7. 5. 2012

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

Pracovně-právní judikatura NS ČR z r. 2011

Nejvyšší soud České republiky vydal (vynesl) i v uplynulém r. 2011 celou řadu zajímavých a pro personální praxi přínosných rozhodnutí ve věcech pracovně-právních. Bez nároku na úplnost přehledu – autor neřešil otázku, co uvést, nýbrž naopak v zájmu přístupnosti příspěvku a přiměřeného rozsahu článku, co neuvést - následuje výběr judikátů, který pochopitelně vychází z jeho subjektivního přístupu k materii.

Nabídková povinnost jiného pracovního místa

NS ČR se ke splnění nabídkové povinnosti jiného volného vhodného pracovního místa zaměstnavatelem vyjádřil ve svém rozsudku spis. zn. 21 Cdo 5149/2009, ze dne 18. 1. 2011, tak, že zaměstnavatel se nemohl své povinnosti nabídnout zaměstnanci jiné volné vhodné pracovní místo podle ust. § 46 odst. 2 zrušeného zákoníku práce (zákon č. 65/1965 Sb., ve znění pozdějších předpisů, účinném do 31. 12. 2006) zprostit tím, že obsazení takového volného pracovního místa vázal na další podmínku, např., že toto volné pracovní místo bude obsazeno na základě výsledku výběrového řízení. Nevyplývá-li ze zákona povinnost takové volné pracovní místo obsazovat na základě výběrového řízení, je (byl) zaměstnavatel povinen je zaměstnanci nabídnout. Chování směřující k zákonem předpokládanému výsledku není výkonem práva v rozporu s dobrými mravy ve smyslu ust. § 14 odst. 1 zákoníku práce, i když je jeho vedlejším následkem vznik majetkové, popř. nemajetkové újmy na straně dalšího účastníka právního vztahu. Za zneužití výkonu práva ve smyslu uvedeného ustanovení lze považovat podle rozsudku NS ČR spis. zn. 21 Cdo 4897/2009, ze dne 11. 3. 2011, pouze takové jednání, jehož cílem není dosažení účelu a smyslu sledovaného právní normou, nýbrž které je v rozporu s ustálenými dobrými mravy vedeno přímým úmyslem způsobit jinému účastníku újmu. Kdyby bylo v daném sporném případě prokázáno, že zaměstnavatel záměrně přistoupil k podání výpovědi (resp. k odvolání zaměstnance z funkce) až poté, co u ní byla obsazena všechna pro zaměstnance vhodná volná pracovní místa, která by mu mohl nabídnout, mohl by být odůvodněn závěr, že zaměstnavatel nepřistoupil k uvedeným povinnostem s cílem (záměrem) naplnit jejich účel (pokračování pracovním poměru bez nutnosti jeho rozvázání), ale v rozporu s ustálenými dobrými mravy s přímým úmyslem způsobit zaměstnanci újmu.

Opětovný nástup do zaměstnání po určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru

Nastoupil-li zaměstnanec, který po rozvázání pracovního poměru oznámil svému zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, do zaměstnání u jiné fyzické nebo právnické osoby, protože mu zaměstnavatel neumožnil, aby konal (až do pravomocného skončení soudního řízení o neplatnost výpovědi nebo do doby, než dojde k platnému rozvázání pracovního poměru jinak) práce podle pracovní smlouvy, musí svůj nový pracovněprávní vztah sjednat buď na dobu určitou (na dobu trvání sporu) nebo jiným ujednáním zajistit, aby mohl znovu nastoupit do práce u svého zaměstnavatele, jakmile se stane pravomocným rozhodnutí soudu o určení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru. Uvedená podmínka (zajistit, aby mohl znovu nastoupit do práce u svého zaměstnavatele, jakmile se stane pravomocným rozhodnutí soudu o určení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru nebo jakmile mu zaměstnavatel umožní konat práci podle pracovní smlouvy) se nicméně vztahuje k tomu,

