24. 5. 2023

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

Výběr z judikatury nejen k zákoníku práce z r. 2022 - část 8.

Předposlední osmá část judikatorního přehledu za loňský rok obsahuje informace o soudních rozhodnutích k otázkám naplnění znaků závislé práce, rovného zacházení, k dokazování a k zákazu užívání majetku zaměstnavatele pro soukromé účely zaměstnance.

Naplnění znaků závislé práce

Základním definičním znakem závislé práce, který ji odlišuje od občanskoprávních a obchodněprávních vztahů, je skutečnost, že tato práce je vykonávána ve vztahu nadřízenosti a podřízenosti mezi smluvními stranami. Zaměstnavatel, který je vůči zaměstnanci v dominantním postavení, je oprávněn dávat zaměstnanci pokyny a zaměstnanec je povinen tyto pokyny respektovat. Zaměstnavatel, který je vůči zaměstnanci v dominantním postavení, je oprávněn dávat zaměstnanci pokyny a zaměstnanec je povinen tyto pokyny respektovat. Dalším odlišujícím znakem od občanskoprávních a obchodněprávních vztahů je skutečnost, že pracovněprávní vztahy vytvářejí zvláštní osobní vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem se zvláštními právy a povinnostmi na obou stranách. Zaměstnanec je především povinen vykonávat práci osobně a nemůže se nechat při výkonu práce zastupovat; plnit povinnosti ze smlouvy nemůže za zaměstnance třetí subjekt. Pracovní vztah rovněž zakládá závazek loajality zaměstnance vůči zaměstnavateli. Zaměstnavatel má naproti tomu zejména povinnost chránit zdraví zaměstnance a jeho bezpečnost při práci.

Závislá práce je vždy vykonávána jménem zaměstnavatele za mzdu, plat nebo odměnu za práci v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě, na náklady zaměstnavatele a na jeho odpovědnost. Mezi pomocné znaky závislé práce patří také skutečnost, že zaměstnanec podléhá kontrole zaměstnavatele, k výkonu práce používá prostředky poskytnuté zaměstnavatelem, neodpovídá za výsledek práce a je trvale vázán k jednomu zaměstnavateli. Společným rysem všech znaků závislé práce je osobní či hospodářská závislost zaměstnance na zaměstnavateli, neboť tyto znaky slouží k odlišení závislé práce od jiných ekonomických aktivit, zejména od samostatné výdělečné činnosti, vyložil Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 3061/2020, ze dne 19. 5. 2022.

Pro poměry projednávané věci z uvedeného vyplývá, že úkolem soudů bylo zabývat se tím, zda mezi účastníky vznikl právní vztah, jehož předmětem byl výkon závislé práce žalobcem pro žalovanou. Ze skutkových zjištění soudů vyplývá, že žalobce při generální opravě zakladače činnosti pro žalovanou vykonával osobně, za odměnu, na pracovišti žalované, společně se zaměstnanci žalované a v žalovanou stanovené týdenní pracovní době, kterou žalovaná i v případě žalobce evidovala. Žalovaná k výkonu práce poskytovala žalobci též nezbytné zázemí (šatnu) a pracovní pomůcky, dopravovala ho na pracoviště a provedla i jeho zaškolení ohledně předpisů o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci. Odměnu za vykonanou práci sice žalovaná vyplácela žalobci prostřednictvím vedoucího pracovní skupiny M. K., který na generální opravě zakladače pro žalovanou pracoval na základě „rámcové smlouvy o kooperační výrobě“, smlouva mu však zakazovala „bez předchozího písemného souhlasu objednatele pověřit provedením díla jiný podnikatelský subjekt, nebo třetí osobu“, na provádění prací pro žalovanou se proto s žalobcem nedohodl z vlastní iniciativy (svého nezávislého rozhodnutí při provozu podnikatelské činnosti), ale na podnět žalované, která mu sdělila, že „potřebuje na

určitou dobu zajistit vyšší počet pracovníků“. Při výkonu práce pracovní skupina M. K. ani nepostupovala samostatně, neboť byla podřízena zaměstnanci žalované, který ji dozoroval a technicky řídil. Tomu potom odpovídá i zjištění soudů o tom, že pracovní úkoly žalobci ukládali a pokyny související s výkonem práce mu udělovali zaměstnanci žalované.

