23. 5. 2024

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

Výběr z judikatury nejen k zákoníku práce z r. 2023 - část 7.

Závěrečným sedmým dílem končíme přehled pracovněprávní judikatury resp. výběr významných soudních rozhodnutí v oboru pracovního práva za uplynulý rok 2023. Aniž by šlo o méně významnou problematiku, jde o judikáty, které nám takříkajíc zbyly, protože se je nepodařilo vhodně zařadit od předchozích 6 tematicky zaměřených částí. Věnujeme se tentokrát zejména otázce možnosti sjednat více pracovněprávních vztahů u téhož zaměstnavatele, protiprávnímu postihu zaměstnance a obraně proti tomu a otázce doručování pracovněprávních písemností, jakož i otázkám náhrady škody a bezdůvodného obohacení zaměstnance a působení nově založené odborové organizace u zaměstnavatele.

Více pracovněprávních vztahů zaměstnance u téhož zaměstnavatele - druh práce a pracovní doba

Zákoník práce nestanoví, že by zaměstnanec musel vykonávat práci v dalším pracovním poměru nebo na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr jen mimo pracovní dobu stanovenou pro původní pracovní poměr, jak tomu bylo v případě tzv. vedlejší činnosti zaměstnance u zaměstnavatele podle předchozího zákoníku práce (ust. § 71 zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů účinných do 31. 12. 2006). Jediným omezením pro vznik dalšího základního pracovněprávního vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem je podmínka, že práce, kterou má zaměstnanec v dalším pracovněprávním vztahu vykonávat, je jiného druhu než práce vykonávaná v původním pracovním poměru. Účelem této právní úpravy je zamezit obcházení ustanovení zákoníku práce o pracovní době, době odpočinku a práci přesčas, k němuž by při výkonu práce stejného druhu v dalším pracovněprávním vztahu mohlo docházet.

O práci jiného druhu, kterou může zaměstnanec konat v dalším pracovněprávním vztahu, se jedná tehdy, jestliže povaha činností charakterizujících práci, kterou má zaměstnanec vykonávat v dalším pracovněprávním vztahu, je odlišná od povahy činností, jimiž se vyznačuje práce vykonávaná zaměstnancem v původním pracovním poměru, a jestliže pracovní činnosti v dalším pracovněprávním vztahu nepředstavují jen doplnění pracovní náplně zaměstnance vyplývající z druhu práce sjednaného v původním pracovním poměru o činnosti, které bezprostředně souvisejí s výkonem práce zaměstnance v původním pracovním poměru, které jsou výkonem této práce podmíněny a které mají být konány v době stanovené pro původní pracovní poměr, i když samy o sobě nespadají do druhu práce zaměstnance sjednaného v tomto pracovním poměru.

(Podle rozsudku Nejvyššího soudu ČR spis. zn. 21 Cdo 1929/2021, ze dne 10. 3. 2023)

Postih zaměstnance formou změny rozvrhování pracovní doby a obrana proti tomu

Zaměstnavatel nesmí dle ust. § 346b odst. 4 zákoníku práce. zaměstnance jakýmkoliv způsobem postihovat nebo znevýhodňovat proto, že se zákonným způsobem domáhá svých práv vyplývajících z

pracovněprávních vztah.

Následky, které text zákona výslovně spojuje s porušením povinnosti zaměstnavatele podle ust. § 346b odst. 4 zákoníku práce, spočívají ve smyslu ust. § 346e zákoníku práce v tom, že se nepřihlíží k odchýlení se od této úpravy. Tento následek však ze své podstaty připadá v úvahu tam, kde jde o právní jednání. V posuzovaném případě postihl zaměstnavatel zaměstnance prostřednictvím rozvrhu pracovní doby, tedy faktickým jednáním. (Vypracování rozvrhu pracovní doby a seznámení zaměstnance s ním není právním jednáním, neboť nejde o projev vůle, s nímž by právní předpisy spojovaly vznik, změnu nebo zánik práv a povinností účastníků pracovněprávního vztahu; jde pouze o faktické jednání. Zaměstnavatel tímto způsobem (stejně jako udílením pokynů k výkonu práce) pouze konkretizuje již existující povinnost zaměstnance konat podle pokynů zaměstnavatele osobně práce podle pracovní smlouvy v rozvržené týdenní pracovní době.)

Protože se ve výkonu oprávnění zaměstnavatele (a zároveň jeho povinnosti) k rozvržení pracovní doby projevuje nadřízenost zaměstnavatele a podřízenost zaměstnance (jako jeden ze znaků závislé práce), je nasnadě, že i skrze něj se může odehrát postižení nebo znevýhodnění zaměstnance. To je ostatně v souladu i s jazykovým výkladem ust. § 346b odst. 4 zákoníku práce, jež hovoří o jakémkoliv způsobu postižení nebo znevýhodnění zaměstnance (tedy nejenom právním jednáním).