zda se zaměstnanec (protože si možnost okamžitého návratu k původnímu zaměstnavateli nezajistil) dopustil porušení pracovní kázně (porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci), když právě proto, že pracoval u jiného (nového) zaměstnavatele, nenastoupil do práce k zaměstnavateli, který s ním pracovní poměr rozvázal neplatně. Samotná okolnost, že si zaměstnanec nezajistil, aby mohl znovu nastoupit do práce u svého zaměstnavatele, jakmile se stane pravomocným rozhodnutí soudu o určení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru nebo jakmile mu zaměstnavatel umožní konat práci podle pracovní smlouvy, však podle rozsudku NS ČR spis. zn. 21 Cdo 1518/2010, ze dne 15. 2. 2011, nic nevypovídá o tom, zda zaměstnanec změnil svůj názor a již netrvá na tom, aby ho zaměstnavatel dále zaměstnával.

Švarsystém čili zastřený pracovně-právní vztah

Je třeba rozlišovat, že zatímco pracovní poměr je charakterizován tím, že zaměstnanec vykonává činnost podle pokynů zaměstnavatele, ve stanovené pracovní době, na jeho riziko a jejím cílem je plnění úkolů zaměstnavatele, je předmětem „podnikatelského“ vztahu soustavná činnost prováděná samostatně podnikatelem vlastním jménem a na vlastní odpovědnost za účelem dosažení zisku (ust. § 2 odst. 1 obchodního zákoníku). V případě posuzovaném NS ČR pod spis. zn. 21 Cdo 920/2010 a uzavřeném rozsudkem ze dne 16. 6. 2011, samotná okolnost, že řidiči „externisté“ (žalobci) disponovali koncesní listinou, na věcném obsahu právního vztahu s žalovanou (zaměstnavatelkou) založeném „rámcovou smlouvou o přepravě osob a věcí“ ničeho nezměnila. „Zhotovitelé“ (tak jsou řidiči v rámcové smlouvě označováni) se zavázali „provádět přepravu věcí a osob vozidly objednatele,“ „jehož logem je vozidlo zpravidla opatřeno,“ že zavázali se tak činit „po území České republiky a států Evropy“ s tím, že „smlouva nabývá účinnosti dnem jejího podpisu oběma smluvními stranami,“ což neznamená z obsahového hlediska nic jiného, než dohodu o podstatných (esenciálních) náležitostech pracovní smlouvy. Ostatně o činnosti jako podnikatele vlastním jménem na vlastní zodpovědnost nevypovídá kupř. ani ujednání v rámcové smlouvě, podle něhož „objednatel“ nese náklady na údržbu automobilu a pohonné hmoty (čerpání se „zpravidla odehrává prostřednictvím platební karty CCS objednatele“), a smlouvu o odpovědnosti za škodu má rovněž uzavřenou „objednatel“ jako pojistník. Ve prospěch opačného názoru nelze důvodně namítat, že řidiči „jsou sice úkolováni dispečinkem, ale jízdu podle jeho pokynů musí provést až poté, co dílčí objednávku přijali,“ že „nemají pracovní dobu“ a že „jsou placeni za uskutečněné dílo, nikoliv za to, že práci konají,“ protože uvedené skutečnosti představují dohodu o dalších (pracovních a mzdových) podmínkách, na kterých měli účastníci zájem.

Uvádění důvodů rozvázání pracovního poměru v dohodě

V rozsudku spis. zn. 21 Cdo 1779/2010, ze dne 14. 7. 2011, NS ČR konstatoval, že uváděla-li ust. § 49 odst. 2 věta druhá zákoníku práce (zákon č. 262/2006 Sb., ve znění do 31. 12. 2011), že v dohodě (o rozvázání pracovního poměru) musí být uvedeny důvody rozvázání pracovního poměru, požaduje-li to zaměstnanec, nejde o stanovení „další podstatné náležitosti dohody“. I kdyby v dohodě (ne)vylíčené důvody neodpovídaly tomu, proč účastníci přistoupili ke skončení pracovního poměru dohodou (jaká byla skutečná pohnutka k uzavření dohody), nezakládá to (na rozdíl od výpovědi) neplatnost dohody o rozvázání pracovního poměru.

