

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 6.

Pokračujeme letošní šestou částí v přehledu (výběru) nejnovější pracovně-právní judikatury.

Rozhodnutí lékaře o dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance a její účinky na suspenzi pracovního závazku

Pro rozhodnutí o dočasné pracovní neschopnosti je významný výsledek aktuálního vyšetření zdravotního stavu zaměstnance; ošetřující lékař se tedy, vyjma případů vysloveně uvedených (ust. § 57 odst. 3 zákona o nemocenském pojištění), nevyjadřuje ke stavu v minulosti [srov. prézens „nedovoluje“ užitý v ust. § 57 odst. 1 písm. a) zákona o nemocenském pojištění], nýbrž pro futuro; zákonná zkratka, uvedená v ust. § 57 odst. 2 zákona o nemocenském pojištění („Dočasná pracovní neschopnost začíná dnem, v němž ji ošetřující lékař zjistil, pokud se dále nestanoví jinak.“), má význam pouze pro účely stanovení počátku podpůrčí doby (ust. § 26 odst. 1, odst. 3 zákona o nemocenském pojištění), resp. pro účely stanovení počátku nároku na náhradu mzdy. Z uvedeného je nutno dovodit, že pakliže ošetřující lékař nerozhodl o zpětném počátku pracovní neschopnosti pojištěnce (zaměstnance) podle ust. § 57 odst. 3 zákona o nemocenském pojištění, nevypovídá rozhodnutí o dočasné pracovní neschopnosti nic o zdravotním stavu pojištěnce před jeho vydáním; při posouzení takového stavu pak nelze z rozhodnutí o dočasné pracovní neschopnosti ani vycházet ve smyslu ust. § 135 odst. 2 věta druhá o. s. ř. a soud je oprávněn si (podle jiných v řízení provedených důkazů) uvedenou situaci posoudit sám, vyložil Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 90/2021, ze dne 8. 4. 2021.

Pakliže se v posuzované věci zaměstnanec v brzkých ranních hodinách podle pokynu zaměstnavatele (rozpisu směn) dostavil do místa výkonu práce (na provozovnu) a měl být připraven provést rozvážku masa, avšak s výkonem práce (rozvážkou) nezapočal a neuposlechl příkaz zaměstnavatele k provedení konkrétní jízdy z důvodu „nespokojenosti s přidělenou rozvozovou trasou“, přičemž v provedení jízdy mu nebránily zdravotní důvody, z pracoviště odešel a teprve poté (okolo jedenácté hodiny dopolední téhož dne) navštívil ošetřujícího lékaře, který mu vystavil doklad o pracovní neschopnosti, je správný závěr odvolacího soudu, který sám (podle provedených důkazů) posoudil, zda zdravotní důvody zaměstnanci bránily uposlechnutí příkazu zaměstnavatele k provedení konkrétní jízdy, a dovodil, že zaměstnanec tímto porušil povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci, zhodnotil sporný případ Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 90/2021, ze dne 8. 4. 2021.

Okamžik uzavření písemné smlouvy (dohody) mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem

Účinnost přijetí návrhu na uzavření smlouvy ve smyslu ust. § 1745 o. z. může být dohodou stran pracovněprávního vztahu určena k jinému okamžiku než k okamžiku, kdy vyjádření souhlasu s obsahem návrhu dojde navrhovateli smlouvy. Takovým jiným okamžikem může být i okamžik podpisu písemného návrhu smlouvy (podepsaného navrhovatelem) stranou, které je návrh určen. To platí i v případě návrhu smlouvy, pro kterou zákoník práce vyžaduje písemnou formu. K odlišnému ujednání stran o určení okamžiku účinnosti přijetí návrhu na uzavření smlouvy může dojít nejen před předložením nabídky navrhovatelem oblátkovi; návrh takového ujednání může být obsažen i v

samotné nabídce. Je-li navrhovatel tím, kdo tvoří obsah nabídky (kdo navrhuje znění smlouvy), není důvod mu bránit v tom, aby součástí nabídky učinil i návrh, za jakých podmínek (k jakému okamžiku) chce být smlouvou vázán. Je-li taková nabídka oblátem včas akceptována, řídí se určení okamžiku účinnosti jejího přijetí sjednaným způsobem.