Uspokojivým obecným řešením nemůže být návod, aby zaměstnanec nerespektoval pokyn zaměstnavatele (zde nové zařazení zaměstnance do směn), neboť to předpokládá nekonání práce a v závislosti na reakci zaměstnavatele následný soudní spor (zpravidla o neplatnost rozvázání pracovního poměru). Při vědomí toho, že pracovní právo má plnit organizační funkci (tedy vytvářet rámec a podmínky, za nichž se uskutečňuje pracovní proces) a že pracovní poměr je právním vztahem (zpravidla) dlouhodobým, musí mít zaměstnanec k dispozici účinný právní nástroj sloužící k odstranění závadného stavu, aniž by došlo k přerušení výkonu práce nebo dokonce ke sporu o neplatnost rozvázání pracovního poměru. Chybí-li takový právní prostředek ochrany v právní úpravě, jde o teleologickou (nepravou) mezeru v zákoně vyplnitelnou výkladem prostřednictvím analogie legis. Co do obsahu a účelu (srov. ust. § 10 odst. 1 o. z.) shledává dovolací soud nejbližší ustanovení antidiskriminačního zákona, upravující též prostředky ochrany před diskriminací (a před nerovným zacházením se zaměstnanci) v pracovněprávních vztazích.

Podle ust. § 10 odst. 1 antidiskriminačního zákona, dojde-li k porušení práv a povinností vyplývajících z práva na rovné zacházení nebo k diskriminaci, má ten, kdo byl tímto jednáním dotčen, právo se u soudu zejména domáhat, aby bylo upuštěno od diskriminace, aby byly odstraněny následky diskriminačního zásahu a aby mu bylo dáno přiměřené zadostiučinění. Jsou-li ve vztahu k nárokům na odstranění trvajících následků diskriminace možné např. žaloby na převedení diskriminovaného zaměstnance na původní pracovní pozici, lze připustit i žaloby na uložení povinnosti rozvrhovat pracovní dobu způsobem, jakým byla rozvrhována předtím, než byl zaměstnanec změnou v rozvrhování pracovní doby neoprávněně postižen.

Lze tedy uzavřít, jak činí Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 1180/2022, ze dne 31. 5. 2023, že postihne-li zaměstnavatel změnou rozvrhování pracovní doby zaměstnance za to, že se domáhal svých práv vyplývajících z pracovněprávních vztahů, má zaměstnanec právo domáhat se u soudu toho, aby následky takového zásahu byly odstraněny také tím, že zaměstnavateli bude uložena povinnost rozvrhovat pracovní dobu způsobem, jakým tak činil před tímto nedovoleným postihem zaměstnance.

Doručování zaměstnanci zaměstnavatelem prostřednictvím poskytovatele poštovních služeb (Doručování písemnosti do vlastních rukou zaměstnance, u které to právní úprava

nepředepisuje)

Speciální pravidla obsažená v ust. § 334 až 336 zákoníku práce se vztahují jen na doručování písemností vyjmenovaných v ust. § 334 odst. 1 zákoníku práce (s účinností od 1. 10. 2023 ust. § 334 zákoníku práce); pro doručování ostatních písemností zaměstnavatele určených zaměstnanci se uplatní obecná pravidla občanského zákoníku vycházející z tzv. teorie dojití (ust. § 570 odst. 1 o. z.). Na druhou stranu zákoník práce obsahuje právní úpravu, která je relativně (jednostranně) kogentní v tom smyslu, že zvláštní (přísnější) pravidla pro doručování písemností stanoví pro stanovený okruh písemností, aniž by současně zakazovala, aby smlouvou nebo vnitřním předpisem zaměstnavatele mohly být stanoveny další písemnosti, které mají být zaměstnanci doručovány do vlastních rukou.

V rozporu s právní úpravou doručování obsaženou v zákoníku práce není, doručuje-li zaměstnavatel do vlastních rukou zaměstnance písemnost, u níž takový postup nestanoví § 334 odst. 1 zákoníku práce (s účinností od 1. 10. 2023 ust. 334 zákoníku práce) ani smlouva nebo vnitřní předpis. Přistoupí-li však zaměstnavatel v takovém případě k doručení písemnosti prostřednictvím poskytovatele poštovních služeb, podléhá její doručení režimu ust. § 336 zákoníku práce, nikoli tedy obecným pravidlům dojití projevu vůle podle občanského zákoníku, vyplývá z rozsudku Nejvyššího soudu ČR spis. zn. 21 Cdo 2697/2022, ze dne 11. 9. 2023.