Od 1. ledna 2012 už není ustanovení věty druhé součástí § 49 odst. 2 zákoníku práce, tím se však na shora uvedených závěrech nic nezměnilo. Ačkoliv tedy v dohodě (ne)vylíčené důvody nebudou případně odpovídat tomu, proč zaměstnavatel a zaměstnanec přistoupili ke skončení pracovního poměru dohodou (jaká byla skutečná pohnutka k uzavření dohody), nezakládá to neplatnost dohody o rozvázání pracovního poměru. Stejně tak to neznamená, že by zaměstnanec nadále nemohl (nesměl) žádat, aby v dohodě o rozvázání pracovního poměru byly specifikovány důvody rozvázání pracovního poměru. Důvod rozvázání pracovního poměru i nadále může, ale nemusí být v dohodě uveden. Pokud však zaměstnanec požaduje, aby v dohodě uveden byl, není mu již zaměstnavatel povinen vyhovět.

Přestože do 31. 12. 2011 je (byl) zaměstnavatel povinen žádosti zaměstnance o uvedení důvodů rozvázání pracovního poměru vyhovět, není (nebyla) tato povinnost právně vymahatelná. Obráceně tato povinnost neplatí resp. neplatila. Požaduje-li uvedení důvodu rozvázání pracovního poměru zaměstnavatel, nemusí s tím zaměstnanec souhlasit. V takovém případě však zpravidla, trvá-li zaměstnavatel na svém požadavku, dohodu vůbec neuzavře… Stejně tak i zaměstnanec, nechce-li zaměstnavatel vyhovět jeho žádosti o uvedení důvodů rozvázání pracovního poměru, nemusí dohodu uzavřít.

Okamžité zrušení pracovního poměru

K subjektivní lhůtě pro okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele se NS ČR vyjádřil v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 2339/2010, ze dne 22. 8. 2011: Dvouměsíční lhůta, během které musí zaměstnavatel přistoupit k okamžitému zrušení pracovního poměru (aby šlo o platný právní úkon), začíná plynout ode dne, kdy se o důvodu k okamžitému zrušení pracovního poměru prokazatelně (skutečně) dověděl. Spočívá-li důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru v dlouhodobém neplnění pracovní povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci, je třeba vycházet z toho, že dvouměsíční lhůta uvedená v ust. § 58 odst. 1 zákoníku práce neskončí dříve, než po uplynutí 2 měsíců ode dne následujícího po posledním porušení pracovní povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci.

Podklady pro výpočet mzdy a jejich předložení zaměstnanci zaměstnavatelem

Podle ust. § 142 odst. 4 zákoníku práce při měsíčním vyúčtování mzdy nebo platu je zaměstnavatel povinen vydat zaměstnanci písemný doklad obsahující údaje o jednotlivých složkách mzdy nebo platu a o provedených srážkách. Na žádost zaměstnance předloží zaměstnavatel doklady, na jejichž základě mzdu nebo plat vypočetl.

Za účelem kontroly správnosti výpočtu mzdy má tedy zaměstnanec právo, jestliže o to požádá, aby mu zaměstnavatel předložil příslušné doklady, na jejichž základě jeho mzdu (všechny mzdové složky) vypočetl. Z právního předpisu (z ust. § 142 odst. 4 věty druhé zákoníku práce) však nelze dovodit, že by zaměstnanec měl mít právo (nárok) na to, aby mu zaměstnavatel z uvedených dokladů (nad rámec údajů uvedených v ust. § 142 odst. 4 větě první zákoníku práce povinně obsažených na výplatním lístku) pravidelně poskytoval (příp. zasílal poštou do místa jeho bydliště) písemné informace tak, aby si zaměstnanec mohl ověřit, zda mu eventuelně nevznikl i po skončení pracovního poměru nárok na mzdu (její složku).

Jestliže tedy ve věci projednávané NS ČR pod spis. zn. 21 Cdo 3185/2010 a uzavřené rozsudkem ze dne 6. 9. 2011, žalobce (bývalý zaměstnanec) požaduje po žalovaném (bývalém zaměstnavateli), aby ho po skončení pracovního poměru pravidelně „písemně informoval“ o skutečnostech rozhodných pro posouzení, „zda-li, je prémie za pracovní výkonnost a v jaké celkové výši splatná“, není mu žalovaný povinen vyhovět, neboť z právního přepisu mu taková povinnost nevyplývá.

