17. 5. 2022

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

Výběr z judikatury nejen k zákoníku práce z r. 2021 - část 11.

Poslední část přehledu pracovněprávní judikatury za loňský rok 2021 je věnována otázkám působení odborů u zaměstnavatele. A dále pak upozorňuje na některá další zbývající zajímavá soudní rozhodnutí z druhé poloviny roku, která však vhodně nezapadala do nedávno publikovaných tematicky laděných (omezených) částí přehledu.

Výpověď daná členu orgánu odborové organizace

Jakékoli bránění vzniku odborových organizací a jejich působení u zaměstnavatele ze strany zaměstnavatelů či státu je nepřípustné a v rozporu s ústavním pořádkem České republiky. Pod rámec uvedeného základního práva lze podřadit i ochranu odborových funkcionářů při skončení pracovního poměru obsaženou v ust. § 61 odst. 2 až 4 zákoníku práce, konstatuje Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 2110/2019, ze dne 31. 3. 2021. Nejvyšší soud ČR hodnotí, že odvolací soud v posuzované věci proto správně zohlednil, že k učinění výpovědi z pracovního poměru došlo v době zesílené aktivity odborové organizace, kdy vrcholila jednání odborové organizace a zaměstnavatele ohledně zachování pracovních míst. Odbory v té době organizovaly protesty včetně stávky a zaměstnanec tehdy jako místopředseda výboru odborové organizace na jednáních se zaměstnavatelem aktivně vystupoval a ve vztahu k veřejnosti vystupoval též v médiích. Předsedkyně výboru odborové organizace proto propuštění zaměstnance vnímala jako „výrazné oslabení své pozice“, tedy jako oslabení odborové organizace. Z hlediska požadavku vymezení hypotézy právní normy, jak v posuzované věci vyplývá z ust. § 61 odst. 4 zákoníku práce (tedy pro právní závěr, zda po zaměstnavateli lze spravedlivě požadovat, aby zaměstnance - člena orgánu odborové organizace nadále zaměstnával), lze úvahu odvolacího soudu (podle které zjištěné, avšak „formálně“ nevytknuté nedostatky v práci zaměstnance a jeho chování nepředstavují pro zaměstnavatele natolik zásadní újmu či riziko, které by vedly k závěru o tom, že další zaměstnávání nelze po zaměstnavateli spravedlivě požadovat“) vzhledem k okolnostem případu považovat za úplnou a správnou.

Oznámení odborové organizace zaměstnavateli o právu působit u něj jednat s ním dle ust. § 286 odst. 4 zákoníku práce

Oprávnění odborové organizace jednat a působit ve smyslu ust. § 286 odst. 3 zákoníku práce u konkrétního zaměstnavatele vznikají až dnem následujícím po dni, kdy tomuto zaměstnavateli podle ust. § 286 odst. 4 zákoníku práce oznámila, že splňuje stanovené podmínky; teprve od tohoto okamžiku se odborová organizace stává účastníkem (kolektivních) pracovněprávních vztahů a zaměstnavatel je vůči ní povinen plnit své povinnosti a jednat s ní.

Oznámení odborové organizace podle ust. § 286 odst. 4 zákoníku práce je pracovněprávním jednáním ve smyslu ust. § 545 o. z., na které dopadají důvody neplatnosti. Obsahovými náležitostmi tohoto oznámení jsou jednak sdělení (údaje o tom), že stanovy odborové organizace upravují její působení u zaměstnavatele a oprávnění jednat (včetně údajů o orgánu odborové organizace, který je podle stanov oprávněn jednat se zaměstnavatelem) a že alespoň 3 její členové jsou u zaměstnavatele v pracovním poměru, jednak doložení sdělovaných údajů. Oznámení, které tyto náležitosti nesplňuje, odporuje zákonu a je – vzhledem k tomu, že to vyžaduje smysl a účel zákona – neplatným právním

jednáním. Na základě takového právního jednání oprávnění odborové organizace u zaměstnavatele nevznikají.

Protože platnost právních jednání (včetně právních jednání učiněných podle pracovněprávních předpisů) je třeba posuzovat k okamžiku a se zřetelem na okolnosti, kdy bylo právní jednání učiněno, musí být obsahové náležitosti oznámení odborové organizace podle ust. § 286 odst. 4 zákoníku práce splněny v době jeho doručení zaměstnavateli; k jejich dodatečnému splnění (např. k dodatečnému doložení sdělovaných údajů) proto nelze při posuzování platnosti oznámení přihlédnout.

Splnění podmínky spočívající v tom, že stanovy odborové organizace upravují její působení u zaměstnavatele a oprávnění jednat, odborová organizace zpravidla doloží tím, že k oznámení přiloží své stanovy, popř. zaměstnavatele informuje o možnosti se s nimi seznámit na veřejně přístupných internetových (webových) stránkách, na nichž stanovy zveřejnila.

Zákoník práce nestanoví, jakým způsobem má odborová organizace prokázat, že alespoň 3 její členové jsou u zaměstnavatele v pracovním poměru. Nepochybně však doložení této podmínky nelze vykládat tak, že by odborová organizace byla povinna předložit zaměstnavateli jmenovitý seznam svých členů.

I když lze předpokládat, že v praxi se v převážné většině případů minimálně 3 členové odborové organizace otevřeně ke svému členství přihlásí (zpravidla to budou odboroví funkcionáři, kteří budou za odborovou organizaci jednat se zaměstnavatelem), nelze vyloučit případy, ve kterých minimální počet 3 členů odborové organizace výslovný souhlas se zveřejněním svého členství neudělí. To však neznamená, že by v těchto případech na požadavek doložení zákonem stanoveného minimálního počtu členů odborové organizace z řad zaměstnanců, kteří jsou u zaměstnavatele v pracovním poměru, bylo možné rezignovat. Bude na odborové organizaci, aby v takovém případě zvolila takový způsob doložení splnění dané podmínky, s nímž nebude spojeno zveřejnění členství v odborové organizaci u konkrétních osob; v úvahu například připadá osvědčení jiných skutkových dějů podle ust. § 79 notářského řádu provedené formou notářského zápisu. (podle rozsudku Nejvyššího soudu ČR spis. zn. 21 Cdo 863/2021, ze dne 28. 4. 2021)

Vyjádření práva odborové organizace jednat a působit u zaměstnavatele v jejích stanovách

První ze zákonných podmínek, za nichž může odborová organizace ve smyslu ust. § 286 odst. 3 zákoníku práce působit u zaměstnavatele a má právo jednat, je požadavek, aby její oprávnění působit jako odborová organizace u zaměstnavatele a jednat bylo zakotveno v jejích stanovách. Stanovy odborové organizace proto musí obsahovat též údaj (údaje), z něhož (z nichž) lze dovodit její oprávnění působit jako odborová organizace u zaměstnavatele a jednat. Tak je tomu nejen v případě, kdy je ve stanovách výslovně uveden konkrétní zaměstnavatel, ale také tehdy, jestliže zaměstnavatel podniká v určitém oboru či odvětví, ve kterém odborová organizace podle stanov působí.

Působení odborových organizací však nelze omezovat jen na určité zaměstnavatele nebo na určité obory či odvětví. Vyplývá-li to z jejích stanov, může odborová organizace působit též u zaměstnavatelů, kteří vyvíjejí svou činnost v odlišných oborech či odvětvích; množství oborů (odvětví), ve kterých se může odborová organizace uplatnit, není nijak omezeno. Tito zaměstnavatelé nemusí být identifikovatelní jen tím, že ve stanovách odborové organizace jsou uvedeny obory či odvětví, ve kterých podnikají nebo vyvíjejí jinou činnost, ale i jiným způsobem, který vede k jejich nepochybnému určení. Právo odborové organizace jednat a působit u zaměstnavatele ve smyslu ust. § 286 odst. 3 zákoníku práce proto může být v jejích stanovách vyjádřeno i tak, že odborová organizace (a její organizační jednotky) působí u každého zaměstnavatele (bez ohledu na obor či odvětví, ve kterých vyvíjí svou činnost), u kterého jsou v pracovním poměru alespoň tři její členové, a u kterého je tedy splněna i druhá ze zákonných podmínek, za nichž může odborová organizace

působit u zaměstnavatele a má právo jednat, jež spočívá ve stanoveném minimálním počtu 3 členů odborové organizace, kteří musí být u zaměstnavatele v pracovním poměru, vyložil Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 863/2021, ze dne 28. 4. 2021.

