8. 2. 2023

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

TOP 10 judikátů z pracovního práva za rok 2022

Pracovněprávní tým advokátní kanceláře Eversheds Sutherland pod vedením partnera Radka Matouše pro Vás připravil již tradiční výběr českých TOP 10 judikátů za 2022, které by neměly uniknout Vaší pozornosti.

1) Je možné kompenzovat přesčasy poskytnutím proplaceného volna až v dalších měsících?

Zaměstnavatel se zaměstnanci uzavřel dohodu o kompenzacích přesčasů poskytováním náhradního volna v následujících 26 týdnech s tím, že mzda za přesčasovou práci bude vyplacena nikoliv spolu se mzdou za měsíc, ve kterém byla přesčasová práce vykonána, nýbrž až se mzdou za měsíc, ve kterém budou zaměstnanci čerpat náhradní volno. Takový v praxi zcela běžný postup považoval inspektorát práce za porušení povinnosti dle § 141 odst. 1 ZP (tj. vyplatit mzdu nejpozději do konce následujícího měsíce), od kterého se dle tradičních výkladů není možné odchýlit, a uložil zaměstnavateli pokutu.

Posuzování oprávněnosti pokuty skončilo nakonec až u Nejvyššího správního soudu, který potvrdil zrušení pokuty, když s odkazem na judikaturu Nejvyššího soudu dospěl k závěru, že od § 141 odst. 1 ZP se odchýlit lze, a bylo tedy možné takovou dohodu o pozdějším vyplácení mzdy sjednat.

I když se jedná o přelomové rozhodnutí pro posouzení přípustnosti různých přesčasových kont a podobných způsobů vyrovnávání přesčasové práce, doporučujeme případně postupovat striktně v jeho intencích, tj. kompenzovat přesčasy čerpáním „placeného“ náhradního volna pouze na základě odpovídající dohody se zaměstnanci a v rámci maximálně 26týdenního vyrovnávacího období.

(Podle rozsudku Nejvyššího správního soudu ze dne 25. 8. 2022, čj. 6 Ads 138/2022-37)

2) Kdy můžete odpovídat za pracovní úraz svého dodavatele (OSVČ)?

V tomto případě montér vykonával práci na generální opravě zakladače jako sub-dodavatel, při které utrpěl úraz. Přestože pracoval formálně bez jakéhokoliv smluvního vztahu se zaměstnavatelem, dožadoval se odškodnění jako při pracovním úrazu zaměstnance. Tvrdil totiž, že jeho vztah se společností je ve skutečnosti pracovní poměr, když práci vykonával osobně, za odměnu, na pracovišti společnosti, společně se zaměstnanci společnosti a ve společností stanovené týdenní pracovní době, kterou pro něj společnost evidovala. Společnost mu k výkonu práce poskytovala též nezbytné zázemí (šatnu) a pracovní pomůcky, dopravovala jej na pracoviště a provedla i zaškolení montéra ohledně BOZP. Činnosti montéra byly dále vykonávány ve vztahu nadřízenosti společnosti (zaměstnanci společnosti ukládali montérovi pracovní úkoly), jménem společnosti, v jejích prostorách a na její náklady a odpovědnost.

Okresní i krajský soud daly za pravdu montérovi a výše popsaný vztah považovaly za tzv. faktický pracovní poměr a tento závěr potvrdil i Nejvyšší soud. Podle Nejvyššího soudu není důležité to, jak si strany svůj vztah pojmenují. Důležité naopak je, co bylo skutečně projeveno, a jak tento vztah ve skutečnosti funguje. Jinak řečeno, pokud vztah mezi dvěma subjekty naplní znaky závislé práce (uvedené výše), bude se o pracovněprávní vztah jednat bez ohledu na jejich vůli.

Výkon závislé práce mimo pracovněprávní vztah má samozřejmě zásadní důsledky mimo jiné v oblasti sankcí za nelegální práci (tzv. švarcsystém), pracovněprávní ochrany, daní, sociálního a zdravotního pojištění, ale také, jak to bylo v tomto případě, když dojde k pracovnímu úrazu – zaměstnavatel bude povinen nahradit újmu, jako kdyby se jednalo o jeho zaměstnance. Bohužel pro zaměstnavatele ale v takových případech neplatí zákonné pojištění a tyto peníze tak půjdou z jeho kapsy. Nejen z tohoto důvodu je nutné správnému nastavení vztahů s dodavateli/OSVČ nutné věnovat maximální pozornost.