Konkurenční doložka

Ze samotné okolnosti, že se v ust. § 29a odst. 3 zákoníku práce (zrušeného zákona č. 65/1965 Sb., ve znění pozdějších předpisů, podle něhož byla v daném případě - spis. zn. 21 Cdo 4986/2010 - posuzována otázka platnosti konkurenční doložky) hovoří o získání informací, poznatků a znalostí pracovních a technologických postupů v "minulém čase", nelze úspěšně dovozovat, že by bylo přípustné uzavřít konkurenční doložku teprve poté, co by zaměstnanec získal takové informace, poznatky nebo znalosti. Naopak, ze znění ust. § 29a zákoníku práce a jeho smyslu (účelu), směřujícího především k ochraně obchodního tajemství zaměstnavatele, které by mohlo být využito v

hospodářské soutěži, je nepochybné, že sjednání konkurenční doložky zákon předpokládá zpravidla v době vzniku pracovní poměru (základního pracovněprávního vztahu), tedy ještě dříve, než se zaměstnanec s informacemi, poznatky a znalostmi pracovních a technologických postupů vskutku seznámí, neboť jen tehdy může zaměstnavatel (v zájmu ochrany svého obchodního tajemství) uvážit, zda zaměstnanci umožní přístup k těmto informacím, poznatkům a znalostem, nebo zda učiní jiná opatření na ochranu svých práv.

K platnosti konkurenční doložky se tedy nevyžaduje, aby zaměstnanec ještě před uzavřením smlouvy (předem) získal informace, poznatky či znalosti pracovních a technologických postupů, jejichž využitím při své výdělečné činnosti, která by byla předmětem činnosti zaměstnavatele nebo která by měla vůči němu soutěžní povahu, by mohl zaměstnavateli závažným způsobem ztížit jeho činnost.

Podle již zmíněného rozsudku NS ČR spis. zn. 21 Cdo 4986/2010, ze dne 20. 9. 2011, odstoupit od konkurenční doložky mohou zaměstnavatel i zaměstnanec jen důvodu stanoveného v zákoně nebo v dohodě účastníků; ze strany zaměstnavatele je přitom odstoupení přípustné, jen jestliže bylo učiněno v době trvání pracovního poměru účastníků.

Povaha pohledávky na náhradu škody za zaměstnancem Pro závěr, zda odpovědnost za škodu má povahu pracovněprávního nebo občanskoprávního nároku, není samo o sobě významné, zda zaměstnanec porušil povinnosti, uložené mu zákoníkem práce nebo jinými právními předpisy. Porušení povinnosti (zaviněným jednáním) ze strany škůdce je předpokladem jak pro vznik odpovědnosti za škodu podle ust. § 420 odst. 1 občanského zákoníku, tak i pro odpovědnost zaměstnance za škodu podle ust. § 172 (zrušeného) zákoníku práce. Významným v tomto směru není, který právní předpis ukládá škůdci povinnost, jejímž porušením vznikla škoda, ale jen to, zda činnost, kterou byla zaměstnancem způsobena škoda jeho zaměstnavateli, postrádá či nepostrádá místní, časový a zejména věcný (vnitřní účelový) vztah k plnění pracovních úkolů škůdce.

Jestliže zde zaměstnanec uzavíral některé obchody s odběrateli (zaměstnavatele) jako soukromý podnikatel fyzická osoba a na vlastní účet "v úmyslu opatřit sobě prospěch", je nepochybné, že tím nesledoval z objektivního ani ze subjektivního hlediska plnění pracovních úkolů u svého zaměstnavatele, ale výlučně "vlastní prospěch", a že tedy touto činností jednoznačně vybočil z mezí plnění pracovních úkolů (přímé souvislosti s ním). Okolnost, že touto činností porušil (také) své povinnosti z pracovního poměru, je tu nepodstatná; rozhodující je, že zaměstnanec jednáním, z něhož jeho zaměstnavateli vznikla škoda, nesledoval plnění pracovních úkolů, ale jen "svoje zájmy", a že tu proto chybí věcný (vnitřní účelový) vztah k plnění pracovních úkolů. Zaměstnavatel proto důvodně dovozuje, že pohledávka za zaměstnancem nemá povahu pracovněprávního, ale občanskoprávního nároku, a že je proto způsobilá být postoupena na jiného.