Režijní jízda zaměstnance drážní dopravy

Zaměstnavatel je i při určení doby a místa nástupu pracovní cesty, jejího ukončení a její délky podle ust. § 153 odst. 1 zákoníku práce povinen přihlížet k oprávněným zájmům zaměstnance, a to i v případě, že vysílání na pracovní cesty představuje podstatný znak výkonu sjednaného druhu práce. Samotný pojem „přihlížet“ neznamená podle doslovného výkladu povinnost respektovat jakékoli zájmy zaměstnance. Zaměstnavatel je však vždy povinen určit podmínky pracovní cesty takovým způsobem, aby zaměstnanec, který dbá zaměstnavatelem předem určených pokynů, v průběhu pracovní cesty dodržoval právní předpisy (aby nebyl „nucen“ právní předpisy v průběhu pracovní cesty porušovat) a aby zaměstnavatel mohl dostát všem svým zákonným povinnostem.

Režijní jízda (jako doba potřebná pro přemístění zaměstnance ze sjednaného místa výkonu práce do jiného místa výkonu práce před jeho začátkem nebo doba potřebná pro přemístění z místa výkonu práce do jiného místa výkonu práce v jeho průběhu nebo doba potřebná k přemístění z místa výkonu práce do sjednaného místa výkonu práce po skončení pracovního výkonu) se započítává do pracovní doby zaměstnance drážní dopravy na dráze celostátní, regionální a vlečce a je součástí jeho pracovní směny jako části týdenní pracovní doby bez práce přesčas, kterou je zaměstnanec povinen na základě předem stanoveného rozvrhu pracovních směn odpracovat. Zaměstnavatel nemůže určit takové podmínky pracovní cesty, které vylučují, aby režijní jízda byla započítána do pracovní doby zaměstnance drážní dopravy na dráze celostátní, regionální a vlečce (strojvůdce), a stala se tak součástí jeho směny jako části týdenní pracovní doby bez práce přesčas, kterou je zaměstnanec povinen na základě předem stanoveného rozvrhu pracovních směn odpracovat, a aby zaměstnanci za tuto část směny vznikl nárok na mzdu nebo plat; doba strávená na pracovní cestě nebo na cestě mimo pravidelné pracoviště režijní jízdou, tedy jinak než plněním pracovních úkolů, která spadá do směny, se považuje za překážku v práci na straně zaměstnavatele, při které se zaměstnanci mzda nebo plat nekrátí. Takový postup zaměstnavatele – který obchází zvláštní právní úpravu obsaženou v nařízení vlády č. 586/2006 Sb. – je nepřípustný, neboť je v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnance.

To však zaměstnavatel v posuzovaném případě – svým postupem spočívajícím v určování místa nástupu pracovní cesty až v místě skutečného výkonu práce (nástupu na lokomotivu) a jejího ukončení v místě ukončení tohoto pracovního výkonu – nerespektoval. Za situace, kdy účastníky sjednané místo výkonu práce nemá jakoukoli souvislost s vykonávanou prací a bylo za ně určeno jen proto, že se jedná o místo bydliště zaměstnance, nelze pochybovat o tom, že nejen oprávněným zájmům zaměstnance, ale také sledovanému účelu pracovní cesty odpovídá, aby místo nástupu a ukončení pracovní cesty bylo určeno v místě sjednaného místa výkonu práce, kde zaměstnananec zahajoval (ukončoval) přepravu do (z) místa výkonu práce hromadným dopravním prostředkem (např. vlakové nebo autobusové nádraží, popř. vlaková nebo autobusová zastávka). (podle rozsudku Nejvyššího soudu ČR spis. zn. 21 Cdo 1117/2020, ze dne 21. 9. 2021)

Přiměřená doba na oddech a jídlo v případě připravenosti k zásahu ("pracovní pohotovost na pracovišti") namísto přestávky v práci na jídlo a oddech

Přestávkyna jídlo a oddech a přiměřenou dobu na oddech a jídlo podle ust. § 88 odst. 1 zákoníku práce nelze navzájem ztotožňovat; poskytuje-li zaměstnavatel zaměstnanci bez přerušení provozu nebo práce přiměřenou dobu na oddech a jídlo, jedná se o pracovní dobu, za kterou zaměstnanci náleží mzda.