(Podle rozsudku Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 3061/2020, ze dne 19. 5. 2022)

3) Pozor na využívání zastřených pracovních agentur

Nejvyšší správní soud potvrdil pokutu, kterou inspekce práce uložila zhotoviteli, který na základě smlouvy o dílo poskytoval služby objednateli. Inspekce práce však smluvní vztah posoudila tak, že i když byla smlouva označena jako smlouva o dílo, fakticky se jednalo o přidělování pracovní síly (pronájem zaměstnanců) objednateli, aniž by k tomu měl zhotovitel licenci agentury práce.

Zaměstnanci zhotovitele totiž pracovali ve směnném provozu na strojích patřících objednateli a zpracovávali materiál ve vlastnictví objednatele. Při svém rozhodování Nejvyšší správní soud především zohlednil, že na pracovišti objednatele stejným způsobem pracovali jak zaměstnanci objednatele, tak zaměstnanci zhotovitele a zaměstnanci zhotovitele přitom byli fakticky podřízeni zaměstnancům objednatele (kteří jim zadávali práci a udělovali pokyny). Nadto ještě v minulosti zhotovitel licenci agentury práce měl, následně o ni přišel, ale způsob spolupráce mezi objednatelem a zhotovitelem se ani poté nijak nezměnil.

V této souvislosti upozorňujeme, že od roku 2021 hrozí pokuta až 10 mil. Kč nejen zastřené agentuře, ale je možné takto sankcionovat i přímo jejího zákazníka, tedy "objednatele služeb".

(Podle rozhodnutí Nejvyššího správního soudu sp. zn. 4 Ads 349/2021 ze dne 29. 3. 2022)

4) Je možné uzavřít dohodu o rozvázání pracovního poměru e-mailem?

V tomto případě řešily soudy situaci, kdy zaměstnanec nejprve dostal výpověď z pracovního poměru z důvodu organizační změny. Následně však zaměstnavatel z obavy o platnost takové výpovědi uzavřel se zaměstnancem dohodu o ukončení pracovního poměru jako součást dohody o narovnání, kde se se zaměstnancem dohodl na (pro zaměstnance) výhodnějších podmínkách ukončení pracovního poměru. Dohodu podepsal nejprve zaměstnavatel a následně zaslal sken podepsané dohody zaměstnanci e-mailem. Poté uzavření dohody potvrdil za zaměstnance také jeho právní zástupce. Zaměstnavatel se však snažil z uzavřené dohody vycouvat, když se ukázalo, že uvěřil argumentaci právního zástupce zaměstnance založené na neexistujícím judikátu. Zaměstnavatel namítal, že dohoda nebyla řádně uzavřena, protože nebyla zaměstnanci doručena do vlastních rukou v souladu s ustanoveními zákoníku práce o doručování a nebyly splněny ani podmínky pro doručování prostřednictvím sítě elektronických komunikací.

Nejvyšší soud se zastal zaměstnance, když konstatoval, že dohoda byla tímto způsobem platně uzavřena. Smyslem právní úpravy zákoníku práce o doručování písemností zaměstnanci je, aby se písemnost skutečně dostala do dispozice zaměstnance. Byť tedy právní úprava spojuje s porušením pravidel pro doručování písemností neexistenci takového právního jednání, neznamená to, že dvoustranné právní jednání by nemohlo vzniknout jiným, zákonem předpokládaným způsobem, tedy na základě právního jednání upraveném dle občanského zákoníku.

Nicméně je otázkou, jak by soudy rozhodovaly, pokud by se takto uzavřené neformální dohody se zaměstnancem domáhal na svoji ochranu zaměstnavatel. Obáváme se, že by v takovém případě mohl

být výsledek opačný a doporučujeme proto počkat na připravovanou novelu zákoníku práce, která by měla konečně prakticky umožnit elektronické uzavírání dohod i v pracovněprávní oblasti.

(Podle rozsudku Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 2061/2021, ze dne 27. 4. 2022)

5) Vyplácení příplatku jen určité kategorii zaměstnanců

V tomto případě se bývalý vedoucí personálního oddělení domáhal před soudy doplacení příplatku za odbornou praxi za poslední tří roky. Na tento příplatek měli dle vnitřních předpisů zaměstnavatele nárok pouze zaměstnanci v dělnických profesích, což žalobce považoval za porušení zásady rovného zacházení se zaměstnanci.

V této věci podpořil Nejvyšší soud zamítavá rozhodnutí nižších soudů, když uzavřel, že kritérium délky praxe tedy sloužilo pouze k rozlišování mezi zaměstnanci stejné kategorie, a nikoliv k jejich nedůvodnému zvýhodňování vůči jiným skupinám zaměstnanců, tedy ani vůči žalobci. Uplatnění tohoto kritéria tak sledovalo legitimní cíl a s ohledem na jeho důvod nelze uvažovat o tom, že by bylo vůči jiným skupinám zaměstnanců nepřiměřené.

Mezi různými skupinami zaměstnanců téhož zaměstnavatele se může lišit nejen způsob sjednání, stanovení nebo určení mzdy, ale lze uplatnit i různá kritéria (podmínky) tak, aby byla u jimi vykonávané práce zohledněna zákonná hlediska pro mzdu. Stanoví-li zaměstnavatel určitou podmínku pro určitou skupinu zaměstnanců, je povinen tuto podmínku s ohledem na zásadu rovného zacházení vůči nim stejně uplatňovat.

(Podle rozsudku Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 627/2021, ze dne 18. 1. 2022)

6) Jaké nároky má zaměstnanec při bossingu?

Zaměstnankyně se domáhala po bývalém zaměstnavateli omluvy a finanční náhrady nemajetkové újmy za chování její nadřízené, která dle jejího vyjádření porušovala zásadu rovného zacházení se zaměstnanci tím, že jí na rozdíl od ostatních zaměstnanců vytýkala sebemenší porušení a uplatňovala na ni nepřiměřené sankce, nerespektovala zdravotní stav zaměstnankyně a naváděla k tomu i ostatní zaměstnance. Zaměstnankyně byla přesvědčena, že se stala obětí „bossingu“.

Nejvyšší soud se zabýval právním hodnocením „bossingu“, který není zákonem nikde upraven. Soud zde dovodil, že půjde-li o nežádoucí chování související s některým z diskriminačních důvodů, může naplnit znaky skutkové podstaty obtěžování ve smyslu antidiskriminačního zákona. Bude-li chybět některý z diskriminačních důvodů, může být takové chování posouzeno jako porušení povinnosti zaměstnavatele zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci.

V případě nerovného zacházení se může zaměstnanec domáhat nároků podle antidiskriminačního zákona, včetně nároku na přiměřené zadostiučinění v penězích. Toto přiměřené zadostiučinění plní jak satisfakční funkci, tj. kompenzaci pro poškozeného zaměstnance, tak preventivní funkci a určení jeho výše je na volném uvážení soudu. V daném případě zaměstnankyně požadovala nejprve 7 mil. Kč a bylo jí nakonec přiznáno 100 tis. Kč.

(Podle rozsudku Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 3858/2020, ze dne 30. 11. 2021)

7) Nespokojenost s pracovními výsledky jako důvod pro nadbytečnost?

Zaměstnavatel nebyl spokojený s pracovními výsledky zaměstnance (obchodní ředitel) a rozhodl tak o organizační změně, která spočívala jednak v rozšíření stávající pozice zaměstnance a v přenesení některých úkolů na nově přijatého zaměstnance. Po několika měsících učinil zaměstnavatel další

organizační změnu, kdy pozici původního zaměstnance zrušil s tím, že jeho pracovní úkoly je schopen vykonávat nově přijatý zaměstnanec, a tak nadbytečnému zaměstnanci dal výpověď z organizačních důvodů.

Prvostupňový i odvolací soud žalobě zaměstnance o neplatnost výpovědi nevyhověly, jelikož shledaly organizační změnu za legitimní. Až Nejvyšší soud rozhodl, že je třeba důsledně rozlišovat výpověď pro nadbytečnost a výpověď z důvodů neuspokojivých pracovních výsledků, kdy v tomto případě bylo dovozeno, že pravým důvodem pro výpověď byly neuspokojivé pracovní výsledky. Zaměstnavatel nemůže (i oprávněné) nedostatečné pracovní výsledky řešit navazujícími organizačními změnami. Pokud zaměstnanec bez zavinění zaměstnavatele dosahuje neuspokojivých pracovních výsledků, smí s ním zaměstnavatel rozvázat pracovní poměr výpovědí jen při splnění všech předpokladů, které stanoví zákoník práce, tj. předchozí písemné upozornění na možnost výpovědi a neodstranění nedostatků v práci ze strany zaměstnance v přiměřené době.

Tento rozsudek potvrzuje aktuální trend v judikatuře Nejvyššího soudu, který problematizuje spoléhání se na účelově vytvořenou nadbytečnost jako řešení různých případů nespokojenosti se zaměstnancem spočívajících v jeho osobě a pracovních výsledcích.

(Podle rozsudku Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 3710/2020, ze dne 27. 5. 2022)

8) Pozor na výhružky a nátlak při uzavírání dohody o rozvázání pracovního poměru

Bývalý zaměstnanec se v tomto případě dovolával neplatnosti dohody o ukončení pracovního poměru, kterou podepsal pod psychickým nátlakem ve vazbě, kde ho navštívil tajemník a personální pracovnice žalovaného zaměstnavatele. Ti zaměstnanci oznámili, že pokud okamžitě nepodepíše dohodu o ukončení pracovní poměru, kterou později u soudu zaměstnavatel označil za „gentlemanskou dohodu“, dostane výpověď za to, že v zaměstnání sledoval pornografické internetové stránky. Pokud by zaměstnanec dohodu podepsal, zaměstnavatel by mu zaručil, že se nikdo (ani zaměstnancova partnerka) o skutečném důvodu ukončení pracovního poměru nedozví.

Nižší soudy sice daly zaměstnanci za pravdu, že dohoda uzavřená pod nátlakem je neplatná, jelikož zaměstnavatel zaměstnanci hrozil zásahem do jeho osobnostních práv (práva na zachování cti, důstojnosti, vážnosti a soukromí), nicméně zároveň usoudily, že jde o neplatnost relativní a zaměstnanec se jí dovolal pozdě. Zastání našel zaměstnanec až u Ústavního soudu, který tento výklad nižších soudů považoval za příliš formalistický a uplatnění námitky promlčení za rozporné s dobrými mravy.

V této souvislosti doporučujeme věnovat zvýšenou pozornost vhodné komunikaci ohledně ukončení pracovního poměru vůči zaměstnanci, a to i s ohledem na stále rozšířenější praxi skrytého nahrávání ze strany zaměstnanců, když takovou nahrávku mohou soudy připustit jako legitimní nástroj ochrany zaměstnance jako slabší strany pracovněprávního vztahu.

(Podle nálezu Ústavního soudu sp. zn. II.ÚS 2883/21, ze dne 19. 4. 2022)

9) Vyhazov za útok na majetek zaměstnavatele včetně předstírání výkonu práce

Soudy pokračují ve velmi přísném hodnocení přímého nebo nepřímého útoku na majetek zaměstnavatele bez ohledu na výši škody, jak ukazují i níže uvedené dva případy.

V prvním případě odešel zaměstnanec v pracovní době na poštu (min. o 16 min dříve, než mu končila směna) vyřídit si soukromou záležitost a neoznačil si odchod z práce. Tímto zaměstnanec získal neoprávněně výhodu (mzdu) na úkor svého zaměstnavatele. Navíc tento čas využil k tomu, aby na poště odeslal balíček s vězeňským pyžamem, které poslal místostarostovi obce, tedy členovi svého

zaměstnavatele. Zaměstnavatel dal zaměstnanci z tohoto důvodu výpověď pro závažné porušení pracovní kázně (podle rozsudku Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 424/2021 ze dne 20. 5 .2022).