(Podle rozsudku NS ČR spis. zn. 21 Cdo 2593/2010, ze dne 20. 9. 2011, posuzováno podle zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů)

Osobní doručení originálu výpovědi z pracovního poměru zaměstnanci

Při osobním doručování písemností uvedených v ust. § 334 odst. 1 zákoníku práce do vlastních rukou zaměstnance musí být zaměstnanci předána (odevzdána) do vlastních rukou listina s vlastnoručním podpisem jednající osoby; nestačí, jestliže zaměstnavatel umožní zaměstnanci seznámit se s obsahem listiny s vlastnoručním podpisem jednající osoby například tím, že mu ji předloží k nahlédnutí, a poté mu předá pouze fotokopii této listiny, která obsahuje jen grafickou napodobeninu tohoto podpisu.

Namítá-li zaměstnavatel ve věci posuzované NS ČR pod spis. zn. 21 Cdo 3278/2010 a uzavřené rozsudkem ze dne 24. 11. 2011, že zaměstnankyně poté, co potvrdila převzetí jediného originálu výpovědi z pracovního poměru („Převzala dne 5. 5. 2008, podpis ...“), na téže listině napsala své

vyjádření, resp. stanovisko v tom smyslu, že s postupem zaměstnavatele nesouhlasí, přičemž toto své stanovisko předložila ihned poté zaměstnavateli, a že skutečnost, že toto stanovisko zaměstnankyně napsala na originálu vlastnoručně podepsané listiny, kterou prokazatelně převzala, a předložila ho zaměstnavateli na téže listině, nemohl zaměstnavatel nijak ovlivnit, přehlíží, že podle skutkových zjištění byl originál výpovědi z pracovního poměru listiny pouze jeden. Požadoval-li zaměstnavatel, aby zaměstnankyně převzetí výpovědi potvrdila svým podpisem právě na tomto jediném originálu, činil tak nepochybně proto, aby měl doklad o doručení výpovědi a logicky musel tento doklad chtít zpět do své dispozice; ponechání dokladu potvrzujícího převzetí listiny v dispozici toho, kdo převzetí potvrzuje, postrádá jakýkoli smysl. Z toho je ovšem zřejmé, že zaměstnavatele neměl (ani nemohl mít) v úmyslu originál výpovědi ponechat v dispozici zaměstnankyně. S tím pak zcela koresponduje i závěr odvolacího soudu, že do dispozice zaměstnankyně byla zaměstnavatelem předána (doručena) toliko kopie originálu listiny výpovědi. Protože tak zaměstnavatel předal zaměstnankyni pouze fotokopii listiny o výpovědi z pracovního poměru, která nesplňovala náležitosti písemné formy právního úkonu, je nutno posoudit výpověď z pracovního poměru pro rozpor s ust. § 50 odst. 1 zákoníku práce jako neplatný právní úkon, přičemž zaměstnankyně se ve smyslu ust. § 20 zákoníku práce této neplatnosti dovolala.

Richard W. Fetter

© EPRAVO.CZ – Sbírka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- Čeká Vás návrat z rodičovské dovolené? Jaká práva Vám v této souvislosti náleží a jaký je rozsah oprávnění zaměstnavatele se dozvíte v následujícím článku
- Sporná část zákoníku práce před Ústavním soudem obstála, o nucenou práci se nejedná
- Bossing v pracovním právu
- Podpora v nezaměstnanosti a její změny od 1. ledna 2026
- Pracovněprávní dopady doprovodného zákona k zákonu o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele
- Přetahování zaměstnanců – kde končí férová nabídka a začíná nekalá soutěž?
- Gamifikace práce z pohledu pracovního práva
- Nejvyšší soud vymezil hranice odpovědnosti za bezpečnost externistů na pracovišti
- Zkušební doba „po novu“ a její dopady do praxe
- Ujednání o místě výkonu práce v pracovní smlouvě a jeho výklad dle Nejvyššího soudu
- Dopady „oduznání“ nemoci z povolání na náhradu za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti