9. 4. 2025

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

Výběr z judikatury nejen k zákoníku práce z r. 2024 - část 6.

Šestý díl přehledu nejzajímavějších rozhodnutí vrcholných českých soudů z oboru pracovního práva vydaných v loňském roce 2024 již nemůžeme jednoduše a jednoznačně tematicky zúžit, pokud jde o odkaz na nějakou ucelenou vybranou kapitolu nebo vybrané související kapitoly zákoníku práce, jako tomu bylo v předchozích částech.

Aniž by to znamenalo, že jde o méně zajímavá nebo méně důležitá soudní rozhodnutí, přinášíme přehled těch rozhodnutí, která nám takříkajíc zbyla, když jsme se v předchozích pěti částech věnovali:

- rozvázání pracovního poměru a právům a povinnostem z toho pro účastníky pracovního poměru vyplývajícím (2. část[1] a 4. část[2]),

- odpovědnostním vztahům a náhradě škody (3. díl [3]a 5. pokračování[4]),

- odměňování zaměstnanců a s tím souvisejícím otázkám rovného (nediskriminačního) zacházení s nimi (úvodní 1. díl).[5]

Na toto 6. pokračování pak naváže ještě obdobně koncipovaná závěrečná část 7.

Kriteria pro určení místa pravidelného pracoviště zaměstnance a nárok na cestovní náhrady

Podle ust. § 151 zákoníku práce je zaměstnavatel povinen poskytovat zaměstnanci náhradu výdajů, které mu vzniknou v souvislosti s výkonem práce, za podmínek stanovených v příslušné části zákoníku práce: Podle ust. § 152 písm. b) zákoníku práce cestovními výdaji, za které poskytuje zaměstnavatel zaměstnanci cestovní náhrady, se rozumí výdaje, které vzniknou zaměstnanci při cestě mimo pravidelné pracoviště.

Smyslem úpravy institutu pravidelného pracoviště je jednak aplikace základní zásady pracovně právních vztahů, a to zásady zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance [ust. § 1a písm. a) zákoníku práce], a jednak vyjádření zásady, že závislá práce musí být vykonávána na náklady zaměstnavatele (ust. § 2 odst. 2 zákoníku práce), a při interpretaci ust. § 34a zákoníku práce je zapotřebí z uvedených zásad důsledně vycházet.

Zatímco úprava možností sjednání místa (míst), kde má být závislá práce vykonávána, bere

v úvahu různé provozní potřeby zaměstnavatelů ve vztahu k rozmanitým druhům práce, které jsou nezbytné k zajištění těchto zájmů a potřeb, úprava pravidelného pracoviště již bere v úvahu, že praktická realizace hospodářské činnosti (provozní potřeby) zaměstnavatele již nemůže jít na úkor zaměstnanců (tedy nemůže být v rozporu se zásadou, že závislá práce se vykonává na náklady zaměstnavatele).

Zaměstnavatel má možnost, nikoliv však povinnost, pravidelné pracoviště se zaměstnancem sjednat. Pravidelné pracoviště musí být sjednáno výhradně v pracovní smlouvě, což je splněno i v případě její změny (ust. § 40 zákoníku práce). Jako pravidelné pracoviště může být dohodnuto nejen místo výkonu práce sjednané v pracovní smlouvě, ale kterékoliv pro zaměstnance v úvahu přicházející místo pracoviště (v rámci sjednaného místa výkonu práce).

Protože však zaměstnavatel ani zaměstnanec nemají povinnost pravidelné pracoviště v pracovní smlouvě sjednávat, upravuje ust. § 34a zákoníku práce postup pro případ jeho nesjednání: *Není-li v pracovní smlouvě sjednáno pravidelné pracoviště pro účely cestovních náhrad, platí, že pravidelným pracovištěm je místo výkonu práce sjednané v pracovní smlouvě. Jestliže je však místo výkonu práce sjednáno šířeji než jedna obec, považuje se za pravidelné pracoviště obec, ve které nejčastěji začínají cesty zaměstnance za účelem výkonu práce. Pravidelné pracoviště pro účely cestovních náhrad nesmí být sjednáno šířeji než jedna obec.*