V projednávané věci (spis. zn. NS: 21 Cdo 3382/2020) zaměstnavatel připravil text „dohody o zvýšení kvalifikace“, který obsahoval i ujednání, že „platnost a účinnost této smlouvy nastává ke dni podpisu smlouvy oběma stranami“, a který předložil (bez svého podpisu) zaměstnanci. Jestliže zaměstnanec tento text bez dalšího podepsal a doručil zaměstnavateli (jakožto jím podepsaný návrh smlouvy), který jej následně také podepsal, pak - za předpokladu, že zaměstnavatel připojil svůj podpis k návrhu „dohody o zvýšení kvalifikace“ v době přiměřené povaze této dohody - by nebylo možné než uzavřít, že se zaměstnanec a zaměstnavatel dohodli na tom, že návrh na uzavření kvalifikační dohody (podepsaný jednou smluvní stranou, v projednávané věci zaměstnancem) je účinně přijat druhou smluvní stranou (v projednávané věci zaměstnavatelem) k okamžiku, kdy oblát (zaměstnavatel) návrh dohody podepíše, aniž by bylo nezbytné, aby akceptaci (vyjádření souhlasu s návrhem) doručil navrhovateli (zaměstnanci), zhodnotil Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 3382/2020, ze dne 19. 5. 2021. Z uvedeného plyne, že závěr odvolacího soudu, že mezi účastníky nebyla uzavřena písemná kvalifikační dohoda, neboť k jejímu uzavření mohlo dojít až okamžikem, kdy se kvalifikační dohoda podepsaná jednatelem zaměstnavatele dostala do sféry dispozice zaměstnance, což se nikdy nestalo, není správný.

Doručování zaměstnanci do vlastních rukou před změnami provedenými novelou zákoníku práce - zákonem č. [285/2020 Sb.](#) s účinností od 30. 7. 2020

Smyslem a účelem (přísnější) právní úpravy doručování písemností obsahujících stanovená (obsahově významná) právní jednání v pracovněprávních vztazích je, aby bylo zajištěno, že se tyto listiny dostanou fakticky do reálné dispozice zaměstnance, anebo alespoň vymezit příslušné povinnosti zaměstnavatele a provozovatele poštovních služeb tak, aby byla zajištěna reálná možnost, že se tyto písemnosti do faktické dispozice zaměstnance dostanou. Při posuzování konkrétních okolností doručování těchto písemností je však třeba vycházet z premisy, že každá svéprávná osoba má rozum průměrného člověka i schopnost užívat jej s běžnou péčí a opatrností a že to každý od ní může v právním styku důvodně očekávat.

Provozovatel poštovních služeb nemůže, s ohledem na poštovní tajemství, znát obsah poštovní zásilky; i když je v ní obsažena listina uvedená v § 334 odst. 1 zákoníku práce, nemůže bez dalšího při jejím doručování postupovat podle podmínek stanovených v zákoníku práce. Zaměstnavatel tedy může doručovat listiny určené zaměstnanci prostřednictvím držitele poštovní licence nebo jiného provozovatele poštovních služeb, jen jestliže z vyhlášených poštovních služeb zvolí (popřípadě s provozovatelem poštovních služeb individuálně sjedná) takovou poštovní službu, aby z uzavřené poštovní smlouvy (na jejím základě) vyplývala pro provozovatele poštovních služeb povinnost dodat listinu adresátu za podmínek uvedených v zákoníku práce.

Nejvyšší soud je přesvědčen, že poskytnutí zákonem vyžadovaných potřebných informací na dvou formulářích, které jsou adresátu doručované písemnosti vloženy do poštovní schránky odděleně, nijak nebrání správnému pochopení jejich obsahu tak, aby informace v nich vtělená nebyla vnímána zkresleně, bezobsažně, či nevyvolala v adresátu jakékoliv pochybnosti v tom, jak správně postupovat, aby se mu doručovaná zásilka fyzicky dostala do rukou, a to i v případě, že doručovatel opomene (jak se stalo v posuzovaném případě) správně na rubové straně formuláře VÝZVA zakřížkovat potřebnou informaci o připojení formuláře POUČENÍ. Především spojitost obou písemností vyplývá ze společné informace, že byl učiněn neúspěšný pokus o osobní doručení zásilky, že se jedná o zásilku určenou do vlastních rukou adresáta s dodejkou a že zásilka je fyzicky uložena na poště. Ani nezakřížkování

