poměru.<sup>162</sup> Vedle toho zákoník práce rozlišuje tzv. dodatkovou dovolenou, ve které se promítá kompenzační funkce dovolené, a která proto ve smyslu §215 odst. 1 ZPr zakládá zaměstnancům vykonávajícím hornické práce či zvláště obtížné práce nárok na „další“ dovolenou, a to až v délce stanovené týdenní pracovní doby. Reflektuje se tak nepochybně vyšší náročnost takových prací, které vyžadují i delší fyzickou a psychickou regeneraci zaměstnanců je vykonávajících.<sup>163</sup>

Určení doby, kdy bude zaměstnancem jeho dovolená čerpána, je ve smyslu §217 ZPr povinností zaměstnavatele. Při rozvrhování jejího čerpání je však povinen přihlížet nejenom k vlastním provozním důvodům, ale i k oprávněným zájmům zaměstnance.<sup>164</sup> Zaměstnavatel pro účely určování čerpání dovolené vydává ve smyslu §217 odst. 1 ZPr písemný rovrh čerpání dovolené, a to s předchozím souhlasem odborové organizace a rady zaměstnanců. Dovolená, jak

<sup>159</sup> J. Morávek in: PICHRT, J. a kol. *Pracovní právo*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2021, s. 328-329, 340-341

<sup>160</sup> J. Morávek in: Tamtéž, s. 329

<sup>161</sup> K změnám, ke kterým došlo v důsledku novely, více viz M. Vrajík in: VALENTOVÁ, K., PROCHÁZKA, J., JANŠOVÁ, M., ODROBINOVÁ, V., BRŮHA, D. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, s. 695-696

<sup>162</sup> Pozn. Právo na dovolenou ze zákona nenáleží zaměstnancům činným na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, to však neznamená, že by ve smyslu §77 odst. 3 ZPr nebylo možné jejich právo na dovolenou založit ujednáním nebo ho přiznat ve vnitřním předpisu. (Srov. M. Vrajík in: Tamtéž, s. 693-694)

<sup>163</sup> Srov. J. Morávek in: PICHRT, J. a kol. *Pracovní právo*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2021, s. 329 a 339-340

<sup>164</sup> „Vedle toho by měl zaměstnavatel přihlížet [...] k oprávněným zájmům jednotlivých zaměstnanců (oprávněným zájmem může být například termín školních prázdnin nezletilých dětí zaměstnance) [...]“ (Viz J. Morávek in: Tamtéž, s. 342)

již bylo zmíněno, má být čerpána vcelku a do konce kalendářního roku, ve kterém právo na ní vzniklo, nestanoví-li zákon jinak. Rozvrh však sám o sobě neznamená určení čerpání dovolené jednotlivým zaměstnancům, byť by na jeho základě měla být dovolená čerpána. Samotné určení čerpání dovolené je pak zaměstnavatel povinen písemně oznámit konkrétnímu zaměstnanci alespoň čtrnáct dnů předem, pokud se nedohodnou na kratší době. Jak podotýká Vrajík, v praxi se však často postupuje odlišně, a to tak, že zaměstnavatelé přenechávají na zaměstnancích, aby požádali o čerpání jejich dovolené s tím, že takové čerpání musí zaměstnavatel odsouhlasit.<sup>165</sup>

Zákoník práce zároveň chrání zaměstnance v §217 odst. 3 pro případ, že by mu zaměstnavatel změnil termín čerpání dovolené, nebo ho dokonce z dovolené odvolal. Pokud k tomu zaměstnavatel přistoupí, je povinen zaměstnanci nahradit všechny náklady, které mu bez jeho zavinění v důsledku toho vznikly. Bude se jednat zejména o storno poplatky, náklady na bezprostřední přepravu z místa dovolené, apod.<sup>166</sup>

V neposlední řadě je vhodné zmínit i oprávnění zaměstnavatele krátit zaměstnanci dovolenou za zákonem stanovených podmínek. Zákoník práce v tomto ohledu dává zaměstnavateli prostor pro vlastní uvážení, zda ke krácení přistoupí, přičemž je oprávněn takto krátit dovolenou zaměstnance pouze v rozsahu, v jakém neomluveně zameškal směnu, konkrétně pak o počet neomluveně zameškaných hodin. Případné neomluvené zameškání kratší části jednotlivých směn je ve smyslu §223 odst. 1 in fine ZPr možné sčítat. Zaměstnanec je však v tomto ohledu chráněn, neboť i přes případné krácení ze strany zaměstnavatele mu za podmínky, že jeho pracovní poměr k těmto zaměstnavateli trval po celý kalendářní rok, musí zůstat dovolená alespoň v délce dvou týdnů.

Další oblastí, ve které se významně projevuje ochranná funkce pracovního práva, je oblast BOZP. Jak již bylo zmíněno, uspokojivé a bezpečné podmínky pro výkon práce ve smyslu §1a odst. 1 písm. b) ZPr představují jednu ze základních zásad pracovněprávních vztahů, které vyjadřují smysl a účel ustanovení zákoníku práce. Jak uvádí Stádník, základním účelem právní úpravy BOZP je přitom předcházení a omezování rizik spojených s ohrožením života a zdraví zaměstnance při výkonu jeho pracovní činnosti. V předpisech BOZP, které naplňují především preventivní funkci, se pak zásadním způsobem projevuje ochranná funkce pracovního práva.<sup>167</sup>

Právní úpravou BOZP stát ve veřejném zájmu ingeruje do výchozího principu soukromého práva, kterým je autonomie vůle, a to skrze kogentní charakter právních norem.

---

<sup>165</sup> M. Vrajík in: VALENTOVÁ, K., PROCHÁZKA, J., JANŠOVÁ, M., ODROBINOVÁ, V., BRŮHA, D. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, s. 722

<sup>166</sup> M. Vrajík in: Tamtéž, s. 724

<sup>167</sup> Srov. J. Stádník in: PICHRT, J. a kol. *Zákoník práce. Zákon o kolektivním vyjednávání. Praktický komentář*. 2. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2022, s. 308-310

Veřejný zájem je zde zejména na preventivní ochraně zdraví a života zaměstnance, což úzce souvisí se zachováním jeho způsobilosti k výkonu práce a snahou státu o maximalizaci výkonnosti jeho ekonomiky včetně předcházení vynakládání výdajů na případnou zdravotní péči a sociální zabezpečení zaměstnance, u kterého nastal pracovní úraz či nemoc z povolání.<sup>168</sup>

Právní úprava BOZP přitom není koncentrována výlučně v zákoníku práce, ale je obsažena ve značném množství právních a ostatních předpisů. Podstatný vliv na její konečnou podobu mají jednak mezinárodní úmluvy, ať už se jedná o Úmluvy MOP<sup>169</sup> nebo Evropskou sociální chartu, a též právo EU, kde těžištěm právní úpravy BOZP je zejména sekundární právo, a to směrnice 89/391/EHS o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci, a dále i směrnice 91/383/EHS, kterou se doplňují opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci zaměstnanců v pracovním poměru na dobu určitou nebo v dočasném pracovním poměru.

Základem české právní úpravy BOZP jsou zejména ustanovení §101 až §108 ZPr, která obsahují základní zásady, práva a povinnosti zaměstnance, včetně základních povinností zaměstnavatele na úseku BOZP. Dalším zásadním právním předpisem upravujícím BOZP, na který v §107 odkazuje zákoník práce, je zákon č. 309/2006 Sb., kterým se upravují další požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v pracovněprávních vztazích a o zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při činnosti nebo poskytování služeb mimo pracovněprávní vztahy.

Podrobná právní úprava je pak předmětem značného množství dalších, zejména prováděcích právních předpisů. Okruh těchto právních předpisů, ale i ostatních předpisů, jako jsou například technické normy, obecným způsobem vymezuje §349 odst. 1 ZPr.<sup>170</sup> S opatřeními a povinnostmi vyplývajícími z předpisů v oblasti BOZP musí být zaměstnanec zaměstnavatelem seznámen.

Pro BOZP jsou dle §349 odst. 2 ZPr významné i konkrétní pokyny k jejímu zajištění dané zaměstnanci vedoucími zaměstnanci, kteří jsou mu nadřízeni. Jak uvádí Stádník, zásadní roli

---

<sup>168</sup> Více viz J. Stádník in: PICHRT, J. a kol. *Pracovní právo*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2021, s. 440-442

<sup>169</sup> Zejména Úmluva MOP č. 155 o bezpečnosti a zdraví pracovníků a o pracovním prostředí, a Úmluva MOP č. 161 o závodních zdravotních službách.

<sup>170</sup> „Aby se jednalo o právní či ostatní předpisy k zajištění BOZP, musí se vždy jednat o konkrétní předpisy, které směřují k zajištění BOZP, a to formou nařízení konání určité činnosti či naopak zákazu určité činnosti. [...] Podle § 270 odst. 4 se při posuzování, zda zaměstnanec porušil právní nebo ostatní předpisy anebo pokyn k zajištění BOZP, nelze dovolávat všeobecných ustanovení, podle nichž si má každý počínat tak, aby neohrožoval zdraví své a zdraví jiných.“ (Viz T. Bělina in: BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 1451-1452)

hrají zejména v souvislosti s povinností zaměstnavatele k náhradě škody a nemajetkové újmy vzniklé v důsledku pracovního úrazu či nemoci z povolání dle §270 an. ZPr.<sup>171</sup>

Základní povinností zaměstnavatele je proto ve smyslu §101 odst. 1 a §102 odst. 1 ZPr zajistit zaměstnancům BOZP, a to zejména prostřednictvím identifikace možných rizik a přijetí prevenčních opatření, která tato rizika odstraní, a pokud je nelze odstranit, tak ve smyslu §102 odst. 4 ZPr provést jejich vyhodnocení a přijmout opatření k jejich minimalizaci. Za tím účelem zákoník práce a další právní a ostatní předpisy stanoví zaměstnavateli řadu povinností.<sup>172</sup>

Veřejnoprávní kontrolu nad dodržováním povinností ze strany zaměstnavatele v této oblasti pak vykonávají především orgány inspekce práce dle zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, který upravuje mimo jiné i skutkové podstaty přestupků na úseku pracovní doby, dovolené či bezpečnosti práce nebo například orgány ochrany veřejného zdraví dle zákona č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů. V případě BOZP má značný význam i tzv. vnitřní kontrola, kterou v užším smyslu vykonávají odborové organizace dle §322 ZPr. Další zástupci zaměstnanců ve smyslu rady zaměstnanců či zástupce pro oblast BOZP mají působnost především v oblasti práva na informace a projednání, a to i v oblasti BOZP.<sup>173</sup>

#### **4.2. Ústavně zaručené právo na uspokojivé pracovní podmínky**

Pracovní podmínky a BOZP je možné podřadit pod ústavně zaručené základní právo zaměstnanců na „uspokojivé pracovní podmínky“ ve smyslu čl. 28 LZPS.

Jak již bylo zmíněno v kapitole 3.2., původní návrh znění současného čl. 28 LZPS ze strany Slovenské národní rady při přijímání ústavního zákona č. 23/1991 Sb., kterým se uvozuje Listina základních práv a svobod jako ústavní zákon Federálního shromáždění České a Slovenské Federativní Republiky, měl být doplněn demonstrativním výčtem dílčích základních práv zaměstnanců. Tento návrh nakonec nebyl přijat s odůvodněním, že z legislativně-technického hlediska je vhodnější abstraktnější formulace základního práva zaměstnanců na „uspokojivé pracovní podmínky“, pod které lze jednotlivá dílčí práva podřadit.<sup>174</sup> Dílčími, demonstrativně uvedenými právy v původním návrhu, byly práva na:

- odměnu za práci zabezpečující dostatečnou životní úroveň,

---

<sup>171</sup> J. Stádník in: PICHRT, J. a kol. *Pracovní právo*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2021, s. 439

<sup>172</sup> Více srov. M. Vrajík in: HŮRKA, P., VRAJÍK, M., ELIÁŠ, K., BEZOUŠKA, P.. *Praktický komentář zákoníku práce a souvisejících ustanovení občanského zákoníku s příklady*. 1. vydání. Praha: BOVA POLYGON, 2022, s. 258-259

<sup>173</sup> Srov. J. Stádník in: PICHRT, J. a kol. *Pracovní právo*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2021, s. 448-449

<sup>174</sup> Srov. J. Wintr in: WAGNEROVÁ, E., ŠIMÍČEK, V., LANGÁŠEK, T., POSPÍŠIL, I. a kol. *Listina základních práv a svobod. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer ČR, a. s., 2012, s. 609-610

- ochranu proti svévolnému propuštění,
- ochranu bezpečí a zdraví při práci,
- nejvyšší přípustnou délku pracovní doby,
- přiměřený odpočinek po práci a
- nejkratší přípustnou dobu placené dovolené na zotavenou.<sup>175</sup>

Průběh samotného legislativního procesu a vypracované důvodové zprávy k návrhům zákonů přitom nepochybně slouží jako významné podklady pro interpretaci ustanovení právních předpisů za pomoci historického výkladu. V tomto smyslu pak ÚS v nálezu I. ÚS 2283/17 ze dne 28. srpna 2018 dospěl k závěru, že: „*Původní návrh Listiny, jehož navrhovatelem byla SNR (FS tisk 330) byl podstatně podrobnější. [...] ČNR však navrhla (FS tisk 331) formulaci stručnější a obecnější, lépe odpovídající základnímu charakteru Listiny. Z průběhu legislativního procesu však nelze soudit, že by konečné znění Listiny mělo zaručovat práva zaměstnanců v omezenějším rozsahu.*“

ÚS tak dle mého názoru zaujal správné stanovisko, když potvrdil minimální obsah pojmu „uspokojivých pracovních podmínek“ v souladu s původně navrhovaným zněním, neboť smyslem obecné a stručné podoby formulace čl. 28 LZPS nebylo některá z navrhovaných dílčích základních práv zaměstnanců vyloučit, ale pouze legislativně-technicky ustanovení vhodně formulovat a předejít tak obavě z toho, že by výčtové, byť demonstrativní ustanovení, „bránilo“ jeho rozšiřování o další dílčí základní práva spadající pod „uspokojivé pracovní podmínky.“

V tom samém nálezu ÚS dovodil, že pokud je součástí uspokojivých pracovních podmínek i ochrana zdraví a bezpečnost zaměstnance, je nutné pod něj subsumovat i jeho právo na odčinění újmy mu vzniklé v důsledku pracovního úrazu či nemoci z povolání.

Jak již bylo uvedeno v kapitole 2.2. k čl. 28 LZPS, jedná se o právo, kterého je možné se dle čl. 41 odst. 1 LZPS domáhat pouze v mezích zákonů, které jej provádějí. Minimální obsah zákonů je však předurčen již tím, jaká dílčí základní práva pod „uspokojivé pracovní podmínky“ spadají. Ty je tak nezbytné na zákonné úrovni upravit takovým způsobem, aby se jich zaměstnanci mohli skutečně domoci.

Jak již bylo zmíněno, je zde souvislost mezi čl. 28 a čl. 27 LZPS ve spojení s §322 ZPr. Institut tzv. koaliční svobody totiž umožňuje, aby zaměstnanci skrze odborové organizace kontrolovali, jakým způsobem jsou u zaměstnavatele naplňovány jeho povinnosti v oblasti

---

<sup>175</sup> Návrh Slovenskej národnej rady z 22. novembra 1990 na vydanie ústavného zákona, ktorým sa vyhlasuje Listina základných práv a slobôd. FS tisk č. 330, Federální shromáždění ČSFR, VI. volební období, 22. listopadu 1990, Bratislava. Dostupné online zde: [https://www.psp.cz/eknih/1990fs/tisky/t0330\\_01.htm](https://www.psp.cz/eknih/1990fs/tisky/t0330_01.htm)

BOZP, a tím se podíleli na realizaci ústavně zakotveného práva na uspokojivé pracovní podmínky.<sup>176</sup>

Zároveň je nezbytné připomenout, že LZPS v čl. 29 odst. 1 přiznává právo na zvýšenou ochranu zdraví při práci a na zvláštní pracovní podmínky ženám, mladistvým či osobám zdravotně postiženým. V čl. 32 LZPS je pak zaručena zvláštní ochrana v pracovněprávních vztazích a odpovídající pracovní podmínky těhotným ženám. Povinnost státu zaručit tyto práva jejich nositelům se promítá zejména v ustanoveních zákoníku práce, kdy jako příklad lze uvést ustanovení §237 až 247 ZPr, upravující zvláštní pracovní podmínky některých zaměstnanců, a dále například §79a ZPr stanovující maximální délku denní směny a maximální délku týdenní pracovní doby u zaměstnance mladšího 18 let či §88 odst. 1 ZPr zakotvující povinnost zaměstnavatele mladistvému poskytnout vždy přestávku na jídlo a oddech.

#### **4.3. Pracovní podmínky a BOZP v judikatuře českých soudů**

V této podkapitole budou rozebrána vybraná rozhodnutí, týkající se ochrany zaměstnance, která souvisejí s instituty zmíněnými v podkapitole 4.1.

Významnou povinností zaměstnavatele, která jak již bylo zmíněno, v zásadě představuje projev organizační funkce pracovního práva, je rozvržení pracovní doby. Jelikož se jedná o nástroj, který umožňuje zaměstnavateli organizovat pro něj vykonávanou pracovní činnost, je nepochybné, že se zde mohou vyskytnout případy, kdy bude nezbytné poskytnout ochranu právům zaměstnanců.

V této souvislosti je vhodné zmínit rozsudek NS sp. zn. 21 Cdo 631/2019 ze dne 21. ledna 2021, ve kterém NS řešil z hlediska ochrany zaměstnance významnou otázku, a to jakým způsobem musí dojít ze strany zaměstnavatele k seznámení zaměstnance s rozvržením týdenní pracovní doby, případně jeho změnou, a jaký to může mít význam ve vztahu ke skutečnosti, zda se zaměstnanec dopustil či nedopustil „neomluvené absence“. Co se týče samotného účelu ustanovení §84 ZPr, NS se k němu vyjádřil následovně: *„Je mimo pochybnost, že povinnost zaměstnavatele vypracovat písemný rozvrh týdenní pracovní doby a seznámit s ním nebo s jeho změnou zaměstnance ve stanovené (dohodnuté) době před začátkem období, na něž je pracovní doba rozvržena, je stanovena na ochranu zaměstnance; v ustanovení § 84 zák. práce se zde promítá základní zásada pracovněprávních vztahů spočívající ve zvláštní zákonné ochraně postavení zaměstnance [§ 1 odst. 1 písm. a) zák. práce]. Účelem je, aby (nové) rozvržení pracovní doby bylo jednoznačné a nepochybnitelné a zaměstnanec měl dostatečný časový*

---

<sup>176</sup> K tomu srov. odůvodnění nálezu ÚS sp. zn. Pl. ÚS. 83/06 ze dne 12. března 2008, bod 309.

*prostor přizpůsobit mu úpravu svých osobních a rodinných poměrů.*“ Ve světle nezbytné ochrany zaměstnance pak dovedl, že k tomu, aby se změna rozvrhu týdenní pracovní doby stala vůči zaměstnanci účinnou, je nezbytné, aby byly splněny oba požadavky vyplývající z §84 ZPr, tj. aby došlo k písemnému vypracování změněného rozvrhu týdenní pracovní doby, a zároveň s ním byl zaměstnanec v předepsané lhůtě seznámen.<sup>177</sup> Pokud k tomu nedojde, tak změna rozvržení týdenní pracovní doby nemůže nabýt účinnosti, v důsledku čehož zaměstnanec není povinen dle takto neúčinně změněného rozvrhu týdenní pracovní doby vykonávat pro zaměstnavatele práci, a ten není oprávněn to po něm ani požadovat. Zároveň není možné, aby ze strany zaměstnance došlo k neomluvenému zameškání práce. Avšak i přes neúčinnost změny je zaměstnanec povinen pro zaměstnavatele dále vykonávat práci dle dosavadního rozvrhu týdenní pracovní doby. V souvislosti s tím je vhodné též připomenout, že lhůta dvou týdnů k seznámení se s rozvrhem týdenní pracovní doby stanovená v §84 ZPr může být dle výše uvedeného rozsudku NS dohodou změněna, a to i na lhůtu kratší.

Závěr dovozený v tomto rozsudku považuji za zcela zásadní pro ochranu zaměstnance. Pokud by totiž NS dovedl, že se jedná o neomluvené zameškání práce, mohl by případně zaměstnavatel za zákonem stanovených podmínek přistoupit k rozvázání pracovního poměru se zaměstnancem.

Další rozhodnutí týkající se rozvržení týdenní pracovní doby, které je z hlediska ochrany zaměstnance významné, a to zejména v případech, kdy by zaměstnavatel se zaměstnancem neoprávněně rozvázal pracovní poměr, je rozsudek NS sp. zn. 21 Cdo 1395/2010 ze dne 10. května 2011. Jednalo se o případ, kdy si zaměstnavatel se zaměstnancem ujednal v pracovní smlouvě následující: „[...] *pracovní úvazek: nerovnoměrně stanovená pracovní doba s třísměnným a nepřetržitým pracovním režimem v délce nejvýše 37,5 hod. týdně s účinností od 1. 1. 2001*“. Tento zaměstnanec, který pro zaměstnavatele pracoval jako jeden z „odborných referentů Call Centre“, měl být následně podroben jednostranně učiněné změně rozvrhu týdenní pracovní doby, týkající se této pracovní pozice „odborných referentů“, a to z třísměnného a nepřetržitého pracovního režimu na dvousměnný. Zaměstnanec odmítl na tuto změnu přistoupit s poukazem, že mezi ním a zaměstnavatelem byla pracovní doba ujednána v pracovní smlouvě, a proto jí nelze jednostranně měnit ve smyslu §81 a §84 ZPr. Nadále proto usiloval o výkon práce

---

<sup>177</sup> Ke způsobu seznámení s ním se pak NS vyjádřil tak, že není nutné, aby zaměstnavatel zaměstnanci předal písemné vyhotovení rozvrhu týdenní pracovní doby či jeho změny, ale: „[...] *je-li rozvrh týdenní pracovní doby učiněn součástí pracovního řádu nebo jiného vnitřního předpisu, popřípadě ve formě písemného pokynu zaměstnavatele, s nímž má zaměstnanec možnost se seznámit, postačí, je-li mu podána informace, že některým z uvedených způsobů ke změně v rozvržení týdenní pracovní doby došlo.*“ (Rozsudek NS sp. zn. 21 Cdo 631/2019 ze dne 21. ledna 2021)

dle ujednání o pracovní době v pracovní smlouvě. Zaměstnavatel na to reagoval okamžitým zrušením pracovního poměru pro porušení pracovní kázně zvlášť hrubým způsobem v důsledku neomluvených absencí a odmítnutí řídit se novým rozvrhem týdenní pracovní doby. NS nicméně dovodil, že pokud pracovní smlouva uzavřená mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem obsahuje ujednání o pracovní době, není zaměstnavatel oprávněn ve smyslu zásady pacta sunt servanda k její jednostranné změně dle §81 a 84 ZPr, ale je opět nezbytné dosáhnout dohody se zaměstnancem.