Pakliže bylo v projednávané věci (spis. zn. NS ČR: 21 Cdo 2608/2023) zjištěno, že zaměstnanec měl v pracovní smlouvě sjednáno místo výkonu práce Jihomoravský kraj (tedy šířeji, než je území jedné obce), že mezi účastníky nedošlo v pracovní smlouvě (popř. její změně) k ujednání o místě pravidelného pracoviště, že zaměstnanec byl „po rozsudkem deklaratorním“ zaměstnavatelem zařazen k výkonu práce (řidiče hromadné dopravy) v obci Břeclav, kde začínaly i končily jeho pravidelné jízdy (tedy v místě bydliště zaměstnance), a že tomu tak bylo po dobu takřka pěti let, je správný závěr, že ust. § 34a zákoníku práce odpovídá stanovení pravidelného pracoviště žalobce na obec Břeclav (jako místo bydliště zaměstnance, jakož i místo počátku vlastního výkonu práce), v níž pravidelně začínaly cesty zaměstnance za účelem výkonu práce řidiče hromadné dopravy; jiná obec vůbec nepřicházela v úvahu.

Jestliže bylo v pracovní smlouvě sjednáno místo pravidelného pracoviště jako její fakultativní obsahová náležitost, lze takto sjednané místo změnit pouze cestou změny obsahu pracovní smlouvy (srov. ust. § 40 zákoníku práce).

Z ust. § 34a zákoníku práce je nutno dovodit závěr, že určení místa pravidelného pracoviště podle pravidel zde stanovených má stejný dopad, jako by bylo místo pravidelného pracoviště sjednáno v pracovní smlouvě (srovnej dikci „Není-li v pracovní smlouvě…“); jinak řečeno, pokud jsou zřejmá kritéria pro určení místa pravidelného pracoviště podle domněnky stanovené v § 34a zákoníku práce (a místo pravidelného pracoviště zaměstnance tak bylo dáno), lze je měnit pouze cestou změny obsahu pracovní smlouvy, nikoliv jednostranným pokynem ze strany zaměstnavatele, jímž tento stanoví počátek výkonu práce v jiném místě, než bylo dosavadní pravidelné pracoviště zaměstnance, vyložil Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 2608/2023, ze dne 23. 1. 2024.

Fikce o pracovním poměru na dobu neurčitou

Podle ust. § 39 odst. 5 zákoníku práce, sjedná-li zaměstnavatel se zaměstnancem trvání pracovního poměru na dobu určitou v rozporu s ust. § 39 odst. 2 až 4 zákoníku práce, a oznámil-li zaměstnanec před uplynutím sjednané doby písemně zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, platí, že se jedná o pracovní poměr na dobu neurčitou. Návrh na určení, zda byly splněny podmínky uvedené v ust. § 39 odst. 2 až 4 zákoníku práce, mohou zaměstnavatel i zaměstnanec uplatnit u soudu nejpozději do 2 měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit uplynutím sjednané doby.

Zákonem je tak konstruována právní fikce, podle níž byl pracovní poměr sjednán na dobu neurčitou, pokud zaměstnanec kvalifikovaným způsobem projeví vůli pracovat u zaměstnavatele na dobu neurčitou. Tyto účinky však nenastávají automaticky. Má-li zaměstnanec za to, že pracovní poměr na dobu určitou byl sjednán nebo dohodou účastníků prodloužen v rozporu se zákonem, musí zaměstnavateli před uplynutím sjednané doby písemně oznámit, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával. Oznámení musí být zaměstnavateli prokazatelně doručeno ještě před uplynutím sjednané doby; v takovém případě nastává zákonná fikce, že pracovní poměr byl sjednán na dobu neurčitou (ust. § 39 odst. 5 věty první zákoníku práce). Neoznámil-li zaměstnanec, že trvá na dalším zaměstnávání, nebo doručil-li toto oznámení zaměstnavateli opožděně po uplynutí (byť objektivně neplatně) sjednané doby, platí, že pracovní poměr skončil uplynutím sjednané doby, i když podmínky uvedené v ust. § 39 odst. 2 až 4 zákoníku. práce nebyly splněny, a zaměstnanec nesplnění těchto podmínek již dodatečně nemůže uplatňovat (k obsahově shodné úpravě ust. § 39 odst. 5 zákoníku práce účinné do 31. 12. 2011 srov. rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 26. 6. 2017, spis. zn. 21 Cdo 1211/2017, proti němuž podaná ústavní stížnost byla odmítnuta usnesením Ústavního soudu ze dne 30. 9. 2019, spis. zn. III. ÚS 2923/17).