Tyto skutečnosti odůvodňují závěr, že činnosti vykonávané žalobcem pro žalovanou při generální opravě zakladače naplňují znaky závislé práce, neboť byly vykonávané ve vztahu nadřízenosti žalované (jejíž zaměstnanci ukládali žalobci pracovní úkoly) a podřízenosti žalobce, jménem žalované (pro její potřeby), v jejích prostorách a na její náklady a odpovědnost; na naplnění znaků závislé práce lze tedy usuzovat i tam, kde zaměstnavatel a zaměstnanec její výkon zastírají smlouvami předstírajícími (simulujícími) výkon samostatné výdělečné činnosti pro třetí osobu. Posouzení právního vztahu mezi žalobcem a žalovanou jako vztahu pracovněprávního nebrání nedostatek úmyslu žalované takový právní vztah s žalobcem založit, neboť pro zjištění, jaký právní vztah se mezi žalobcem a žalovanou vytvořil, nejsou rozhodující subjektivní představy účastníků o jejich vztazích, nýbrž významné je – bez ohledu na to, jak účastníci následně hodnotí své právní postavení – zjištění, co bylo skutečně projeveno.

Rovné zacházení ve vztahu k posouzení žádosti zaměstnance o převedení nebo přeložení

Zákoník práce (ani žádný jiný pracovněprávní předpis) nevylučuje, aby zaměstnanec požádal zaměstnavatele o převedení na jinou práci nebo pracoviště, popřípadě o přeložení do jiného místa, aniž by byly splněny podmínky uvedené v ust. § 41 odst. 1 písm. a) zákoníku práce, za nichž je zaměstnavatel povinen (i bez žádosti zaměstnance) převést zaměstnance na jinou práci, nebo podmínky uvedené v ust. § 45 zákoníku práce, za nichž je zaměstnavatel povinen vyhovět žádosti zaměstnance o převedení na jinou práci nebo pracoviště, popřípadě o přeložení do jiného místa. Podá-li si zaměstnanec takovou žádost, je zaměstnavatel povinen při jejím posuzování a rozhodování o ní dodržovat zásadu rovného zacházení (zákazu diskriminace), vyplývá z rozsudku Nejvyššího soudu ČR spis. zn. 21 Cdo 916/2022, ze dne 27. 7. 2022.

Diskriminace zaměstnance z důvodu zdravotního postižení

Účelem ust. § 3 odst. 2 antidiskriminačního zákona není umožnit přístup k určitému zaměstnání, k výkonu pracovní činnosti nebo funkčnímu nebo jinému postupu v zaměstnání osobám, které nejsou kvalifikované nebo schopné vykonávat určitou práci (plnit základní úkoly spojené s daným pracovním místem), ale vyrovnat znevýhodnění osob se zdravotním postižením odstraněním překážek těm osobám, které z důvodu svého zdravotního postižení sice nejsou schopny za stávajícího uspořádání určitou práci vykonávat, popřípadě jsou (mohou být) v jejím výkonu z důvodu svého zdravotního postižení omezeny, ale které by tuto práci mohly (byly schopny) vykonávat, bylo-li by jim stávající uspořádání zaměstnavatelem uzpůsobeno přijetím přiměřených opatření, která pro zaměstnavatele nepředstavují nepřiměřené zatížení.