Domnívám se, že tímto rozsudkem NS poskytl zásadní ochranu zaměstnancům, se kterými zaměstnavatel ujedná podobu jejich pracovní doby v pracovní smlouvě. Jak správně podotýká Randlová a Hořejší, v praxi je nutné zaměstnavatele varovat před případnými obtížemi, které jsou s takovým ujednáním v pracovní smlouvě spojeny. Z hlediska flexibility organizace pracovní činnosti pak přistoupení k takovému ujednání nelze zaměstnavatelům doporučit, neboť se zásadním způsobem omezují v možnosti reagovat změnou rozvrhu týdenní pracovní doby na své hospodářské potřeby.<sup>178</sup>

Ochranná funkce pracovního práva se taktéž významným způsobem projevuje v institutu doby odpočinku. Jednou ze základních povinností v této oblasti je povinnost zaměstnavatele poskytnout zaměstnanci ve smyslu §88 odst. 1 ZPr nejdéle po 6 hodinách nepřetržité práce přestávku v práci na jídlo a oddech, která není pracovní dobou. Jde-li však o práce, které nemohou být k jejímu poskytnutí přerušeny, poskytuje se alespoň přiměřená doba na oddech a jídlo, která se do pracovní doby započítává.

V tomto ohledu považuji z hlediska zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance za zcela stěžejní nálezy ÚS sp. zn. II. ÚS 1854/20 ze dne 18. října 2021, ve kterém se ÚS zabýval povahou přestávek v práci na jídlo a oddech ve smyslu §88 ZPr v situaci, kdy zaměstnanec – hasič – musel být i během těchto přestávek do tří minut akceschopný k hasičskému zásahu na letišti. Předmětem sporu se stalo posouzení, zda tyto zaměstnavatelem tvrzené a pracovní odměnou neohodnocené přestávky jsou ve smyslu §88 odst. 1 ZPr přestávkami v práci na jídlo a oddech, které nejsou součástí pracovní doby, či naopak přiměřenou dobou na oddech a jídlo, která součástí pracovní doby je, a proto za ní náleží odměna. ÚS tak musel vyřešit otázku, zda vyžadovaná akceschopnost k zásahu do tří minut může znamenat, že se jedná o práce, které nelze přerušit, či nikoliv. Právní názor, který ÚS v tomto nálezu vyslovil, a který považuji za důležitý,

---

<sup>178</sup> RANDLOVÁ, N., HOŘEJŠÍ, L. *Neplatnost okamžitého zrušení pracovního poměru – porušení pracovní kázně zvlášť hrubým způsobem pro nedodržování pracovní doby*. Epravo.cz [online]. 17. 6. 2011 [cit. 2023-06-14]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/neplatnost-okamziteho-zruseni-pracovniho-pomeru-poruseni-pracovni-kazne-zvlast-hrubym-zpusobem-pro-nedodrzovani-pracovni-doby-74516.html>



je, že: „Doba, po kterou je zaměstnanec připraven zasáhnout, je pracovní dobou bez ohledu na to, zda k zásahu dojde, či nikoli.“ To dle ÚS znamená, že aby se jednalo o přestávku v práci na jídlo a oddech, která není součástí pracovní doby, musí mít zaměstnanec možnost během ní vykonávat své soukromé činnosti, zasportovat si či si krátce odpočinout, aniž by musel být zaměstnavateli jakkoliv k dispozici. Tedy jak uvádí tento nálezn, o neplacenou přestávku v práci na jídlo a oddech jako dobu odpočinku se může jednat pouze tehdy, pokud s ní může zaměstnanec nakládat podle vlastního uvážení.

Dovozený závěr ÚS považuji za správný a žádoucí z hlediska ochrany práv zaměstnanců. Je však nutné podotknout, že důsledky takového výkladu mohou mít význam pro celou řadu povolání a vést k nutnosti změny přístupu zaměstnavatelů k takovým časovým úsekům<sup>179</sup>, ať už tím, že je budou považovat za přiměřenou dobu na oddech a jídlo a budou je tím pádem započítávat do pracovní doby, anebo skutečně umožní zaměstnancům nerušené nakládání s takovým časem dle jejich uvážení, čímž naplní dovozené předpoklady pro to, aby se jednalo o přestávku v práci na jídlo a oddech.

Dalším významným a recentním rozhodnutím v oblasti doby odpočinku, ve kterém NS poskytl zaměstnanci žádoucí ochranu, je rozsudek NS sp. zn. 21 Cdo 1299/2021 - II ze dne 26. ledna 2022. Jednalo se o případ zaměstnankyně (žalobkyně) zaměstnané v nepřetržitém provozu v dvanáctihodinových směnách, již byla dle rozvrhu pracovních směn stanovena směna na svátek (Velikonoční pondělí) ve smyslu §91 odst. 4 ZPr. Následně však zaměstnavatel zaměstnankyni určil čerpání dovolené na tento svátek, a zároveň jí tento den odečetl z celkového nároku na dovolenou za daný kalendářní rok. Zaměstnavatel se přitom bránil tím, že ustanovení §219 odst. 2 věta první ZPr se nevztahuje na zaměstnance pracující v nepřetržitém provozu, neboť dle jeho názoru: „[...] u zaměstnanců pracujících v nepřetržitém provozu z povahy provozu může být jejich pracovním dnem kterýkoliv den v týdnu, v měsíci, v roce, a nelze u nich proto na libovolně dlouhou dobu dopředu stanovit, zda bude určitý den jejich pracovním dnem (např. pondělí). Žádný den v týdnu, v měsíci ani v roce tedy podle mínění dovolatele nelze u těchto zaměstnanců považovat za obvyklý pracovní den (tj. den, kdy jinak obvykle pracují).“ Z toho zaměstnavatel dovodil, že pokud zaměstnanci pracující v nepřetržitém provozu nemají „obvyklé pracovní dny“, nemůže se na ně předmětné ustanovení aplikovat.

NS se však proti argumentaci zaměstnavatele vymezil, a jeho dovolání zamítl, když uvedl, že zaměstnavatel se v konečném důsledku: „[...] tímto způsobem sám (na základě

---

<sup>179</sup> Srov. např. KOMENDOVIÁ, J., SMEJKAL, J. *Přestávka v práci na jídlo a oddech nebo přiměřená doba na jídlo a oddech – aktuální výkladové přístupy ze strany soudní praxe*. Právní rozhledy, 2022, č. 11, s. 404

vlastního rozhodnutí) „vzdal“ možnosti přidělovat v tento den (ve svátek) tomuto zaměstnanci práci, přestože mu na tento den v předem stanoveném rozvrhu pracovních směn určil směnu.“ Přitom NS správně podotkl, že i pro zaměstnance v nepřetržitém provozu je den, na který připadl svátek, dnem pracovním, pokud na něj připadá jeho směna dle předem stanoveného rozvrhu směn. Zároveň vyjasnil, že pojem „obvyklý pracovní den“ v §219 odst. 2 ZPr nelze interpretovat pouze za pomoci jazykového výkladu, ale je potřeba použít i další výkladové metody. Poté je dle NS možné chápat „obvyklý pracovní den“ i jako takový den, na který byla zaměstnanci určena směna dle předem stanoveného rozvrhu pracovních směn, aniž je relevantní v jakém provozu nebo pracovním režimu zaměstnanec pracuje. Z toho důvodu se i na zaměstnance v nepřetržitém provozu, za podmínek tohoto případu, vztahuje obecné pravidlo vyplývající z §219 odst. 2 ZPr, tedy kdy „svátek má přednost před dovolenou“.

V souvislosti s tím je však nutné připomenout, že daný případ byl posuzován dle zákoníku práce ve znění účinném do 30. června 2019. Následně totiž zákonem č. 285/2020, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další související zákony, došlo k novelizaci předmětného ustanovení §219 ZPr, což reflektoval již i NS v odůvodnění tohoto rozsudku. Do §219 odst. 2 ZPr totiž byla doplněna výjimka z obecného pravidla, že pokud v době dovolené zaměstnance připadne svátek na den, který je jinak jeho obvyklým pracovním dnem, nezapočítává se mu do dovolené, a to ve znění: „to neplatí v případě, kdy zaměstnanec by byl jinak povinen v den svátku směnu odpracovat podle § 91 odst. 4 a čerpání dovolené v tento den bylo určeno na jeho žádost.“ Po této novelizaci je tak nepochybné, skrze výklad a contrario, že i na řešený případ se obecné pravidlo o přednosti svátku před dovolenou uplatní.

Zásadní význam pro ochranu zaměstnance představuje institut dovolené. Jak již bylo zmíněno, naše právní úprava vychází primárně ze zdravotně-ochranné funkce, kdy tato nejdelší doba odpočinku má zaměstnanci umožnit fyzickou a duševní regeneraci. V tomto ohledu je vhodné zmínit, že NS v odůvodnění svého rozsudku sp. zn. 21 Cdo 2887/2018 ze dne 18. září 2019 dovedl, že: „Dovolená (dříve dovolená na zotavenou) postrádá jakékoliv účelové určení pro její náplň.“ To v zásadě znamená, že je zcela na zaměstnanci jakým způsobem tuto dobu odpočinku využije ke své regeneraci.

Samotný nárok na čerpání dovolené je přitom osobním nárokem zaměstnance, který je vázán na jeho osobu. Jeho převod či přechod na jinou osobu proto není možný. Jak ale dovedila již starší judikatura, v případě smrti zaměstnance dochází k přechodu nároku na peněžitou

náhradu mzdy či platu za nevyčerpanou dovolenou na právního nástupce ve smyslu §222 odst. 2 a §328 odst. 1 ZPr.<sup>180</sup>

Významným sankčním nástrojem v rukách zaměstnavatele je možnost krácení dovolené v případě neomluveného zameškání směny zaměstnancem. Právní úprava krácení dovolené byla novelizována zákonem č. 285/2020 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další související zákony. Tato novela nepochybně posílila ochranu zaměstnance a jeho práva na dovolenou, neboť omezila rozsah, v jakém mohl zaměstnavatel dovolenou krátit.<sup>181</sup> Dle současného znění §223 ZPr, jak již bylo zmíněno, tak může zaměstnavatel činit pouze v rozsahu neomluveně zameškaných hodin, přičemž neomluvené zameškání kratších částí směn je možné sčítat. V souvislosti s tím je třeba si uvědomit, že ve smyslu §223 odst. 2 ZPr lze dovolenou, na kterou vzniklo právo v příslušném kalendářním roce, krátit pouze z důvodů, ke kterým došlo v daném kalendářním roce.

Za relevantní rozhodnutí týkající se institutu dovolené považuji rozsudek NS sp. zn. 21 Cdo 2296/2018 ze dne 29. srpna 2019. V daném případě bylo předmětnou otázkou posouzení, zda je možné vedle sebe kumulovat „sankce“ za neomluvené zameškání směny, a to v podobě okamžitého zrušení pracovního poměru dle §55 odst. 1 písm. b) ZPr a krácení dovolené dle §223 ZPr či zda tento postup zaměstnavatele odporuje principu „ne bis in idem“. Vedle toho bylo potřeba vyřešit otázku, zda lze v případě zaměstnance, který u zaměstnavatele neodpracoval celý kalendářní rok, krátit dovolenou neomezeně či zda existuje nějaká minimální délka dovolené, která mu musí zůstat zachována.