I když dopis zaměstnavatele není písemností, kterou by bylo možno zařadit pod výčet uvedený v ust. § 334 odst. 1 zákoníku práce (s účinností od 1. 10. 2023 ust. § 334 zákoníku práce), nepostupoval odvolací soud správně, posuzoval-li okamžik jeho doručení zaměstnanci podle obecných pravidel občanského zákoníku o dojití projevu vůle nepřítomné osobě a písemnost považoval za doručenou dnem, kdy zaměstnanci byla doručovatelem zanechána „výzva k převzetí zásilky". Náležitě totiž nevzal v úvahu, že zaměstnavatel (přestože nemusel) – jak ze skutkových zjištění vyplývá – při doručování písemnosti zvolil postup stanovený zákonem pro doručování písemností uvedených v ust. § 334 odst. 1 zákoníku práce (s účinností od 1. 10. 2023 ust. § 334 zákoníku práce) prostřednictvím poskytovatele poštovních služeb. Doručení proto podléhalo režimu ust. § 336 zákoníku práce, zhodnotil Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 2697/2022, ze dne 11. 9. 2023.

Nesprávné obsazení soudu při odročení jednání k vyhlášení rozsudku (v pracovní věci)

Z ust. § 156 odst. 2 o. s. ř. vyplývá, že rozsudek soud vyhlašuje buď bezprostředně po skončení předcházejícího jednání, nebo – není-li to možné (např. z důvodu delší porady senátu) – u jednání k tomuto účelu (a jen k tomuto účelu) odročeného. V obou případech **se na rozsudku podílejí pouze členové senátu, kteří se účastnili jednání, jež vyhlášení rozsudku předcházelo, neboť jen ti mohou mít o celém průběhu řízení včetně provedeného dokazování poznatky pro náležité posouzení věci. Z toho důvodu též zákon stanoví, že v případě odročení jednání k vyhlášení rozsudku se ust. § 119 odst. 3 o. s. ř. nepoužije.** Rozhodl-li proto soud rozsudkem o věci, v níž jedná a rozhoduje senát (tedy i o pracovní věci), u jednání odročeného k vyhlášení rozsudku podle ust. § 156 odst. 2 o. s. ř. v jiném složení senátu, než ve kterém ji projednal u jednání, jež rozsudku předcházelo, jde o vadu řízení podle ust. § 229 odst. 1 písm. f) o. s. ř., neboť soud byl nesprávně obsazen, zhodnotil Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 878/2023, ze dne 14. 11. 2023.

V posuzovaném případě šlo vzhledem k předmětu řízení o věc pracovní, kterou soud prvního stupně správně projednával v senátě. Rozsudek však vydal v jiném složení senátu, než ve kterém ji projednal u jednání, které rozsudku předcházelo a které odročil jen k jeho vyhlášení. Přísedící M. H., která se podílela na přijetí rozsudku, se předcházejícího jednání (jediného, při kterém byla věc projednána) nezúčastnila, a proto pro její posouzení nemohla mít žádné – procesním způsobem získané – poznatky. Při rozhodování věci byl tedy soud prvního stupně nesprávně obsazen. Na tom nemůže nic změnit skutečnost, že předseda senátu soudu prvního stupně u „neveřejného" jednání konaného dne

9. 11. 2021 od 8:30 hod. do 9:00 hod. (před jednáním, při němž byl vyhlášen rozsudek) za přítomnosti přísedících M. H. a V. M. „zrekapituloval“ dosavadní průběh jednání a ve vztahu k „nové“ přísedící „zrekapituloval zejména přednesy účastníků a provedené dokazování v rozsahu ust. § 119 odst. 3 o. s. ř.“, neboť postup podle ust. § 119 odst. 3 o. s. ř. je možný jen při jednání, které je veřejné (ust. § 116 odst. 1 o. s. ř.) a k němuž musí být předvoláni účastníci řízení (ust. § 115 a § 119 odst. 2 o. s. ř.), nehledě k tomu, že v případě odročení jednání k vyhlášení rozsudku se ust. § 119 odst. 3 o. s. ř. nepoužije.

Nebyl-li soud prvního stupně správně obsazen, odvolací soud rozhodnutí soudu prvního stupně zruší [ust. § 219a odst. 1 písm. a) o. s. ř.] a vrátí věc soudu prvního stupně k dalšímu řízení [ust. § 221 odst. 1 písm. a) o. s. ř.]. Vzhledem k povaze této vady rozhodnutí soudu prvního stupně, která představuje porušení základních principů ovládajících řízení před soudem a kdy je nejen v zájmu účastníků, ale i ve veřejném zájmu, aby takové rozhodnutí bylo odklizeno, bez ohledu na to, zda je či není věcně správné, nepřipadá v úvahu, aby za odvolacího řízení mohla být zjednána náprava této vady jiným způsobem. Závěr odvolacího soudu, že v projednávané věci není nutné rozsudek soudu prvního stupně zrušit, neboť „se nejedná o vadu, která by nemohla být napravena v odvolacím řízení“, proto není správný, zhodnotil Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 878/2023, ze dne 14. 11. 2023.