Má-li zaměstnanec takové zdravotní postižení (omezení vyplývající především z fyzických nebo psychických postižení), které v interakci s různými překážkami brání (může bránit) plnému a účinnému zapojení dotčeného zaměstnance do profesního života na rovnoprávném základě s ostatními zaměstnanci, avšak zaměstnavatel nevyhoví jeho žádosti o přijetí přiměřeného opatření, které by mu umožnilo přístup k zaměstnání, výkon pracovní činnosti nebo funkční nebo jiný postup v zaměstnání, aniž by pro zaměstnavatele představovalo nepřiměřené zatížení, jedná se o diskriminaci zaměstnance z důvodu zdravotního postižení spočívající v „odmítnutí“ zaměstnavatele přijmout přiměřená opatření ve smyslu ust. § 3 odst. 2 antidiskriminačního zákona. O diskriminaci zaměstnance z důvodu zdravotního postižení spočívající v „opomenutí“ zaměstnavatele přijmout přiměřená opatření, aby měla osoba se zdravotním postižením přístup k určitému zaměstnání, k výkonu pracovní činnosti nebo funkčnímu nebo jinému postupu v zaměstnání, jde tehdy, je-li (musí-li

být) zaměstnavateli (i bez žádosti zaměstnance o přijetí přiměřeného opatření) s ohledem na všechny okolnosti případu zřejmé, že zaměstnanec má takové zdravotní postižení (omezení vyplývající především z fyzických nebo psychických postižení), které v interakci s různými překážkami brání (může bránit) plnému a účinnému zapojení dotčeného zaměstnance do profesního života na rovnoprávném základě s ostatními zaměstnanci, avšak zaměstnavatel přesto nepřijme žádné z přiměřených opatření umožňujících osobě se zdravotním postižením přístup k zaměstnání, výkon pracovní činnosti nebo funkční nebo jiný postup v zaměstnání, která by za daných okolností připadala v úvahu a která nepředstavují pro zaměstnavatele nepřiměřené zatížení.

Přiměřenými opatřeními ve smyslu čl. 5 Směrnice Rady 2000/78/ES, ze dne 27. 11. 2000 jsou – jak vyplývá z bodu 20 odůvodnění této směrnice, který obsahuje příkladmý výčet těchto opatření – vhodná opatření, která jsou účinná a praktická k přizpůsobení pracoviště zdravotnímu postižení, například přizpůsobením pracovních prostorů a zařízení, režimu pracovní doby, dělby úkolů nebo poskytnutím vzdělávacích nebo zaškolovacích opatření. Tato opatření mohou spočívat i v tom, že zaměstnavatel provede opatření, díky nimž si zdravotně postižená osoba udrží své zaměstnání; může se přitom jednat například též o převedení na jiné pracovní místo.

(Podle rozsudku Nejvyššího soudu ČR spis. zn. 21 Cdo 916/2022, ze dne 27. 7. 2022)

K věrohodnosti výpovědi zaměstnance jako zástupce účastníka řízení

Pro hodnocení důkazů z hlediska jejich pravdivosti (věrohodnosti) zákon nepředepisuje formální postup a ani neurčuje „váhu“ jednotlivých důkazů tím, že by některým důkazům přiznával vyšší pravdivostní hodnotu, nebo naopak určitým důkazním prostředkům důkazní sílu zcela nebo zčásti odpíral. Ust. § 132 o. s. ř. ponechává postup při hodnocení důkazů úvaze soudu. Zásadě volného hodnocení důkazů, která je v tomto ustanovení vyjádřena, tudíž neodpovídá takový způsob hodnocení, kdy je (předem) označena za nezpůsobilý důkazní prostředek svědecká výpověď jen proto, že svědek náleží k určité sociální nebo profesní skupině.

Přisuzování hodnoty pravdivosti jednotlivým důkazům se děje jejich zhodnocením jednotlivě i v jejich vzájemné souvislosti. Myšlenkové závěry o pravdivosti či nepravdivosti důkazů, k nimž soud dospěl, proto nepředstavují akt libovůle soudu a nejsou ani věcí pouhého osobního dojmu či obecné úvahy. Vnitřní přesvědčení o nepravdivosti (nevěrohodnosti) svědecké výpovědi je výsledkem logického myšlenkového postupu vycházejícího z posouzení objektivních skutečností vnějšího světa (skutkových okolností) zjištěných v konkrétní projednávané věci, jako kupříkladu z rozporů ve výpovědi svědka, jakož i z rozporů mezi výpovědí svědka (jejím obsahem) a jinými provedenými důkazy, ze způsobu jeho výpovědi, z jeho osobního (nikoli z obecně postulovaného) vztahu k věci nebo k osobám zúčastněným na řízení apod.