Co se týče přípustnosti kumulace sankcí ve smyslu okamžitého zrušení pracovního poměru a krácení dovolené, NS se vyjádřil tak, že princip „ne bis in idem“ je primárně principem ovládajícím veřejné právo, přičemž aplikace tohoto principu v pracovním právu může být problematická. Zároveň uvedl, že byť krácení dovolené představuje sankci ze strany zaměstnavatele, tak přesto se v daném případě nejedná o žádnou kumulaci sankcí, neboť okamžité zrušení pracovního poměru dle §55 odst. 1 písm. b) ZPr je pouze jedním z možných způsobů rozvázání pracovního poměru za splnění zákonem stanovených podmínek, a to i přesto, že to zaměstnanec jako určitou „sankci“ vnímat může.

---

<sup>180</sup> Srov. např. rozsudek NS SSR sp. zn. 5 Cz 6/80 ze dne 27. března 1980

<sup>181</sup> Předchozí právní úprava (tj. dle platného a účinného znění §223 ZPr do 29. července 2020) umožňovala krátit dovolenou jednak pro překážky v práci, které se pro účely dovolené neposuzovaly jako výkon práce, jednak pro zameškání práce v důsledku výkonu trestu odnětní svobody či vazby, a k tomu i právě pro neomluveně zameškanou směnu. Pro neomluveně zameškanou směnu byl však zaměstnavatel oprávněn krátit dovolenou o jeden až tři dny, nikoliv jen v rozsahu odpovídajícím počtu neomluveně zameškaných hodin. Současné znění právní úpravy krácení dovolené je tak pro zaměstnance nepochybně příznivější.

K otázce limitů krácení dovolené u zaměstnance se NS v tomto rozsudku vyjádřil tak, že pro případ, kdy pracovní poměr zaměstnance k témuž zaměstnavateli netrvá po celý kalendářní rok, limit dvou týdnů, které ve smyslu §223 odst. 3 ZPr musí zaměstnanci i přes krácení dovolené zůstat zachovány, se zde neuplatní. Takovému zaměstnanci je tak možné zkrátit celou poměrnou část dovolené, která mu náleží.

Byť s oběma závěry, ke kterým NS v daném rozsudku dospěl, v zásadě souhlasím, domnívám se však, že by zde mohl být prostor *de lege ferenda* k posílení ochrany zaměstnance, jehož pracovní poměr k danému zaměstnavateli netrval celý rok, a to v tom smyslu, že by nebylo možné mu zkrátit celou poměrnou část dovolené, která mu náleží.<sup>182</sup>

Vhodné je též upozornit na některá rozhodnutí českých soudů z oblasti BOZP. V rámci právní úpravy BOZP je základní „prevenční“ povinností zaměstnavatele ve smyslu §101 odst. 1 a §102 odst. 1 ZPr „předcházení rizikům“, která by mohla ohrozit život a zdraví zaměstnanců.

Jak připomíná Stádník, mezi požadavkem na minimalizaci všech v úvahu přicházejících rizik a náklady vynaloženými zaměstnavatelem na jejich odstranění, musí být zachována přiměřenost.<sup>183</sup> V souvislosti s tím NSS ve svém rozsudku sp. zn. 5 As 149/2020 ze dne 8. října 2021 řešil případ, kdy došlo k závažnému pracovnímu úrazu při manipulaci s frézovacím strojem, konkrétně pak k „amputaci levé ruky zaměstnance v oblasti lokte“. Inspektorát práce vykonal u zaměstnavatele kontrolu a dospěl k závěru, že zaměstnavatel nepřijal dostatečná opatření k předejití pracovnímu úrazu při obsluze takového stroje. V důsledku toho zaměstnavateli uložil opatření k odstranění nedostatků. Přes zamítnuté odvolání zaměstnavatele, jím podanou důvodnou žalobu ke KS v Brně a kasační stížnost Státního úřadu inspekce práce, se daný případ dostal až k NSS. Ten v odůvodnění tohoto rozsudku potvrdil důležitý závěr, ke kterému dospěl ve svém rozhodnutí již KS v Brně, a to, že: *„Zároveň je zjevné, že správní orgány vytykané nedostatky směřované vůči žalobci jako kontrolované osobě dovodily ze samotného faktu, že konkrétního dne došlo v provozovně žalobce k pracovnímu úrazu poškozené v důsledku jejího kontaktu s rotující částí stroje. Krajský soud zcela příhodně označil takový závěr jako značně zjednodušující, neboť sama skutečnost, že u poškozené došlo k pracovnímu úrazu, ještě bez dalšího nemusí znamenat, že žalobce jako zaměstnavatel neučinil a nepřijal nezbytná a dostatečná opatření a že z pohledu právních předpisů na ochranu BOZP nesplnil vše, co měl.“*

---

<sup>182</sup> Pozn. Příkladem může být pravidlo, které by stanovilo, že pokud pracovní poměr trval alespoň polovinu kalendářního roku, musí zaměstnanci zůstat zachován minimálně jeden týden dovolené.

<sup>183</sup> J. Stádník in: PICHRT, J. a kol. *Zákoník práce. Zákon o kolektivním vyjednávání. Praktický komentář*. 2. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2022, s. 310-311

Z tohoto závěru NSS jasně vyplývá jednak to, že zaměstnavatel nemusí být odpovědný za každý pracovní úraz, ke kterému na pracovišti dojde, a proto není možné již jen z důvodu toho, že k pracovnímu úrazu došlo usuzovat, že zaměstnavatel porušil své povinnosti na úseku BOZP. Za neméně důležité považují i dovození toho, že po zaměstnavateli není možné spravedlivě požadovat, aby všechna rizika ohrožující život a zdraví zaměstnance eliminoval, neboť by to mohlo vést k pro něj neúnosným nákladům či dokonce nutnosti omezit jeho činnost.<sup>184</sup>

S ochranou zaměstnance na úseku BOZP též souvisí povinnost zaměstnavatele ve smyslu §103 odst. 1 písm. a) ZPr nepřipustit, aby zaměstnanec vykonával zakázané práce a práce, jejichž náročnost by neodpovídala jeho schopnostem a zdravotní způsobilosti. Daná povinnost zaměstnavatele byla předmětem rozhodování NS, který v rozsudku NS sp. zn. 21 Cdo 1424/2014 ze dne 26. května 2015 poskytl ochranu zaměstnanci před neoprávněným okamžitým zrušením pracovního poměru dle §55 odst. 1 písm. b) ZPr, ke kterému zaměstnavatel přistoupil z důvodu porušování povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci zvláště hrubým způsobem, neboť dle jeho názoru zaměstnanec neoprávněně odmítl vykonávat jemu přidělené „úklidové práce“, na které byl převeden kvůli pracovnímu úrazu na základě lékařské zprávy (nesplňující náležitosti lékařského posudku). NS v dané věci mimo jiné dovedl, že zaměstnanec je oprávněn odmítnout výkon prací, pro které je zdravotně nezpůsobilý, aniž by tím porušoval své povinnosti dle §38 odst. 1 písm. b) ZPr, a tudíž zaměstnavatel v takovém případě není oprávněn s ním z tohoto důvodu rozvázat pracovní poměr.

Dle mého názoru NS dospěl ke správnému závěru. V daném případě totiž z revizního znaleckého posudku Všeobecné fakultní nemocnice v Praze vyplynulo, že zaměstnanec výkonem „úklidových prací“ nebyl bezprostředně a závažně ohrožen na životě či zdraví, nicméně i tak dle jeho zdravotního stavu byly pro něj tyto práce nevhodné a nebyl k nim v předmětné době zdravotně způsobilý. NS se tak neomezil jen na ustanovení §106 odst. 2 ZPr, dle kterého je zaměstnanec oprávněn odmítnout výkon práce, o níž má důvodně za to, že bezprostředně a závažným způsobem ohrožuje jeho život nebo zdraví, přičemž takové odmítnutí není možné posuzovat jako nesplnění povinnosti zaměstnance, ale dovedl, že pokud je tu povinnost zaměstnavatele dle §38 odst. 1 písm. a) a §103 odst. 1 písm. a) ZPr přidělovat zaměstnanci práci, která náročností odpovídá jeho zdravotní způsobilosti, a zaměstnavatel tuto povinnost poruší, je

---

<sup>184</sup> „Z povahy věci se při řadě činností nelze určitým rizikům zcela vyhnout a úplně a nadobro je vyloučit, leda za cenu zcela neúměrných nákladů či omezení dané činnosti. Po zaměstnavateli je tak třeba v tomto směru vyžadovat vynaložení veškerého úsilí, které lze vzhledem k poměrům rozumně požadovat.“ (Rozsudek NSS sp. zn. 5 As 149/2020 ze dne 8. října 2021)

nutné shledat oprávněným odmítnutí jejího výkonu ze strany zaměstnance, a tudíž s ním nelze proto rozvázat pracovní poměr dle §55 odst. 1 písm. b) ZPr.

Domnívám se, že tento závěr je zcela důvodný, neboť ochrana zdraví zaměstnance při výkonu práce je základní povinností zaměstnavatele, přičemž oprávnění odmítnout její výkon při porušení této povinnosti nelze omezovat na situace dle §106 odst. 2 ZPr, neboť by tím došlo k nedůvodnému zúžení ochrany zaměstnance.

V souvislosti s BOZP je dle mého názoru též vhodné zmínit rozsudek NS sp. zn. 21 Cdo 232/2017 ze dne 20. února 2018. Jednalo se o případ, ve kterém se bývalý zaměstnanec žalobou domáhal náhrady újmy na zdraví vzniklé v důsledku ohrožení nemocí z povolání, ke kterému došlo podle jeho tvrzení z toho důvodu, že zaměstnavatel neplnil opatření směřující k předcházení ohrožení života a zdraví při práci.

Předmětem řízení byla mimo jiné otázka, kdo má povinnost tvrzení a povinnost důkazní ve vztahu k jakým skutečnostem. NS dospěl k závěru, že v případě sporu o náhradu škody za takovýchto skutkových okolností má dle §265 odst. 1 ZPr<sup>185</sup> povinnost tvrzení a důkazní zaměstnanec, a je tedy povinen prokázat, a) že při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním mu vznikla škoda, b) že zaměstnavatel porušil svoji právní povinnost nebo úmyslně jednal proti dobrým mravům, c) a že mezi vznikem škody a protiprávním jednáním zaměstnavatele existuje kauzální nexus. Naopak povinnost tvrzení a povinnost důkazní a s tím související břemena ve vztahu k tomu, zda zaměstnavatel přijal veškerá nezbytná opatření k předcházení ohrožení života a zdraví při práci ve smyslu §102 ZPr jdou k tíži zaměstnavatele.<sup>186</sup>

Tento závěr považuji za zcela správný, neboť nelze po zaměstnanci požadovat, aby prokazoval, jaká případná opatření ve smyslu §102 ZPr měl zaměstnavatel přijmout, aby zabránil vzniku újmy na jeho zdraví. Jak správně podotýká NS, hmotněprávní úprava v zákoníku práce stanoví, že je povinností zaměstnavatele vyhodnotit si, jaká nezbytná opatření k předcházení rizikům je nutné přijmout. O jejich vyhodnocení a přijetí je navíc zaměstnavatel povinen vést dokumentaci.

Pro právní úpravu BOZP je příznačné velké množství právních a ostatních předpisů. Nemalý význam však mají i pokyny k zajištění BOZP ve smyslu §349 odst. 2 ZPr, ke kterým se

---

<sup>185</sup> Pozn. V daném případě totiž dospěly soudy k závěru, že náhrada újmy na zdraví způsobená ohrožením nemocí z povolání se posuzuje dle §265 odst. 1 ZPr.