Právní fikce upravená v ust. § 39 odst. 5 zákoníku práce se vztahuje pouze k otázce doby, na niž je sjednán pracovní poměr. Žaloba podle tohoto ustanovení směřuje k určení právní skutečnosti, jež je podmínkou (jednou ze dvou) k nastoupení právní fikce, a nelze ji zaměňovat s určovací žalobou podle ust. § 80 o. s. ř. (např. žalobou na určení, že pracovní poměr trvá). Pro vztah těchto žalob je dále charakteristické, že v rámci řízení o určení, že pracovní poměr trvá, se nelze zabývat zkoumáním splnění podmínek stanovených v § 39 odst. 2 až 4 zákoníku práce, a to ani jako předběžnou (prejudiciální) otázkou. Rozsudek, jímž rozhodne soud o žalobě podle ust. § 39 odst. 5 zákoníku práce, je rozsudkem deklaratorním. Okamžik, k němuž právní fikce nastala, se neurčuje podle jeho právní moci, ale podle toho, kdy byly splněny zákonné podmínky právní fikce, tedy porušení podmínek pro sjednání (prodloužení) pracovního poměru na dobu určitou a včas doručené oznámení zaměstnance, že trvá na dalším zaměstnávání, vyplývá z rozsudku Nejvyššího soudu ČR spis. zn. 21 Cdo 637/2023, ze dne 27. 2. 2024.

Skutečnost, zda a jakou smlouvu uzavřely strany po dni, k němuž měla nastat právní fikce o pracovním poměru na dobu neurčitou, je tak pro posouzení žaloby podle ust. § 39 odst. 5 zákoníku práce nerozhodná, dále konstatuje Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 637/2023, ze dne 27. 2. 2024. *Byl proto správný přístup odvolacího soudu v posuzované věci, že uzavření nové pracovní smlouvy dne 3. 6. 2020 při rozhodování o žalobě podle ust. § 39 odst. 5 zákoníku práce nezohledňoval, a pouze ve vztahu k eventuálnímu petitu na určení trvání pracovního poměru vysvětlil, že „pokud jde o vypořádání vzájemného vztahu s novou pracovní smlouvou, … tak žalobcem formulovaný výrok (správně petit – pozn. dovolacího soudu) není způsobilý tento vztah s konečnou platností vyřešit“.*

Vymezení druhů nákladů v dohodě o zvýšení nebo prohloubení kvalifikace (tzv. režijní

náklady)

Úvaha o předpokládaných možných nákladech na zvýšení nebo prohloubení kvalifikace není předem co do druhů v úvahu přicházejících nákladů zákonem nijak omezena. Je-li ovšem právním důvodem vzniku závazku zaměstnance k náhradě nákladů na zvýšení nebo prohloubení kvalifikace až platně uzavřená kvalifikační dohoda (nikoliv samotné ust. § 234 zákoníku práce), vzniká zaměstnanci povinnost k náhradě jen těch vynaložených nákladů, k jejichž náhradě se v dohodě zavázal, a jen v těch případech, s nimiž dohoda vznik této povinnosti (v souladu s ust. § 234 odst. 1 zákoníku práce) spojuje. Náhrady nákladů, k jejichž náhradě se zaměstnanec v dohodě nezavázal, se zaměstnavatel po zaměstnanci nemůže úspěšně domáhat, i kdyby byly na zvýšení nebo prohloubení jeho kvalifikace vynaloženy. Jednou z obsahových náležitostí dohody uzavřené podle ust. § 234 zákoníku práce proto je vymezení druhů nákladů, které bude zaměstnanec povinen uhradit zaměstnavateli, pokud nesplní svůj závazek setrvat v zaměstnání (ust. § 234 odst. 3 písm. c) zákoníku práce). Zákon tak klade důraz na to, aby mezi účastníky dohody bylo od počátku postaveno na jisto, jaké náklady bude zaměstnanec povinen (při nesplnění svého závazku setrvat po sjednanou dobu v pracovním poměru) zaměstnavateli hradit; jedná se nepochybně též o výraz základní zásady pracovněprávních vztahů spočívající ve zvláštní zákonné ochraně postavení zaměstnance [ust. § 1a odst. 1 písm. a) zákoníku práce]. Podstatou tohoto vymezení je provedení kategorizace nákladů na zvýšení nebo prohloubení kvalifikace zaměstnance s ohledem na dílčí účel jejich vynaložení, která zajišťuje jejich nezaměnitelnost.

V projednávané věci (spis. zn. NS ČR: 21 Cdo 1062/2023) sporný pojem „režijní náklady“ je obecně (z hlediska ekonomického) chápán jako souhrnné označení pro náklady, které není možné – na rozdíl od přímých nákladů – výlučně přiřadit jedné jediné jednotce předmětu kalkulace (výrobku, službě, zaměstnanci apod.). Uvedený pojem tak není označením druhu nákladů, nýbrž vlastnosti nákladů spočívající v nemožnosti jejich přiřaditelnosti k předmětu kalkulace, kterým je v případě dohody uzavřené podle ust. § 234 zákoníku práce zaměstnanec, a z hlediska této vlastnosti představuje společné označení pro více druhů nákladů. Ze samotného použití pojmu „režijní náklady“ k označení druhu nákladů v dohodě o prohloubení kvalifikace ještě ale nelze dovozovat neurčitost tohoto ujednání. Vznikly-li pochybnosti o jeho obsahu, je třeba jeho obsah objasnit výkladem podle pravidel obsažených v ust. § 555 a násl. o. z., vyplývá z rozsudku Nejvyššího soudu ČR spis. zn. 21 Cdo 1062/2023, ze dne 21. 3. 2024.

Zákaz výkonu stejně druhově vymezených prací v pracovněprávním vztahu a současně ve vztazích založených na základě občanskoprávní smlouvy - Činnost výkonného umělce v pracovněprávním nebo občanskoprávním vztahu

Otázka činnosti výkonného umělce byla posouzena v rozsudku Nejvyššího ČR soudu ze dne 29. 1. 2020, spis. zn. 21 Cdo 2128/2019, podle něhož je zásadní, zda předmětná činnost naplňuje znaky závislé práce. Je-li tomu tak, může být vykonávána jen v základním pracovněprávním vztahu. Ovšem činnost výkonného umělce, u níž je kladen důraz na kreativitu, samostatnost a mnohdy i improvizaci, lze provádět i v právním vztahu relativně nezávislém, zejména v podobě samostatné výdělečné činnosti na základě občanskoprávních smluv (dohod) uzavíraných mezi výkonnými umělci a těmi, kdo jejich umělecké výkony užívají (může jít například o smlouvy s herci nebo zpěváky na určité role v rámci představení s dohodnutým počtem repríz). Činnost výkonného umělce vykonávaná tímto způsobem se vyznačuje nízkou mírou závislosti výkonného umělce na druhé straně závazkového vztahu, zejména proto, že takovýto umělec svou činnost zpravidla vykonává v rámci většího počtu

závazkových vztahů pro různé subjekty a není trvale vázán jen k jednomu z nich.

Soud prvního stupně učinil (v právní věci řešené NS ČR pod spis. zn. 21 Cdo 2057/2023 právní závěr (jenž odvolací soud aproboval), že žalobce (zaměstnavatel - divadlo) mohl svou činnost zajišťovat prostřednictvím výkonných umělců zaměstnaných buď v základním pracovněprávním vztahu, nebo na základě občanskoprávních smluv, ovšem není možné, aby umělci vykonávali stejnou činnost po část měsíce na základě pracovní smlouvy, a část měsíce na základě smlouvy podle autorského zákona, neboť je-li vykonávána závislá práce, může být vykonávána výlučně v pracovněprávním vztahu podle zákoníku práce.

Nemůže-li zaměstnanec vykonávat v dalším pracovním poměru nebo na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr u téhož zaměstnavatele práce, které jsou stejně druhově vymezeny, nemůže tytéž stejně druhově vymezené práce vykonávat ani v dalším vztahu založeném občanskoprávní smlouvou, konstatuje Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 2057/2023, ze dne 24. 9. 2024. Účel tohoto pravidla je zřejmý, totiž zamezení obcházení limitů, jimiž zákoník práce chrání zaměstnance při výkonu závislé práce.

Adolf Maulwurf

---

[1] Výběr z judikatury nejen k zákoníku práce z r. 2 | epravo.cz

[2] Výběr z judikatury nejen k zákoníku práce z r. 2 | epravo.cz

[3] Výběr z judikatury nejen k zákoníku práce z r. 2 | epravo.cz

[4] Výběr z judikatury nejen k zákoníku práce z r. 2 | epravo.cz

[5] Výběr z judikatury nejen k zákoníku práce z r. 2 | epravo.cz

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

Další články:

- 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
- Ujednání o místě výkonu práce v pracovní smlouvě a jeho výklad dle Nejvyššího soudu