Nejvyšší soud proto již dříve dospěl k závěru, že samotná skutečnost, že osoba, která vystupuje v občanském soudním řízení jako svědek, je jinak k některému z účastníků řízení v pracovněprávním vztahu zaměstnance, sama o sobě neodůvodňuje závěr o nepravdivosti (nevěrohodnosti) svědecké výpovědi této osoby.

Obdobný závěr je pak nutné přijmout i pro situaci, kdy jako svědek vypovídá zaměstnanec zástupce účastníka řízení, neboť ani zde není důvod, aby (pouze) na základě kritéria pracovněprávního vztahu mezi svědkem a zástupcem účastníka řízení byla pravdivost (věrohodnost) výpovědi svědka zpochybňována. Stanoví-li zákon, že za důkaz mohou sloužit všechny prostředky, jimiž lze zjistit stav věci, není možné důkaz výpovědí svědka, který je z hlediska závažnosti pro posouzení věci významný a který byl získán zákonným postupem, označit za nezpůsobilý důkazní prostředek a ani snižovat jeho „váhu“ jen proto, že svědek je zaměstnancem zástupce jednoho z účastníků řízení. Hodnotící závěr o nepravdivosti (nevěrohodnosti) údajů, o nichž svědecká výpověď podává zprávu, lze ve

smyslu ustanovení § 132 o. s. ř. učinit jen na základě těch konkrétních skutečností, které byly v řízení zjištěny (jistěže s přihlédnutím ke všemu, co za řízení vyšlo najevo, včetně toho, co uvedli účastníci).

(Podle rozsudku Nejvyššího soudu ČR spis. zn. 21 Cdo 1215/2021, ze dne 22. 11. 2022)

Zopakování důkazu zvukovým záznamem (v pracovně-právním sporu) odvolacím soudem

Při hodnocení důkazu zvukovým záznamem o rozhovoru dvou nebo více osob – na rozdíl od důkazu listinou – nepochybně vedle jeho věcného obsahu spolupůsobí (obdobně jako u přednesů a výpovědí účastníků řízení a svědků) i další skutečnosti, které v protokole o provedení tohoto důkazu zachyceny být nemohou (vedle samotné kvality záznamu například způsob argumentace jednotlivých osob daný sílou jejich hlasu, plynulostí a jistotou jejich vystoupení apod.). Nelze rovněž pominout, že smyslové vnímání provedeného zvukového záznamu může být oproti soudu na straně účastníků řízení odlišné. Je proto nezbytné, aby soud do protokolu o jednání, u kterého byl důkaz proveden, uvedl (zaprotokoloval), co při přehrání zvukového záznamu vnímal, aby tak dal účastníkům řízení možnost kvalifikovaně se k provedenému důkazu vyjádřit, tj. i uvést svůj způsob jeho vnímání, a adekvátně tomu přizpůsobit své důkazní aktivity.

Má-li tedy odvolací soud pochybnosti o správnosti skutkových závěrů, k nimž soud prvního stupně dospěl na základě zvukového záznamu, musí tento důkaz zopakovat, vyhodnotil Nejvyšší soud ČR v rozsudku Nejvyššího soudu ČR spis. zn. 21 Cdo 389/2021, ze dne 24. 11. 2022, na pozadí řešení sporu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem o peněžité nároky zaměstnance v souvislosti se skončením pracovního poměru.