Ve druhém případě si zaměstnanec přisvojil (zapsal na své jméno) tržbu ve výši 64 Kč, kterou vytvořil jiný zaměstnanec a zaměstnavatel s ním z tohoto důvodu také okamžitě zrušil pracovní poměr. V soudním řízení se zaměstnanec bránil a argumentoval, že jde o minimální částku a nejde tak o porušení povinností zaměstnance zvlášť hrubým způsobem (podle rozsudku Nejvyššího soudu ČR, sp. zn. 21 Cdo 1906/2021, ze dne 18. 1. 2022).

Nejvyšší soud v obou řešených případech opětovně potvrdil, že útok na majetek zaměstnavatele (byť nepřímý, včetně předstírání výkonu práce) představuje z hlediska intenzity takové jednání, pro které je možno se zaměstnancem rozvázat pracovní poměr (také) okamžitým zrušením podle ustanovení § 55 písm. b) ZP; není přitom apriori významné, jaké hodnoty (v jakém rozsahu) byly útokem ohroženy či zasaženy.

10) Dohodu o neplaceném volnu nelze uzavřít při překážkách na straně zaměstnavatele

Zaměstnavatel uzavřel se zaměstnancem dohodu o neplaceném volnu z důvodu, že kvůli pandemii Covid-19 pro něj neměl práci, a byly tak dány překážky v práci na straně zaměstnavatele. V posuzovaném případě se tedy Nejvyšší soud zabýval otázkou, zda a popřípadě za jakých podmínek může být poskytnutí pracovního volna bez náhrady mzdy nebo platu předmětem dohody mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem.

Soud konstatoval, že zákoník práce upravuje jak situace, kdy zaměstnanec nemůže vykonávat práci pro stanovené překážky v práci a zaměstnavatel je tudíž povinen jeho nepřítomnost omluvit, tak situace, kdy zaměstnavatel nemůže zaměstnanci přidělovat práci z důvodu překážek na jeho straně, přičemž v obou případech se jedná o objektivní skutečnosti. Zákon přitom nebrání zaměstnanci a zaměstnavateli dohodnout se na neplaceném volnu, pokud existují jiné překážky na straně zaměstnance, na které zákon nepamatuje.

Pokud však zaměstnanci brání v práci překážka v práci na straně zaměstnavatele, za kterou mu dle zákona přísluší náhrada mzdy nebo platu, nemůže zaměstnanec zaměstnavatele zprostit povinnosti platit tuto náhradu mzdy nebo platu, a to ani uzavřením dohody o poskytnutí neplaceného volna na žádost zaměstnance. K takové dohodě se vůbec nepřihlíží a zaměstnanec se nemůže svého nároku na náhradu mzdy ani jinak vzdát.

(Podle rozsudku Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 496/2022, ze dne 23. 8. 2022)

Radek Matouš,
partner

EVERSHEDS
SUTHERLAND

Eversheds Sutherland, advokátní kancelář, s.r.o.

Oasis Florenc
Pobřežní 394/12
186 00 Praha 8

Tel.: +420 255 706 500
Fax: +420 255 706 550
e-mail: praha@eversheds-sutherland.cz

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

Další články:

- Smluvní autonomie vs. ochrana slabší strany v moderním kontraktačním právu
- Reklamace vad stavby
- Konec „severních ateliérů“? Nový stavební zákon otevírá dveře k rekolaudaci ubytovacích jednotek na plnohodnotné byty
- Oceňování nemovitosti a přiměřená náhrada při zrušení spoluvlastnictví
- Byznys a paragrafy, díl 33.: Prevence střetu zájmů (jednatel × společnost)
- Úročení jistoty (kauce), kterou skládá podnájemce nájemci - II. díl
- Když obecní pozemky již nemusí být obecní – institut mimořádného vydržení v obecním právu
- Střet zájmů členů volených orgánů obchodních korporací: pravidla, proces a následky
- Dvě kiwi denně: EU schválila první zdravotní tvrzení pro čerstvé ovoce
- Nová „tlačítková” povinnost pro e-shopy
- Digital Omnibus: Revoluce v datech, nebo jen nová zátěž pro podnikatele?