příslušné rubriky ve formuláři VÝZVA nezpůsobuje zmatečnost, či nedostatečnost informace; ostatně význam této informace vyvstane pouze v situaci, kdy by (ať již z jakéhokoli důvodu) doprovodné POUČENÍ ve schránce adresáta chybělo, aby adresát byl alespoň „varován“, že je doručována zásilka „vyšší důležitosti“. Pakliže však POUČENÍ se spolu s VÝZVOU ve schránce nachází, nemůže absence vyznačení v příslušné rubrice VÝZVY znamenat, že by snad adresát k POUČENÍ neměl přihlížet, resp. je mohl ignorovat, a to již s ohledem na zcela zjevnou obsahovou propojenost obou formulářů.

Stejně tak je nutno posoudit, že v POUČENÍ nebyla doručovatelem vyplněná rubrika „označení a adresa společnosti, která písemnost odesílá“, a rubrika „označení písemnosti (č. j. /podací číslo)“, neboť absence těchto údajů z hlediska ust. § 334 a § 336 zákoníku práce význam nemá; skutečnost, že jde o písemnost odesílanou „zaměstnavatelem“ v režimu uvedených ustanovení zákoníku práce, vyplývá z následujícího textu POUČENÍ. Je sice možné, že adresát má více zaměstnavatelů, avšak ani tato skutečnost nezpůsobuje nedostatečnost požadovaných informací pro účely posouzení účinnosti doručení, neboť z hlediska uvedeného je postačující informace, že jde o písemnost, kterou odesílá zaměstnavatel v režimu ust. § 314 a § 316 zákoníku práce; adresátu (zaměstnanci) je nepochybně známo, kdo jsou jeho zaměstnavatelé.

Důvodnost dovolání nezakládá ani námitka „chybné délky úložní doby“ vyznačené ve VÝZVĚ. VÝZVA sice obsahuje údaj, podle kterého si zásilku mohl na poště vyzvednout „nejpozději do 12. 12. 2017“ (s odkazem na „pozn. 1“, podle které bude zásilka „následujícího dne vrácena zpět odesílateli“), který neodpovídá poslednímu dni zákonné lhůty „10 pracovních dnů“ k vyzvednutí písemnosti stanovené ust. § 336 odst. 3 věta druhá zákoníku práce, neboť desátý pracovní den od uložení zásilky u provozovatele poštovních služeb připadl na pondělí 11. 12. 2017. Uvedená diskrepance se však nijak neodporuje smyslu a účelu zákonné úpravy doručování, které spočívají v požadavku, aby se písemnosti uvedené v ust. § 334 odst. 1 zákoníku práce dostaly do reálné dispozice zaměstnance, byli-li žalobce řádně poučeni o tom, že zákonná fikce doručení písemnosti podle ust. § 336 odst. 4 věty druhé zákoníku práce nastane „ve lhůtě 10 pracovních dnů od jejího uložení“, kdy každý průměrně rozumný a opatrný člověk musel seznat, k jakému okamžiku v případě jeho nečinnosti (nevyzvednutí uložené zásilky) účinky doručení nastanou. Tento zjevný omyl pošty (která evidentně na VÝZVĚ poznamenala běžnou patnáctidenní úložní dobu), který však nijak postavení adresáta (zaměstnance) nezhoršuje, proto nemůže účinky doručení podle ust. § 336 odst. 4 věty druhé zákoníku práce zhatit. Jiná situace by samozřejmě nastala v případě, pokud by v důsledku mylného stanovení úložní doby došlo ke zkrácení zákonné desetidenní lhůty k vyzvednutí zásilky, čímž by došlo k nemožnosti vzniku zákonné fikce doručení; uvedená situace samozřejmě při (nesprávném) předepsání běžné patnáctidenní úložní doby mohla nastat (v případě státních svátků apod.), což evidentně reflektoval i zákonodárce v souvislosti s novelou zákoníku práce, provedenou zákonem č. [285/2020](#) Sb.

(Podle rozsudku Nejvyššího soudu ČR spis. zn. 21 Cdo 314/2021, ze dne 28. 5. 2021)

Zdánlivé právní jednání, simulované uzavření pracovní smlouvy, faktický pracovní poměr

Zdánlivým právním jednáním je rovněž simulované právní jednání (jednání, které je činěno jen „naoko“), při němž jednající strany navenek pouze předstírají vůli právní jednání učinit a kdy jejich projev vůle pro chybějící vážnost projevené vůle nesměruje k vyvolání právních následků, které jsou s předstíraným projevem vůle spojeny. Má-li být simulovaným právním jednáním zastřeno jiné právní jednání, posoudí se podle jeho pravé povahy (ust. § 555 odst. 2 o. z.). Proto právní jednání, jehož strany pouze předstírají vůli uzavřít pracovní smlouvu zakládající pracovní poměr a jejich projev vůle pro chybějící vážnost projevené vůle nesměruje k vyvolání právních následků, které jsou s předstíraným projevem vůle spojeny, je zdánlivým (nicotným) právním jednáním. Zdánlivost (nicotnost) právního jednání nastává přímo ze zákona a soud (popřípadě jiný orgán veřejné moci) k ní při svém rozhodování nebo při postupu v řízení přihlíží i bez návrhu účastníků řízení (z úřední povinnosti); vezme ji tedy v úvahu vždy, jakmile vyjde najevo, aniž by bylo zapotřebí, aby se jí někdo

z účastníků dovolal nebo na ni jinak poukazoval. (Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 31. 3. 2020, spis. zn. 21 Cdo 2862/2019).

Zdánlivost (nicotnost) právního jednání je třeba odlišovat od jeho neplatnosti (ust. § 574 - 588 o. z.). Neplatnost znamená, že právní jednání – na rozdíl od nicotnosti – vzniklo a nadále trvá (existuje), avšak nemá stranou (stranami) právních vztahů sledované právní účinky. K právním následkům, které jsou s ním spojeny (v podobě zamýšlené jednáním), tedy nedojde, ačkoli by jinak – nebýt vadnosti právního jednání – tyto následky nastaly. O platnosti lze proto uvažovat jen u smlouvy, která vznikla a nadále trvá (existuje), tj. u smlouvy, která není zdánlivá (nicotná). Právní jednání může být neplatné, jen jestliže není zdánlivé (nicotné), neboť na takové právní jednání se hledí, jako kdyby k němu nikdy nedošlo, vyložil Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 ICdo 95/2019, ze dne 28. 5. 2021.

Za situace, kdy by vůle účastníků nesměřovala k založení pracovního poměru jako základního pracovněprávního vztahu, s jehož založením by byl spojen vznik práv a povinností zaměstnance a zaměstnavatele, není na místě uvažovat ani o tzv. faktickém pracovním poměru, dále vyložil Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 ICdo 95/2019, ze dne 28. 5. 2021. Na existenci tzv. faktického pracovního poměru lze totiž usuzovat jen tam, kde vůle fyzické osoby a zaměstnavatele směřovala ke vzniku pracovněprávního vztahu a fyzická osoba koná pro zaměstnavatele (s jeho vědomím a podle jeho pokynů) práci (závislou práci), ačkoliv mezi nimi platný pracovněprávní vztah nevznikl (nebyla sjednána platná pracovní smlouva, popřípadě platná dohoda o pracích konaných mimo pracovní poměr), připomíná Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 ICdo 95/2019, ze dne 28. 5. 2021, a odkazuje na rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 7. 5. 2003, spis. zn. 21 Cdo 2287/2002, nebo rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15. 6. 2010, spis. zn. 21 Cdo 2029/2009.

Adolf Maulwurf

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

Další články:

- [Velké tápání okolo švarcsystému](#)
- [Dva problémy s pracovní pohotovostí](#)
- [Příkaz a příkaz na místě v přestupkovém řízení vedeném orgány inspekce práce](#)
- [Nová úprava kvalifikovaných zaměstnaneckých opcí](#)
- [Zákon o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele vstupuje v účinnost](#)
- [Souběh funkce statutárního orgánu a pracovněprávního vztahu - judikатурní vývoj](#)
- [Nejvyšší soud: Příspěvek na penzijní připojištění se řadí mezi pracovní a mzdové podmínky](#)
- [Změny nejen parametrů exekučních srážek pro rok 2026](#)
- [Transparentní odměňování](#)
- [K osobnímu příplatku v platové sféře](#)
- [Odvolání vedoucího zaměstnance z funkce a některé související otázky z HR praxe](#)