Má-li odvolací soud pochybnosti o správnosti skutkových závěrů soudu prvního stupně, musí sám zopakovat důkazy, ze kterých soud prvního stupně vycházel, popřípadě provést k objasnění rozhodných skutečností další důkazy. Uvedené neplatí v případě důkazních prostředků listinných, u nichž je vliv skutečností nezachytitelných v protokolu o jednání na hodnocení jejich věrohodnosti vyloučen. Z uvedeného pro poměry projednávané věci (spis. zn. NS ČR: spis. zn. 21 Cdo 389/2021) vyplývá, že odvolací soud nepochybil, pokud od soudu prvního stupně odlišný skutkový závěr o povaze dohody o mimořádné odměně ze dne 1. 3. 2013 učinil, aniž by zopakoval důkaz listinou, tedy „dohodou o rozvázání pracovního poměru ze dne 1. 3. 2013“. Ke stejnému závěru však již nelze dospět ohledně záznamu rozhovoru žalobce a ředitele zaměstnavatele na CD, zhodnotil Nejvyšší soud.

Zákaz užití telekomunikačního zařízení zaměstnavatele pro soukromé účely zaměstnance a řízení o náhradě zaměstnavateli způsobené škody

Zaměstnavatel není povinen při předání výrobního či pracovního prostředku (včetně mobilního telefonu) zaměstnanci „zakazovat“ jejich použití pro soukromé účely, popř. přikazovat jejich užití pouze a výlučně pro účely výkonu závislé práce; tato povinnost vyplývá pro zaměstnance ze zákona, byť samozřejmě nic nebrání tomu, aby byla součástí informace o obsahu pracovního poměru, popř. vnitřního předpisu, s nímž musí být zaměstnanec seznámen v souvislosti s uzavřením pracovní smlouvy a nástupem do práce, potvrzuje Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 2464/2022, ze dne 29. 11. 2022.

V řízení o nároku vyplývajícího z obecné odpovědnosti zaměstnance k náhradě škody, která měla být zaměstnancem způsobena použitím výrobního či pracovního prostředku nebo telekomunikačního zařízení pro soukromé účely, zaměstnavateli postačuje tvrdit (ve vztahu k otázce, jakým jednáním zaměstnanec porušil své povinnosti), že zaměstnanec výrobní či pracovní prostředek nebo telekomunikační zařízení použil pro soukromé účely (pozitivní tvrzení), a zároveň, že k takovému užití neměl od zaměstnavatele souhlas (negativní tvrzení). Tzv. negativní tvrzení se přitom v

občanském soudním řízení zásadně neprokazují. Účastník, který tvrdí negativní skutečnost, nenese ohledně této skutečnosti důkazní břemeno; pokud by protistrana toto negativní tvrzení popřela, nesla by sama důkazní břemeno ohledně svého pozitivního tvrzení. Břemeno důkazní je bezprostředně spjato s břemenem tvrzení; nelze tak účastníka, jehož nakonec důkazní břemeno netíží, nutit, aby tvrdil skutečnosti, které prokazovat nemusí (a mnohdy ani nemůže).

Jestliže v posuzovaném řízení nebylo sporu o to, že zaměstnankyně používala mobilní telefon a SIM kartu pro soukromé účely a pakliže dále zaměstnavatel tvrdila, že souhlas zaměstnankyni k užití telefonu (resp. SIM karty) nikdy nebyl udělen, je závěr odvolacího soudu o významu neunesení břemene tvrzení ve vztahu ke konkretizaci skutečnosti o tom, za jakých okolností došlo k „neudělení souhlasu“ zaměstnankyni s užitím mobilního telefonu, nesprávný a zatěžuje účastníka řízení (žalujícího zaměstnavatele) břemenem tvrzení ke skutečnostem, které tvrdit nemusí, zhodnotil Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 2464/2022, ze dne 29. 11. 2022.

Adolf Maulwurf

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

Další články:

- Transparentní odměňování
- K osobnímu příplatku v platové sféře
- Odvolání vedoucího zaměstnance z funkce a některé související otázky z HR praxe
- 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?