<sup>186</sup> „*Je to totiž zaměstnavatel, kdo má ve smyslu ustanovení § 38 odst. 1 písm. a) zák. práce a zejména § 102 zák. práce povinnost předcházet ohrožení života a zdraví při práci. Jakým způsobem a v jakém rozsahu tak má činit, ponechává právní úprava pouze na zaměstnavateli a jen rámcově (srov. § 102 odst. 5 zák. práce) naznačuje, která opatření by v tomto směru mohl zaměstnavatel učinit.*“ (Rozsudek NS 21 Cdo 232/2017 ze dne 20. února 2018)

již několikrát vyjádřil NS ve svých rozhodnutích. Význam těchto pokynů dokládá i ustanovení §102 odst. 5 písm. j) ZPr, které stanoví, že: „*udílení vhodných pokynů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci*“ je jednou ze všeobecných preventivních zásad, ze kterých je zaměstnavatel povinen vycházet při přijímání a provádění opatření k prevenci rizik. Ve smyslu §270 ZPr má pak řádné seznámení zaměstnance s těmito pokyny, kontrola a soustavné vyžadování jejich dodržování zásadní význam pro zproštění povinnosti zaměstnavatele k náhradě škody či nemajetkové újmy způsobené pracovním úrazem či nemocí z povolání. Zároveň je vždy nutné, a to platí i o předpisech k zajištění BOZP, aby se ve smyslu §270 odst. 4 ZPr jednalo o pokyn či předpis k zajištění BOZP, který je konkrétní.<sup>187</sup>

Za důležitý pro vymezení pravé povahy pokynu k zajištění BOZP ve smyslu §349 odst. 2 ZPr považuji rozsudek NS sp. zn. 21 Cdo 2141/2011 ze dne 4. září 2012, ve kterém NS řešil pracovní úraz stavebního dělníka, ke kterému došlo v důsledku pádu ze světlíku. Před samotným pádem totiž tento stavební dělník dostal vulgární pokyn od vedoucího zaměstnance ("předáka"), který doslovně zněl „kurva, nelezte tam na ty světlíky, můžete sletět“.

NS v daném případě dle mého názoru dospěl ke správnému závěru, že pokud zákon nestanoví jiné náležitosti takového pokynu než to, aby byl konkrétní, je nutné za pokyn k zajištění BOZP považovat kterýkoliv výslovný pokyn, ať již ústní nebo písemný, aniž by bylo možné vulgarismům v něm obsaženým přikládat jakoukoliv relevanci. Dle NS totiž pokyn k zajištění BOZP nelze chápat jen jako poučování o pravidlech chování ve vztahu k situacím, které mohou nastat v budoucnu, ale je nutné jím rozumět i reakci na způsob chování podřízených, kterým si mohou v dané situaci přivodit nebezpečí pracovního úrazu. Vždy je však potřeba, aby byl pokyn k zajištění BOZP dán předtím, než k úrazovému ději dojde.

Za zásadní rozhodnutí týkající se pokynů k zajištění BOZP považuji též usnesení NS sp. zn. 21 Cdo 268/2015 ze dne 17. září 2015, ve kterém NS řešil závažný úraz studenta střední školy, ke kterému došlo při školním pobytu skokem do mělkého rybníka, a to i přes poučení studentů, že bez dohledu vedoucích je v rybníce zakázáno se koupat, neboť je tam mělko. Pro praxi je přitom významné především to, jakým způsobem se NS vyjádřil k povaze pokynu k zajištění BOZP.<sup>188</sup>

Odvolační soud totiž v dané věci dovodil, že pro řádnost a úplnost takového pokynu by musel být jeho adresátům vyjasněn i důvod, pro který je jim koupání zakázáno. Za takové

---

<sup>187</sup> Z požadavku „konkrétnosti“ vyplývá, že daný předpis či pokyn k zajištění BOZP musí stanovit příkaz nebo zákaz určitého způsobu chování. (Srov. např. rozhodnutí NS ČSSR sp. zn. 6 Cz 6/68 ze dne 28. března 1968)

<sup>188</sup> Na daný případ se vztahují ustanovení týkající se povinnosti zaměstnavatele k náhradě škody či nemajetkové újmy vzniklé v důsledku pracovního úrazu, a to i když se nejedná o výkon závislé práce, ale o vztah mezi střední školou a studentem, a to skrze §391 odst. 3 ZPr.

vyjasnění považoval výslovné upozornění na nebezpečí závažného úrazu, jelikož nelze spoléhat na to, že adresáti si uvědomují, jaká nebezpečí jim v důsledku mělké vody hrozí. To však NS jako dovolací soud odmítl, když uvedl, že chybějící odůvodnění pokynu k zajištění BOZP není jeho náležitostí, která by z něj činila pokyn neúplný. Připomněl, že pro jeho adresáty: „[...] *pokyn k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci vlastně představuje závazné pravidlo chování, které (v zákonných mezích) ukládá povinnost něco (ne)konat, či něčeho se zdržet, aniž by – důsledně vzato – jeho adresát byl oprávněn jeho obsah hodnotit z hlediska jeho důvodů, případně z hlediska jeho smyslu a účelu.*“ Pokud je tedy obsahem pokynu povinnost zdržet se koupání v mělkém rybníce, není nutné, aby jeho adresáti byli též poučeni o tom, jaké nebezpečí újmý na zdraví jim v případě jeho porušení hrozí.

Byť v tomto případě NS na rozdíl od odvolacího soudu dospěl k „restriktivnímu“ výkladu náležitostí pokynu k zajištění BOZP, domnívám se, že jeho závěr je správný. Taktéž neshledávám žádné opodstatnění pro to, aby z §349 odst. 2 ZPr bylo možné dovodit povinnost takový pokyn odůvodnit. Z hlediska ochrany zaměstnance je zcela dostačující, pokud takový pokyn k zajištění BOZP bude konkrétní, jasný, srozumitelný tak, že zaměstnanci bude zřejmé, jakým způsobem se má chovat, aby nedošlo k ohrožení jeho zdraví či života. Pokud by NS dospěl k opačnému závěru, považoval bych to za nepřípustné rozšiřování ochrany zaměstnance.<sup>189</sup>

Za neméně významný považuji v daném usnesení dovozený závěr, že adresátům nepřísluší hodnotit pokyn k zajištění BOZP z hlediska jeho důvodů, smyslu a účelu. Je nepochybné, že zaměstnanec má právo hodnotit pokyny k zajištění BOZP v případě, pokud by výkon práce v souladu s nimi ve smyslu §106 odst. 2 ZPr považoval za bezprostřední a závažné ohrožení svého života či zdraví nebo života a zdraví jiných fyzických osob. S ohledem na ostatní případy, představíme-li si například zaměstnance, který i přes zákaz vysedávání na světlících vyhodnotí plechy je zakrývající jako dostatečně silné k tomu, aby unesly váhu jeho těla, a přivodí si tím pracovní úraz, je zřejmé, že závěr NS je zcela na místě.

Jak dovodil ÚS ve výše zmíněném nálezu sp. zn. I. ÚS 2283/17 ze dne 28. srpna 2018, tak pod uspokojivé pracovní podmínky ve smyslu čl. 28 LZPS je nutné subsumovat i právo

---

<sup>189</sup> Přesto považuji případ tohoto patnáctiletého studenta za specifický, neboť se domnívám, že ve vztahu k nezletilým částečně svéprávným dětem by bylo vhodné posoudit psychologický efekt výslovného poučení o možné smrti či vážného poranění páteře v důsledku skoku do mělké vody a pravděpodobnost, že by k porušení takového pokynu v důsledku toho nedošlo. (Stejně uvažuje např. ERBÁK, T. *Pochopení důvodů pro vydání pokynu k zajištění BOZP a jeho právní účinky*. Epravo.cz [online]. 19. 1. 2016 [cit. 2023-05-21]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/pochopeni-duvodu-pro-vydani-pokynu-k-zajisteni-bozp-a-jeho-pravni-ucinky-100173.html?mail>). Pro zaměstnance vykonávající závislou práci však závěr NS považuji za zcela správný.



zaměstnance na odčinění újmy vzniklé v důsledku pracovního úrazu či nemoci z povolání. A právě k pracovním úrazům se vážou i některá další, pro ochranu zaměstnance důležitá rozhodnutí.

Za významné rozhodnutí NS týkající se pracovních úrazů považují rozsudek sp. zn. 21 Cdo 2685/2016 ze dne 5. května 2017. V daném případě se jednalo o pracovní cestu zaměstnance do italského lyžařského střediska, na kterou byl tento zaměstnanec jako „obchodně technický poradce“ vyslán v rámci organizované akce („zákaznický teambuilding“) jeho zaměstnavatelem, a jehož úkolem na této akci bylo „plně se věnovat klientům zaměstnavatele, utužovat a rozvíjet s nimi spolupráci“. Veškeré náklady - dopravu, ubytování, skipasy - hradil zaměstnavatel. V rámci této akce přitom zaměstnavatel blíže nspecifikoval konkrétní činnosti, jejichž vykonáním má zaměstnanec svůj pracovní úkol splnit. V jejím průběhu, kdy zaměstnanec utužoval vztah s klienty společným lyžováním, však došlo k jeho úrazu na sjezdovce. Náhradu újmy na zdraví, jejíž výše byla vyčíslena na 120 000 Kč, následně požadoval žalobou po svém zaměstnavateli, a to právě z titulu pracovního úrazu, ke kterému při lyžování došlo.

Předmětnou otázkou tedy bylo, zda je možné úraz, ke kterému došlo za takových okolností považovat za úraz pracovní. NS přitom dospěl k závěru, že se o pracovní úraz jedná, když vycházel z toho, že zaměstnanec byl vyslán na pracovní cestu, na které sice nelze veškerou činnost zaměstnance považovat za úkony související s plněním pracovních úkolů, avšak pro řešení daného případu je rozhodující posouzení právní povahy té činnosti zaměstnance, při které utrpěl úraz.<sup>190</sup> Na základě toho pak NS uzavřel, že i přesto, že zaměstnavatel svým zaměstnancům nestanovil konkrétní činnosti, jak mají splnit svůj pracovní úkol, tedy „postarat“ se o jeho klienty, je nutné společné lyžování zaměstnance, prostřednictvím kterého utužoval vztahy s klienty zaměstnavatele, považovat za plnění jeho pracovních úkolů, a to právě s ohledem na to, že zaměstnavatel ponechal na úvaze zaměstnance, jakým způsobem splní cíl této organizované akce. Přitom z toho, že zaměstnavatel uspořádal organizovanou akci v lyžařském středisku a pořídil skipasy zaměstnancům, které tam vyslal na pracovní cestu, nepochybně vyplývá, že společné lyžování bylo jednou ze zaměstnavatelem předpokládaných činností, kterými bude zaměstnanec plnit svůj pracovní úkol.

Tento rozsudek NS považují z hlediska ochrany zaměstnance za správný, neboť ze zjištěného skutkového stavu nepochybně vyplynulo, že zaměstnanec společným lyžováním plnil své pracovní úkoly pro zaměstnavatele. Též je vhodné připomenout, že se jedná o rozsudek,

---

<sup>190</sup> Dle odůvodnění tohoto rozsudku: „Rozhodující je, zda k úrazu zaměstnance došlo při činnosti, kterou žalobce konal z hlediska věcného (vnitřního účelového), místního a časového objektivně pro žalovaného jako svého zaměstnavatele.“ (Viz rozsudek NS sp. zn. 21 Cdo 2685/2016 ze dne 5. května 2017)

který je v souladu s již předchozí judikaturou NS, konkrétně pak s rozsudkem NS sp. zn. 21 Cdo 5060/2007 ze dne 12. února 2009, ve kterém NS taktéž řešil úraz při lyžování v rámci výročního zimního výjezdního zasedání konaného za účelem stmelení pracovního týmu na příkaz zaměstnavatele.