Povinnost zaměstnance nahradit zaměstnavateli škodu nebo vydat bezdůvodné obohacení

Majetková újma, kterou lze vyjádřit v penězích, je předpokladem jak pro vznik nároku zaměstnavatele z bezdůvodného obohacení, tak i jeho nároku z odpovědnosti za škodu. Byla-li majetková újma způsobena zaviněným porušením povinnosti zaměstnance při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním, je třeba nárok posoudit podle ustanovení o povinnosti zaměstnance nahradit škodu. Nejsou-li však splněny předpoklady pro vznik povinnosti zaměstnance k náhradě škody podle ust. § 250 zák. práce, je možné – vzhledem k subsidiaritě bezdůvodného obohacení ve vztahu k náhradě škody – majetkovou újmu zaměstnavatele posoudit podle ustanovení o bezdůvodném obohacení (tj. podle ust. § 2991 a násl. o. z., popřípadě též § 331 zákoníku práce a – jde-li o bezdůvodné obohacení získané zaměstnancem z neplatného právního jednání – podle ust. § 19 odst. 3 zákoníku práce), vysvětluje rozsudek Nejvyššího soudu ČR spis. zn. 21 Cdo 1609/2023, ze dne 19. 12. 2023.

Oznámení odborové organizace o splnění podmínky působení u zaměstnavatele a spolkový rejstřík

Podle ust. § 286 odst. 3 zákoníku práce odborová organizace působí u zaměstnavatele a má právo jednat, jen jestliže je k tomu oprávněna podle stanov a alespoň 3 její členové jsou u zaměstnavatele v pracovním poměru; kolektivně vyjednávat a uzavírat kolektivní smlouvy může za těchto podmínek jen odborová organizace nebo její pobočná organizace, jestliže ji k tomu opravňují stanovy odborové organizace. Podle ust. § 286 odst. 4 zákoníku práce oprávnění odborové organizace u zaměstnavatele vznikají dnem následujícím po dni, kdy zaměstnavateli oznámila, že splňuje podmínky podle ust. § 286 odst. 3 zákoníku práce; přestane-li odborová organizace tyto podmínky splňovat, je povinna to zaměstnavateli bez zbytečného odkladu oznámit. Evidence odborových organizací se změnila od 1. 1. 2014, kdy nabyl účinnosti zákon č. 304/2013 Sb., o veřejných rejstřících právnických a fyzických osob a o evidenci svěřenských fondů („z. v. r.“). Podle něho se odborové organizace zapisují do spolkového rejstříku [ust. § 26 odst. 1 písm. a) z. v. r.]. Součástí veřejného rejstříku je sbírka listin (ust. § 2 odst. 1 věta druhá z. v. r.), v níž jsou obsaženy rovněž stanovy odborové organizace [ust. § 66 písm. a) z. v. r.]. V ust. § 3 z. v. r. je vyjádřen princip formální publicity veřejného rejstříku, spočívající v právu každého na (dálkový) přístup rovněž k listinám zakládaným do sbírky listin. Princip materiální publicity pak (mimo jiné) znamená, že údaje a obsah listin, jejichž zveřejnění

zákon ukládá, může zapsaná osoba namítat vůči třetím osobám až od okamžiku jejich zveřejnění, ledaže by prokázala, že třetí osobě byly známy dříve (ust. § 8 odst. 2 věty prvé z. v. r.).

Nejvyšší soud ČR proto v rozsudku spi. zn. 21 Cdo 3509/2022, ze dne 20. 12. 2023, vyložil:

Jestliže ke dni, v němž bylo zaměstnavateli doručeno oznámení odborové organizace o počátku jejího působení u zaměstnavatele, byly již ve sbírce listin veřejného rejstříku (spolkový rejstřík) zveřejněny její aktuální stanovy a tyto byly dálkově přístupné, prosadil se ze zákona (bez nutnosti dodatečného informování) princip formální publicity veřejného rejstříku. Ve stejný den se tak zaměstnavatel mohl prostřednictvím dálkového přístupu seznámit se stanovami a přesvědčit se, zda údaje uvedené v oznámení odpovídají jejich obsahu. Účel zákona zůstal zachován, neboť zaměstnavatel měl (mohl mít) k dispozici relevantní informace ze stanov před tím, než odborové organizaci měla vzniknout u něho oprávnění (ust. § 286 odst. 4 zákoníku práce). Nebylo proto nutné (v řešeném případě) stanovy odborové organizace, které byly obsaženy ve sbírce listin veřejného rejstříku, k oznámení přikládat, ani oznamovat, že je možné se s jejich zněním seznámit ve veřejném rejstříku (prostřednictvím dálkového přístupu).

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?