Zaměstnanec letiště pracující jako hasič-strojník měl povinnost v případě požáru zasáhnout nejpozději do tří minut, a to i na nejvzdálenějším místě letiště, a to i v době plánovaných přestávek na jídlo a oddech. Domáhal se doplacení neproplacené části pracovní doby, kterou hodnotil zaměstnavatel jako přestávku v práci. Nejvyšší soud ČR vyšel z toho, že zaměstnanec během přestávky na oběd fakticky nikdy povolán k výkonu práce nebyl, a proto není důvod ho za „držení pohotovosti na pracovišti“ odměňovat. Nejvyšší soud ČR ve svém rozsudku spis. zn. 21 Cdo 3521/2019, ze dne 24. 3. 2020 vyložil, že při posuzování, zda má být zaměstnanci poskytnuta přestávka na jídlo a oddech, nebo přiměřená doba na oddech a jídlo, je rozhodující charakter práce. Samotná skutečnost, že se jedná o nepřetržitý provoz, neznamená automaticky, že zaměstnanci nemůže být poskytnuta přestávka na jídlo a oddech. Pro práce, které nemohou být přerušeny, je charakteristické, že je nelze v průběhu směny objektivně přerušit. Důvody budou dány výhradně technologií výroby, pracovním procesem či výkonem práce, jež vyžadují průběžnou kontrolu nebo jinou aktivitu zaměstnance. Takovým důvodem však nemůže být organizace práce daného pracoviště. A proto zhodnotil případ hasiče-strojníka následovně: Za situace, kdy zaměstnavatel v době přestávek nepřiděloval zaměstnanci žádné konkrétní úkoly ve smyslu aktivní činnosti, nebránilo zaměstnanci nic v tom, aby zaměstnavatelem určené přestávky v práci na jídlo a oddech řádně čerpal, aniž by tím byl jakkoli dotčen výkon jeho pracovních povinností. Samotné „držení pohotovosti na pracovišti“, kdy „hasič čeká, zda dojde k nějaké události, která bude vyžadovat jeho nasazení“, nezakládá charakter práce, která nemůže být přerušena, neboť tu nejde o nepřetržitě probíhající technologický nebo pracovní proces vyžadující průběžnou kontrolu nebo jinou aktivitu zaměstnance. Závěr, že vykonávaná práce neměla charakter práce, kterou nelze přerušit, nevylučuje ani možnost „nepředpokládaného výkonu práce“ během přestávky v práci na jídlo a oddech v důsledku události vyžadující zásah hasičů, neboť takové svou povahou nahodilé skutečnosti postrádají povahu soustavnosti prací, „které nemohou být přerušeny“, zhodnotil Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 3521/2019, ze dne 24. 3. 2020.

Předmětné rozhodnutí Nejvyššího soudu však bylo zrušeno na základě ústavní stížnosti. Ústavní soud ve svém stížnosti vyhovujícím nálezu spis. zn. II ÚS 1854/20, ze dne 18. 10. 2021, konstatoval, že pro posouzení nároku zaměstnance je zcela irelevantní, zda během přestávek došlo či nedošlo k potřebě zásahu, tedy zda byl zaměstnanec někdy během přestávky odvolán k hasičskému zásahu. Doba, po kterou je zaměstnanec připraven zasáhnout, je pracovní dobou bez ohledu na to, zda k zásahu dojde či nikoli. Prací, která si v těchto případech zasluhuje spravedlivou odměnu, je pouhá připravenost zasáhnout, nikoli zásah samotný. Zaměstnanci proto náleží odměna nejen za dobu, během níž vykonává pro zaměstnavatele práci, ale i za dobu, kdy je zaměstnavateli k dispozici, kdy je připraven okamžitě zasáhnout na místě zaměstnavatelem určeném. Neplacenou dobou odpočinku může být naopak pouze taková doba, se kterou může zaměstnanec nakládat dle své volné úvahy, tedy věnovat se oddechu a nebýt během této doby zaměstnavateli k dispozici. Měl-li zaměstnanec povinnost být připraven zasáhnout nejpozději do tří minut, a to i během plánované přestávky na jídlo a oddech, pak vykonával práci, která ze své povahy (být ve střehu, být připraven) nemohla být přerušena, zhodnotil Ústavní soud ve svém nálezu spis. zn. II ÚS 1854/20, ze dne 18. 10. 2021.