V recentním usnesení sp. zn. 21 Cdo 255/2022 ze dne 14. března 2022 se pak NS zabýval úrazem, ke kterému došlo na „Vánočním večírku“ pořádaném zaměstnavatelem, jehož se však dle skutkových zjištění zaměstnanec účastnil dobrovolně čili nikoliv z příkazu zaměstnavatele, a zároveň se tento večírek nekonal ani za účelem plnění pracovních povinností. Jednalo se pouze o společenskou akci pořádanou jako poděkování zaměstnancům, přičemž za těchto okolností NS dovodil, že není dána žádná souvislost s plněním pracovních úkolů, a proto nelze takový úraz považovat za úraz pracovní.

Jak vyplývá z výše uvedených rozhodnutí, pro učinění závěru, zda se jedná či nejedná o pracovní úraz, a zda tedy může být založena povinnost zaměstnavatele k náhradě škody a nemajetkové újmy ve smyslu §270 an. ZPr je důležité posouzení právní povahy činnosti, při které k takovému úrazu došlo.

## Závěr

Je zřejmé, že ochranná funkce je pracovnímu právu imanentní již od jeho vzniku. V právní úpravě regulující pracovněprávní vztahy se projevuje ingerencí veřejného zájmu na ochraně zaměstnance jakožto slabší strany pracovněprávních vztahů, v důsledku čehož zásadním způsobem, pro pracovní právo však charakteristickým, omezuje autonomii vůle jako výchozí princip soukromého práva.

Interpretační a aplikační význam ochranné funkce pracovního práva byl nepochybně posílen jejím výslovným zakotvením do základních zásad pracovněprávních vztahů, které vyjadřují smysl a účel pracovněprávní regulace v zákoníku práce. Zároveň se jedná o jednu z těch základních zásad pracovněprávních vztahů, které vyjadřují hodnoty, jež chrání veřejný pořádek. To má ve spojení s občanským zákoníkem zásadní význam pro posuzování pracovněprávních jednání z hlediska jejich platnosti.

S ochrannou funkcí pracovního práva pak úzce souvisí koncept flexicurity, který usiluje o takovou právní úpravu pracovněprávních vztahů, která bude odpovídat společenské potřebě a sociálně ekonomickým podmínkám v ČR. Byť je zřejmé, že jím jsou sledovány dva protichůdné zájmy, domnívám se, že tento koncept při jeho správném pochopení má v pracovním právu své místo.

Jak bylo v této práci přiblíženo, odměna za vykonanou práci představuje pro zaměstnance materiální zabezpečení pro uspokojování jeho životních potřeb. S její důležitostí pro život zaměstnance souvisí i promítnutí ochranné funkce pracovního práva do oblasti právní úpravy odměňování zaměstnanců, jejíž základy nalezneme již na ústavní úrovni.

Zásadní význam přitom představuje právo zaměstnance na spravedlivou odměnu, které našlo svůj odraz v základních zásadách pracovněprávních vztahů. Judikatura českých soudů pak poskytuje žádoucí ochranu tomuto právu zaměstnance, a to v jeho obou významových rovinách. I přesto lze vůči některým rozhodnutím v této oblasti, jejichž přiblížení bylo též cílem této diplomové práce, vznášet připomínky. Ty by dle mého názoru měly směřovat především k apatii soudů vůči finančním důsledkům jejich rozhodnutí pro zaměstnavatele v případech osobních příplatků a odlišností v „regionálním“ odměňování zaměstnanců v ČR. Zásadní výtky se pak vztahují k nerespektování eurokonformního výkladu ustanovení zákoníku práce o agenturním zaměstnávání, kterým soudy jen přispěly k setrvání v protiprávním užívání tohoto institutu u nás.

Zásadní měrou se ochranná funkce pracovního práva promítá i do oblasti právní úpravy skončení pracovního poměru. Zaměstnanec jako slabší stranu pracovněprávních vztahů je nezbytné chránit před důsledky, které jsou se skončením pracovního poměru spjaty. Komplementární ochrana zaměstnance má být přitom zajišťována i právními instituty jiných

právních odvětví, než pouze pracovním právem. Nemalý význam pak představuje ochrana zaměstnance před svévolným rozvázáním pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, jejíž právní základ je možné za pomoci historického výkladu dovodit již z ustanovení LZPS.

Jak bylo v této diplomové práci demonstrováno, stěžejní roli při poskytování právní ochrany zaměstnanci před skončením pracovního poměru má judikatura NS a ÚS. Byť v naprosté většině shledávám rozhodnutí soudů v této oblasti správnými, domnívám se, že byla přiblížena i některá z těch, u kterých lze uvažovat nad vhodnějšími podobami řešení daných skutkových případů. Jedním ze mnou dovozených nedostatků rozhodnutí českých soudů v této oblasti je přílišná schovávavost vůči účelovým jednáním zaměstnanců, kdy se dle mého názoru soudy příliš ostýchají odepřít takovému výkonu práv právní ochranu, byť uznávám, že NS v tomto ohledu zastává v zásadě konzistentní postoj. Za další nedostatek v rozhodování soudů v této oblasti považuji přetváření textu zákoníku práce v takové míře, že je tím zásadním způsobem narušována právní jistota adresátů právních norem, a to i v případech, kdy se nabízejí argumentačně „schůdnější“ řešení vedoucí ke stejným závěrům. Za vnitřně zcela rozporné shledávám rozhodnutí soudů, ve kterém na jedné straně konstatují zákonný postup zaměstnavatele při skončení pracovního poměru s jeho zaměstnancem, aby zároveň v tom samém rozhodnutí dovodily, že jeho jednání je v rozporu s dobrými mravy.

S ohledem na důležitost jimi chráněných právních statků, se ochranná funkce pracovního práva významným způsobem promítá i do právní úpravy pracovních podmínek a BOZP. Právní úprava v této oblasti přitom úzce souvisí s ochranou fyzického a duševního zdraví zaměstnance, z čehož lze dovodit, že ochranná funkce zde nabývá rozsáhlého významu. Již na ústavní úrovni lze nalézt obecně formulované právní základy této ochrany a právo zaměstnance na uspokojivé a bezpečné podmínky pro výkon práce zároveň představuje jednu ze základních zásad pracovněprávních vztahů.

Judikatura českých soudů v této oblasti má zcela zásadní význam pro zachování práva zaměstnance na odpočinek a pro ochranu jeho zdraví při výkonu práce pro zaměstnavatele. Jak bylo v této diplomové práci nastíněno, soudy dospěly k některým zásadním rozhodnutím v oblasti pracovní doby, doby odpočinku a v oblasti BOZP. Jedná se přitom o rozhodnutí, která z hlediska přijatého řešení považuji za správná, neboť se domnívám, že v žádném z nich nedošlo k nedůvodnému odmítnutí poskytnutí ochrany zaměstnanci či naopak k jejímu excesivnímu rozšiřování. De lege ferenda pak považuji za vhodné zakotvení širší ochrany zaměstnance před krácením dovolené, pokud jeho pracovní poměr k témuž zaměstnavateli netrval po celý kalendářní rok.

S ohledem na výše uvedené se domnívám, že judikatura českých soudů má zcela zásadní podíl na konečné podobě ochranné funkce pracovního práva, neboť jsou to právě soudy a jejich soudní rozhodnutí, kdo na konkrétních skutkových případech přibližuje rozsah a způsob ochrany zaměstnance, která vyplývá z příslušných obecně formulovaných ustanovení zákoníku práce.

## Seznam zkratk

### 1. Právní předpisy

LZPS	Usnesení č. 2/1993 Sb., předsednictva České národní rady o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky, ve znění pozdějších předpisů.
OZ	Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů.
Ústava	Ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky, ve znění pozdějších předpisů.
ZPr	Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.
ŽivZ	Zákon č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání, ve znění pozdějších předpisů.
ZNemPoj	Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů.
ZamZ	Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.
ZInspPr	Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů.
ZStSP	Zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů.

### 2. Ostatní

BOZP	Bezpečnost a ochrana zdraví při práci
ČR	Česká republika
EU	Evropská unie
KS	Krajský soud
MOP	Mezinárodní organizace práce
NS ČSSR	Nejvyšší soud Československé socialistické republiky
NS SSR	Nejvyšší soud Slovenské socialistické republiky
NS	Nejvyšší soud
NSS	Nejvyšší správní soud
SDEU	Soudní dvůr Evropské unie
ÚS	Ústavní soud

## Seznam použitých zdrojů

### 1. Seznam použité literatury

- ADAMOVÁ, K., SOUKUP, L. *Prameny k dějinám práva v českých zemích*. 2. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, 362 s. ISBN 978-80-7380-271-4
- BARTOŇ, M. a kol. *Základní práva*. Praha: Leges, 2016, 608 s. ISBN 978-80-7502-128-1
- BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019., 1536 s. ISBN 978-80-7400-759-0
- BĚLINA, M., PICHRT, J. a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, 477 s. ISBN 978-80-7400-667-8
- BEZOUŠKA, P. *Dlouho očekávaná novela zákoníku práce*. Právní rozhledy, 2011, č. 16, s. 587-592 ISSN 1210-6410
- ČESKÁ BIBLICKÁ SPOLEČNOST. *Bible: písmo svaté Starého a Nového zákona*. Praha: Česká biblická společnost, 1985, 1150 s.
- DVOŘÁK, J., ŠVESTKA, J., ZUKLÍNOVÁ, M. a kol. *Občanské právo hmotné. Svazek 1. Díl první: Obecná část*. 2. aktualizované a doplněné vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, a. s., 2016, 435 s. ISBN 978-80-7552-187-3
- FALADA, D., STLOUKALOVÁ, K.. *Římskoprávní základy úpravy závislé práce*. Acta Universitatis Carolinae - Iuridica, 2019, č. 1, s. 9-17 ISSN 0323-0619
- FILIP, J. *Vybrané kapitoly ke studiu ústavního práva*. Dotisk 2. vyd. 2001 (Masarykova univerzita). Brno: Václav Klemm, 2011, 330 s. ISBN 978-80-904083-7-1
- GALVAS, M. a kolektiv. *Pracovní právo*. 2., dopl. a přeprac. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2015, 825 s. ISBN 978-80-210-8021-8
- GERLOCH, A., HŘEBEJK, J., ZOUBEK, V. *Ústavní systém České republiky*. 6. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2022, 576 s. ISBN 978-80-7380-865-5
- HLOUŠKOVÁ, P., ROUČKOVÁ, D., SCHMIED, Z., SCHWEINER, P., TOMANDLOVÁ, L., VÁCHA, J. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy: s komentářem k 1. 1. 2023*, 16. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2023, 1392 s. ISBN 978-80-7554-378-3
- HŮRKA, P. *Autonomie vůle a ochrana zaměstnance v pracovním právu v éře nového občanského zákoníku*. Acta Universitatis Carolinae – Iuridica, 2014, č. 4, s. 15-23, ISSN 0323-0619

- HŮRKA, P. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: princip flexibilitoty v českém pracovním právu*. 1. vydání. Praha: Auditorium. 2009, 189 s. ISBN 978-80-903786-04-9
- HŮRKA, P. *Pracovní právo*. 3. aktualizované vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2020, 511 s. ISBN 978-80-7380-825-9
- HŮRKA, P., BEZOUŠKA, P., ELIÁŠ K., ROUČKOVÁ, D., SCHMIED, Z. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku s podrobným komentářem k 1. 3. 2018*, 4. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2018, 879 s. ISBN 978-80-7554-132-1
- HŮRKA, P., RANDLOVÁ, N., DOLEŽÍLEK, J., ROUČKOVÁ, D., VYSOKAJOVÁ, M., DOUDOVÁ, S., KOŠNAR, M., HORNA, V. *Zákoník práce. Komentář*. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2020, 848 s. ISBN 978-80-7598-910-9
- HŮRKA, P., VRAJÍK, M., ELIÁŠ, K., BEZOUŠKA, P.. *Praktický komentář zákoníku práce a souvisejících ustanovení občanského zákoníku s příklady*. 1. vydání. Praha: BOVA POLYGON, 2022, 1048 s. ISBN 978-80-7273-182-4
- HUSSEINI, F., BARTOŇ, M., KOKEŠ, M., KOPA, M. a kol. *Listina základních práv a svobod. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2021, 1451 s. ISBN 978-80-7400-812-2
- KAHLE, B. *Osobní příplatek – achilova pata odměňování v rozpočtové sféře*. Práce a mzda, 2019, číslo 7-8, s. 68-72 ISSN 0032-6208
- KOMENDOVÁ, J. *Povinnost zaměstnavatele dát zaměstnanci při zdravotní nezpůsobilosti k výkonu práce výpověď a právní následky jejího porušení*. Bulletin advokacie, 2019, č. 7-8, s. 60-64 ISSN 1210-6348
- KOMENDOVÁ, J., SMEJKAL, J. *Přestávka v práci na jídlo a oddech nebo přiměřená doba na jídlo a oddech – aktuální výkladové přístupy ze strany soudní praxe*. Právní rozhledy, 2022, č. 11, s. 399-404 ISSN 1210-6410
- KOTOUS, J. *Ke kořenům pracovního práva*. Aplikované právo, 2004, č. 2, s. 43-57 ISSN 1214-4878
- KÜHN, Z., KRATOCHVÍL, J., KMEC, J. KOSAŘ, D. a kolektiv: *Listina základních práv a svobod. Velký komentář*. Praha: Leges, 2022, 1664 s. ISBN 978-80-7502-609-5
- LAVICKÝ, P. a kol. *Občanský zákoník I. Obecná část (§ 1–654). Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2021, 2296 s. ISBN 978-80-7400-852-8
- LE GOFF, J., SCHMITT, J-C. *Encyklopedie středověku*. Překlad Lada Bosáková. Vyd. 3. Praha: Vyšehrad, 2014, 935 s. ISBN 978-80-7429-130-2



- MALÍŠOVÁ, T. *Glosa k rozsudku Nejvyššího soudu ohledně zákazu výpovědi v době dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance*. Právní rozhledy, 2019, č. 18, s. 640-642 ISSN 1210-6410
- MALÝ, K. a kolektiv. *Dějiny českého a československého práva do roku 1945*. 4. přepracované vydání. Praha: Leges, 2010, 640 s. ISBN 978-80-87212-39-4
- MORÁVEK, J. *Ke spravedlivému odměňování v pracovněprávních vztazích*. Právní rozhledy, 2020, č. 20, s. 705-709 ISSN 1210-6410
- NEKVAPIL, L. *K vývoji právního postavení sloužících v raném novověku*. Právněhistorické studie, 2020, č. 50/1, s. 47-65 ISSN 0079-4929
- PAVLÍČEK, V. a kol. *Ústavní právo a státověda, II. díl. Ústavní právo České republiky*. 3. vydání. Praha: Leges, 2020, 1160 s. ISBN 978-80-7502-468-8
- PICHRT, J. a kol. *Pracovní právo*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2021, 772 s. ISBN 978-80-7400-853-5
- PICHRT, J. a kol. *Zákoník práce. Zákon o kolektivním vyjednávání. Praktický komentář*. 2. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2022, 1232 s. ISBN 978-80-7676-388-3
- PICHRT, J. *Meze liberalizace v pracovním právu – parametr proměnný v čase*. Právní rozhledy, 2011, č. 9, s. 327-329 ISSN 1210-6410
- PICHRT, J., TOMŠEJ, J. (eds.) *Proměny odměny*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2020, 112 s. ISBN 978-80-7676-019-6
- SKŘEJPEK, M. *Římské soukromé právo. Systém a instituce*. 2. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2016, 350 s. ISBN 978-80-7380-566-1
- ŠIMEČKOVÁ, E. *Pracovněprávní ustanovení horního zákoníku Václava II*. Právník, 2000, č. 3, s. 294-309 ISSN 0231-6625
- TINTĚRA, T., PODRAZIL, P., PETR, P. *Základy závazkového práva*. 1. díl. Praha: Leges, 2016, 288 s. ISBN 978-80-7502-124-3
- TOMŠEJ, J. *Výpověď pro nadbytečnost a kritéria výběru: komparativní srovnání*. Acta Universitatis Carolinae – Iuridica, 2019, č. 1, s. 141-147 ISSN 0323-0619
- VALENTOVÁ, K., PROCHÁZKA, J., JANŠOVÁ, M., ODROBINOVÁ, V., BRŮHA, D. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, 1216 s. ISBN 978-80-7400-889-4
- VRAJÍK, M. *Z aktuální judikatury: Zkrácení zkušební doby; Nabídková povinnost po odvolání zaměstnance z vedoucího místa; Nadbytečnost a zvýšená potřeba práce*. Praktická personalistika, 2017, č. 9-10, s. 36-40 ISSN 2336-5072

- WAGNEROVÁ, E., ŠIMÍČEK, V., LANGÁŠEK, T.; POSPÍŠIL, I. a kol. *Listina základních práv a svobod. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer ČR, a. s. 2012, 931 s. ISBN 978-80-7357-750-6
- WINTEROVÁ, A., MACKOVÁ A. a kolektiv. *Civilní právo procesní. Díl první: řízení nalézací*. 9. aktualizované vydání. Praha: Leges, 2018, 646 s. ISBN 978-80-7502-298-1

## 2. Seznam použitých elektronických zdrojů

- *Češi více zneužívají neschopenky. Kontroly odhalily tisíce hříšníků*. Kurzycz [online]. 27.05.2018 [cit. 2023-06-09]. Dostupné z: <https://www.kurzy.cz/zpravy/456132-cesi-vice-zneužívají-neschopenky-kontroly-odhalily-tisíce-hrisniku/>
- *Dopravní nehody v Olomouckém kraji v roce 2021*. Český statistický úřad: Krajská správa ČSÚ v Olomouci [online]. 11. 2. 2022 [cit. 2023-05-19]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/xm/dopravni-nehody-v-olomouckem-kraji-v-roce-2021>
- ERBÁK, T. *Pochopení důvodů pro vydání pokynu k zajištění BOZP a jeho právní účinky*. Epravo.cz [online]. 19. 1. 2016 [cit. 2023-05-21]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/pochopeni-duvodu-pro-vydani-pokynu-k-zajisteni-bozp-a-jeho-pravni-ucinky-100173.html?mail>
- FETTER, R. W. *Zaměstnanec v předdůchodovém věku je nepropustitelný? Aneb Plnění zákonné povinnosti je v rozporu s dobrými mravy?*. Epravo.cz [online]. 31. 10. 2019 [cit. 2023-05-21]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/zamestnanec-v-predduchodovem-veku-je-nepropustitelny-aneb-plneni-zakonne-povinnosti-je-v-rozporu-s-dobrymi-mravy-110183.html>
- GRANÁT, M. *Neorganizované organizační změny aneb kdopak je tu nadbytečný?*. Epravo.cz [online]. 28.6.2022 [cit. 2023-06-10]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/neorganizovane-organizacni-zmeny-aneb-kdopak-je-tu-nadbytecny-114838.html>
- MLS, T. *Ještě k regionálním rozdílům v odměňování*. Epravo.cz [online]. 25. 11. 2020 [cit. 2023-05-19]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/jeste-k-regionalnim-rozdilum-v-odmenovani-112179.html>
- MORÁVEK, J. *Flexicurity, vyprázdňené pojmy a morální aspekt*. Acta Universitatis Brunensis, 2010, číslo 382, 208 s., (online dostupné zde: <https://www.law.muni.cz/sborniky/pracpravo2010/files/PracovniPravo2010.pdf>)
- Návrh Slovenskej národnej rady z 22. novembra 1990 na vydanie ústavného zákona, ktorým sa vyhlasuje Listina základných práv a slobôd. FS tisk č. 330, Federální

- shromáždění ČSFR, VI. volební období, 22. listopadu 1990, Bratislava. Dostupné online zde: [https://www.psp.cz/eknih/1990fs/tisky/t0330\\_01.htm](https://www.psp.cz/eknih/1990fs/tisky/t0330_01.htm)
- *Nejčastější důvod výpovědi: nadbytečnost. Doopravdy, nebo naoko?*. Peníze.cz [online]. 25. 7. 2018 [cit. 2023-06-09]. Dostupné z: <https://www.penize.cz/pracovni-pomer/337631-nejcastejsi-duvod-vypovedi-nadbytecnost-doopravdy-nebo-naoko>
  - PICHRT, J., MORÁVEK, J., TOMŠEJ, J. *Stejná odměna za práci stejné hodnoty v kontextu aktuální judikatury*. Přednáška z 30. listopadu 2021. Dostupné online zde: <https://www.youtube.com/watch?v=fVBsRObZON0>
  - PŘESPOLE, P. *Ius regale montanorum, aneb, Právo královské horníkuov*. Překlad Petr Přespole z roku 1460. K vydání připravil Jaroslav Bílek, Kutná Hora: Kuttna, 2000., 90 s.; dostupné zde: [https://www.cms-kh.cz/sites/default/files/books/ius\\_regale\\_montanorum.pdf](https://www.cms-kh.cz/sites/default/files/books/ius_regale_montanorum.pdf)
  - RANDLOVÁ, N., HOŘEJŠÍ, L. *Neplatnost okamžitého zrušení pracovního poměru – porušení pracovní kázně zvláště hrubým způsobem pro nedodržování pracovní doby*. Epravo.cz [online]. 17. 6. 2011 [cit. 2023-06-14]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/neplatnost-okamziteho-zruseni-pracovniho-pomeru-poruseni-pracovni-kazne-zvlast-hrubym-zpusobem-pro-nedodrzovani-pracovni-doby-74516.html>
  - TKADLEC, M. *Ochranná funkce pracovního práva jako bič na zaměstnavatele?*. Epravo.cz [online]. [cit. 2023-01-15]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/ochranna-funkce-pracovniho-prava-jako-bic-na-zamestnavatele-110418.html>
  - *Výpověď pro nadbytečnost*. Aperio [online]. 2.2.2023 [cit. 2023-06-09]. Dostupné z: <https://www.aperio.cz/clanky/vypoved-pro-nadbytecnost>

### 3. Seznam použitých právních předpisů

- Ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky, ve znění pozdějších předpisů.
- Ústavní zákon č. 460/1992 Sb., Ústava Slovenskej republiky.
- Ústavní zákon č. 23/1991 Sb., kterým se uvozuje Listina základních práv a svobod jako ústavní zákon Federálního shromáždění České a Slovenské Federativní Republiky.
- Usnesení č. 2/1993 Sb., předsednictva České národní rady o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky, ve znění pozdějších předpisů.

- Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 365/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony.
- Zákon č. 303/2013 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím rekodifikace soukromého práva, ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání, ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání, ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 285/2020 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další související zákony, ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 309/2006 Sb., kterým se upravují další požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v pracovněprávních vztazích a o zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při činnosti nebo poskytování služeb mimo pracovněprávní vztahy, ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů.
- Směrnice Rady 75/117/EHS ze dne 10. února 1975, o sblížení právních předpisů členských států týkajících se uplatňování zásady stejné odměny za práci pro muže a ženy.
- Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/104/ES ze dne 19. listopadu 2008, o agenturním zaměstnávání.
- Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003, o některých aspektech úpravy pracovní doby.
- Směrnice Rady 89/391/EHS ze dne 12. června 1989, o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci.

- Směrnice Rady 91/383/EHS ze dne 25. června 1991, kterou se doplňují opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci zaměstnanců v pracovním poměru na dobu určitou nebo v dočasném pracovním poměru.
- Sdělení Ministerstva zahraničních věcí č. 229/1998 Sb., o sjednání Úmluvy o placené dovolené (revidované), 1970 (č. 132)
- Vyhláška ministra zahraničních věcí č. 20/1989 Sb., o Úmluvě o bezpečnosti a zdraví pracovníků a o pracovním prostředí (č. 155).
- Vyhláška ministra zahraničních věcí č. 145/1988 Sb., o Úmluvě o závodních zdravotních službách (č. 161).
- Sdělení Ministerstva zahraničních věcí č. 14/2000 Sb.m.s, o Evropské sociální chartě.
- Císařský patent č. 112/1848 Sb. zákonů politických, ze dne 7. září 1848.
- Zákon o výkupu z roboty z roku 1798.
- Břetislavova dekrety z roku 1039.
- Ius regale montanorum z roku 1300 až 1305 (historicky neupřesněno).
- Prošincová ústava z roku 1867.

#### **4. Seznam použité judikatury**

- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 1645/2020 ze dne 17. prosince 2020
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 2300/2017 ze dne 6. prosince 2018
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 31 ICdo 36/2020 ze dne 10. června 2020
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 627/2021 ze dne 18. ledna 2022
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 1752/2013 ze dne 22. ledna 2014
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 832/2012 ze dne 27. února 2013
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 436/2016 ze dne 20. prosince 2016
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 3976/2013 ze dne 6. srpna 2015
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 3516/2018 ze dne 29. dubna 2020
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 1654/2018 ze dne 18. září 2019
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 3955/2018 ze dne 20. července 2020
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 3722/2017 ze dne 20. února 2019
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 1754/2002 ze dne 20. března 2003
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 1954/2000 ze dne 20. srpna 2001
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 1202/2014 ze dne 18. září 2015
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 5763/2015 ze dne 18. ledna 2017
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 1148/2019 ze dne 28. ledna 2020

- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 732/2011 ze dne 18. září 2012
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 613/2011 ze dne 4. prosince 2012
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 1193/2015 ze dne 15. března 2016
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 68/2020 ze dne 18. května 2020
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 1667/2001 ze dne 17. května 2002
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 3551/2017 ze dne 27. listopadu 2018
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 1599/2002 ze dne 9. dubna 2003
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 5825/2016 ze dne 30. ledna 2018
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 504/2021 ze dne 8. dubna 2021
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 2410/2020 ze dne 16. března 2021
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 1524/98 ze dne 3. listopadu 1998
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 474/2021 ze dne 20. ledna 2023
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 4568/2017 ze dne 19. prosince 2017
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 444/2012 ze dne 24. ledna 2013
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 4485/2016 ze dne 22. března 2017
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 2 Cdon 1130/97 ze dne 25. srpna 1998
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 2 Cdon 1797/97 ze dne 29. června 1998
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 3680/2020 ze dne 16. června 2021
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 2204/2003 ze dne 27. dubna 2004
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 456/2020 ze dne 26. srpna 2021
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 4429/2017 ze dne 23. ledna 2018
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 2580/2003 ze dne 27. dubna 2004
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 4442/2013 ze dne 20. listopadu 2014
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 631/2019 ze dne 21. ledna 2021
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 1395/2010 ze dne 10. května 2011
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 1299/2021-II ze dne 26. ledna 2022
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 2887/2018 ze dne 18. září 2019
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 2296/2018 ze dne 29. srpna 2019
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 1424/2014 ze dne 26. května 2015
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 232/2017 ze dne 20. února 2018
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 2141/2011 ze dne 4. září 2012
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 2685/2016 ze dne 5. května 2017
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 5060/2007 ze dne 12. února 2009
- Usnesení Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 2576/2018 ze dne 27. listopadu 2018

- Usnesení Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 1276/2016 ze dne 3. listopadu 2016
- Usnesení Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 2845/2014 ze dne 14. ledna 2016
- Usnesení Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 268/2015 ze dne 17. září 2015
- Usnesení Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 255/2022 ze dne 14. března 2022
- Rozsudek Nejvyššího soudu SSR sp. zn. 5 Cz 6/80 ze dne 27. března 1980
- Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČSSR sp. zn. 6 Cz 6/68 ze dne 28. března 1968
- Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČSSR sp. zn. 6 Cz 215/67 ze dne 22. února 1968
- Rozsudek Nejvyššího správního soudu ČR sp. zn. 6 Ads 46/2013 ze dne 13. února 2014
- Rozsudek Nejvyššího správního soudu ČR sp. zn. 3 Ads 273/2019 ze dne 14. ledna 2021
- Rozsudek Nejvyššího správního soudu ČR sp. zn. 2 Ads 335/2018 ze dne 29. května 2020
- Rozsudek Nejvyššího správního soudu ČR sp. zn. 5 As 149/2020 ze dne 8. října 2021
- Rozsudek Krajského soudu v Bratislavě sp. zn. 8 Co 730/66 ze dne 22. prosince 1966
- Rozsudek Krajského soudu v Ostravě sp. zn. 16 Co 8/2016 ze dne 10. března 2016
- Rozsudek Krajského soudu v Brně sp. zn. 7 Co 612/66 ze dne 3. ledna 1967
- Nález Ústavního soudu ČR sp. zn. Pl. ÚS 83/06 ze dne 12. března 2008
- Nález Ústavního soudu ČR sp. zn. III. ÚS 3492/17 ze dne 9. ledna 2018
- Nález Ústavního soudu ČR sp. zn. II. ÚS 3/06 ze dne 6. listopadu 2007
- Nález Ústavního soudu ČR sp. zn. II. ÚS 1854/20 ze dne 18. října 2021
- Nález Ústavního soudu ČR sp. zn. Pl. ÚS 1/08 ze dne 20. května 2008
- Nález Ústavního soudu ČR sp. zn. IV. ÚS 2427/12 ze dne 1. února 2013
- Nález Ústavního soudu ČR sp. zn. I. ÚS 2283/17 ze dne 28. srpna 2018
- Nález Ústavního soudu ČR sp. zn. II. ÚS 1609/08 ze dne 30. dubna 2009
- Usnesení Ústavního soudu ČR sp. zn. III. ÚS 968/17 ze dne 17. července 2019
- Usnesení Ústavního soudu ČR sp. zn. I. ÚS 2820/20 ze dne 31. srpna 2021
- Rozsudek Soudního dvora EU ve věci C-681/18 ze dne 14. října 2020
- Rozsudek Soudního dvora EU ve věci C-151/02 ze dne 9. září 2003

## 5. Seznam ostatních zdrojů

- Důvodová zpráva k návrhu zákona č. 365/2011 Sb, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony. Sněmovní tisk 411/0 ve volebním období 2010 – 2013.
- Důvodová zpráva k návrhu zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce. Sněmovní tisk 1153/0 ve volebním období 2002-2006.

## **Abstrakt**

**Název práce:** Ochranná funkce pracovního práva v judikatuře českých soudů

### **Abstrakt:**

Tato diplomová práce se zaměřuje na ochrannou funkci pracovního práva v judikatuře českých soudů. Ochranná funkce pracovního práva je jednou z jeho základních funkcí, která úzce souvisí s ochranou zaměstnance jako slabší strany pracovněprávních vztahů. Soudy přitom jako orgány veřejné moci nadané rozhodovací pravomocí zásadním způsobem ovlivňují konečnou podobu této ochranné funkce při poskytování ochrany právům zaměstnanců. Vzhledem k tomu, že ochranná funkce je pracovnímu právu imanentní a judikatura českých soudů se neustále vyvíjí, jedná se dle mého názoru o stále aktuální a vyvíjející se téma.

Obsah této diplomové práce je rozčleněn na 4 kapitoly. První kapitola přibližuje význam ochranné funkce v pracovním právu, její zakotvení jako základní zásady pracovněprávních vztahů a právní důsledky s tím spojené. Její součástí je též stručný výklad k pojmu flexicurity. Druhá, třetí a čtvrtá kapitola se zabývá třemi oblastmi pracovního práva, ve kterých se zásadní měrou promítá ochranná funkce pracovního práva. Těmito oblastmi jsou odměňování, ochrana zaměstnance před skončením pracovního poměru a pracovní podmínky včetně BOZP.

V každé z těchto kapitol je pojednáno o ochranném účelu vybraných právních institutů. K tomu je proveden rozbor ústavních základů právní ochrany zaměstnance v těchto oblastech. Stěžejní část této práce se pak vypořádává s množstvím soudních rozhodnutí, která demonstrují přístup českých soudů k ochranné funkci pracovního práva. Hlavním cílem je přitom přiblížit význam judikatury pro ochranu zaměstnance ve zmíněných oblastech a poukázat na výkladové nedostatky v některých z těchto soudních rozhodnutí.

Jak vyplývá z vyvozených závěrů v této diplomové práci, hlavní nedostatky v analyzovaných soudních rozhodnutích jsou především apatie jak k finančním důsledkům soudních rozhodnutí pro zaměstnavatele, tak k právní jistotě. Za nedostatek považuji též nedůvodné rozšiřování ochranné funkce pracovního práva v případech zneužití práva zaměstnancem.

**Klíčová slova:** ochranná funkce pracovního práva, judikatura českých soudů, odměňování, skončení pracovního poměru, pracovní podmínky



## **Abstract**

**The title of the thesis:** Protective function of labour law in the case law of Czech courts

### **Abstract:**

This thesis focuses on the protective function of labour law in the case law of Czech courts. The protective function of labour law is one of its essential functions and has a close relation to employee protection as the weaker party of employment relationships. Courts as public authorities and decisions-making bodies significantly affect the final form of the protective function, while providing protection to the rights of employees. Considering the fact that the protective function is immanent to labour law and the case law of Czech courts further develops, in my opinion, this thesis deals with a topical and evolving issue.

The content of this thesis is divided into four chapters. The first chapter describes the meaning of protective function in labour law, its role as a fundamental principle of employment relationships, and legal consequences related to it. Its part is also the brief explanation of the concept of „flexicurity“. The second, third and fourth chapter deal with three fields of labour law, in which the protective function is significantly reflected. These fields are remuneration, employee protection against dismissal and working conditions including OSH.

In each of these chapters there is the explanation of the protective purpose of chosen legal institutions. In addition these chapters consist of the analysis of constitutional bases of employee protection in these fields. The key part of this thesis deals with a number of judicial decisions, which demonstrate the approach of Czech courts to protective function of labour law. The main aim is to present the importance of the case law for the employee protection in the mentioned fields and to point out the imperfections of interpretation in some of these judicial decisions.

As the research in this thesis shows, the main imperfection of interpretation in analysed judicial decisions are above all the apathy both to financial consequences of judicial decisions for the employer and to the legal certainty. As a weak point I can see also the unreasonable providing of protection in cases of the abuse of right by an employee.

**Key words:** protective function of labour law, case law of Czech courts, remuneration, dismissal, working conditions