Práce přesčas u zaměstnance s kratší pracovní dobou

U zaměstnance s kratší pracovní dobou je třeba rozlišovat jednak práci konanou sice nad rámec sjednané kratší pracovní doby, avšak do rozsahu stanovené týdenní pracovní doby (za výkon takové práce zaměstnanci přísluší mzda bez příplatku uvedeného v ust. § 114 odst. 1 zákoníku práce), a jednak práci konanou nad rozsah stanovené týdenní pracovní doby, kterou zákon v ust. § 78 odst. 1 písm. i) zákoníku práce označuje jako práci přesčas, za niž zaměstnanci přísluší mzda, na kterou mu vzniklo za tuto dobu právo (dosažená mzda), a příplatek nejméně ve výši 25% průměrného výdělku, pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem nedohodli na poskytnutí náhradního volna v rozsahu práce konané přesčas místo příplatku. Domáhá-li se proto zaměstnankyně žalobou po

zaměstnavateli, aby jí doplatil mzdu za práci, kterou vykonala nad rámec sjednané pracovní doby, je závěr o tom, jaké plnění (zda pouze samotná mzda, nebo mzda spolu s příplatkem za práci přesčas) za výkon takové práce zaměstnankyni náleží, záležitostí právního posouzení a nelze takový žalobní požadavek řešit formou eventuálního petitu.

Podmínkou toho, aby činnost zaměstnance, který u zaměstnavatele pracuje na „zkrácený pracovní úvazek“ (kratší pracovní dobu), mohla být považována za výkon práce nad rámec sjednané kratší pracovní doby, případně za práci přesčas, půjde-li o výkon práce nad rámec stanovené týdenní pracovní doby, je v obou případech souhlas zaměstnavatele s výkonem takové práce. Souhlas zaměstnavatele přitom nemusí být pouze písemný, ale může být učiněn také ústně, případně i mlčky. Na souhlas zaměstnavatele je zde třeba nahlížet jako na projev vůle, který sice může být i nevýslovný, ale musí z něj vyplývat vůle zaměstnavatele, aby taková práce zaměstnance byla skutečně považována za práci konanou nad rámec sjednané (kratší) pracovní doby, případně za práci přesčas. To, že zaměstnankyně fyzicky setrvávala na pracovišti i po pracovní době, případně že docházela na pracoviště i ve dnech, které nespadaly do sjednaného rozvrhu pracovní doby (pátky a víkendy), nebo že některé pracovní činnosti vykonávala mimo pracoviště, proto ještě neznamená, že zde (ve všech případech) byla vůle zaměstnavatele, aby tato přítomnost zaměstnankyně na pracovišti, případě její činnost mimo pracoviště, byla (mohla být) považována za práci konanou nad rámec sjednané (kratší) pracovní doby, případně za práci přesčas.

Je-li vzhledem k charakteru práce (zde vědecké práce) věcí každého zaměstnance, jakým způsobem si práci organizuje a kdy ji provádí, nelze (nevýslovný, konkludentní) souhlas zaměstnavatele s výkonem práce zaměstnankyně na rámec sjednané pracovní doby dovozovat pouze z toho, že zaměstnavatel (eventuálně) měl vědomost o tom, že zaměstnankyně pracuje i po pracovní době, případně mimo pracovní dobu, ale příkaz k zastavení práce nedal a výkon práce vzal na vědomí, vyložil Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 2141/2021, ze dne 27. 10. 2021.

Adolf Maulwurf

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

Další články:

- Dvojí zvýšení podpory v nezaměstnanosti k 1. 1. 2026
- Odpovědnost zaměstnance za schodek a moderace náhrady škody
- 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