22. 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 7.

Podobně jako předchozí šestý díl[1] ani tuto závěrečnou sedmou část přehledu nejzajímavějších rozhodnutí vrcholných soudů z oboru pracovního práva vynesených v loňském roce 2024, nemůžeme jednoduše a jednoznačně tematicky zúžit prostřednictvím odkazu na nějakou ucelenou vybranou kapitolu nebo vybrané související kapitoly zákoníku práce jako tomu bylo v první až páté části judikaturního seriálu.

Aniž by to znamenalo, že jde o méně zajímavá nebo méně důležitá soudní rozhodnutí, přinesli jsme v předchozím 6. a přinášíme v tomto 7. závěrečném pokračování přehled těch rozhodnutí, která nám takříkajíc zbyla, když nebyla zařazena do 1. až 5. části.

Předchozí 6. část (PROSÍM VLOŽTE PRO DOBROU ORIENTACI ČTENÁŘŮ JEŠTĚ JEDNOU ZDE LINK NA 6. ČÁST) přitom obsahuje tematický rozcestník, který čtenáře navede - odkáže na jednotlivé tematicky zaměřené části judikaturního přehledu za r. 2024 věnované

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

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

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

Možnost převedení zaměstnance na jinou práci (ust. § 41 odst. 2 zákoníku práce) a zvláštní právní předpis ve smyslu ust. § 41 odst. 2 písm. c) zákoníku práce

Podle ust. § 41 odst. 2 písm. c) zákoníku práce zaměstnavatel může převést zaměstnance na jinou práci, pozbyl-li zaměstnanec dočasně předpoklady stanovené zvláštními právními předpisy pro výkon sjednané práce, avšak v tomto případě nejdéle celkem na 30 pracovních dnů v kalendářním roce. - Podle rozsudku Nejvyššího soudu ČR spis. zn. 21 Cdo 550/2014 se právními předpisy, které stanoví předpoklady pro výkon sjednané práce, rozumí především obecně závazné právní předpisy a považují se za ně rovněž pracovní řády, které jsou zvláštním druhem vnitřních předpisů zaměstnavatele (ust. § 306 odst. 1 zákoníku práce). Jako vnitřní předpis zaměstnavatele stanovící předpoklady pro výkon určitého druhu práce a mající obecně závaznou povahu byl v rozhodovací praxi NS posouzen již i „Zkušební a výcvikový řád pro pracovníky železnic Ok 2“, účinný od 1. 4. 1988. Je proto zřejmé, že i v předmětné věci (spis. zn. NS ČR: 21 Cdo 2732/2023) posuzovaný Výcvikový a zkušební řád Českých drah, a. s., účinný od 1. 10. 2017, je (jako vnitřní předpis zaměstnavatele vydaný na základě ust. § 35 odst. 1 písm. b/ zákona o drahách) právním předpisem stanovícím předpoklady pro výkon sjednané práce ve smyslu ust. § 41 odst. 2 písm. c) zákoníku práce. Zaměstnavatel je oprávněn převést zaměstnance zařazeného na pozici strojvedoucího na jinou práci podle ust. § 41 odst. 2 písm.

c) zákoníku práce, pozbude-li tento zaměstnanec (dočasně) předpoklady pro výkon sjednané práce tím, že je mu podle vnitřního předpisu zaměstnavatele (dopravce) vydaného podle ust. § 35 odst. 1 písm. b) zákona o drahách pozastavena odborná způsobilost.

(Podle rozsudku Nejvyššího soudu ČR spis. zn. 21 Cdo 2732/2023, ze dne 23. 10. 2024)

Nerovnoměrné rozvržení přímé pedagogické činnosti učitele

Týdenní rozsah přímé pedagogické činnosti lze rozvrhnout i nerovnoměrně na jednotlivé týdny tak, aby nebyl překročen průměrný stanovený týdenní rozsah přímé pedagogické činnosti za období nejdéle 5 po sobě následujících měsíců. Nerovnoměrné rozvržení přímé pedagogické činnosti může ředitel školy provést i v rámci rovnoměrného rozvržení jeho celkové týdenní pracovní doby, uvedené ustanovení dává řediteli školy kompetenci v jednotlivých týdnech měnit vzájemný poměr dvou částí pracovní doby pedagogického pracovníka, přímé pedagogické činnosti a prací souvisejících. Délka období (jedná se o vyrovnávací období), za něž musí průměrný týdenní počet hodin přímé pedagogické činnosti odpovídat stanovenému rozsahu, nesmí být delší než pět měsíců. V případě využití uvedeného ustanovení je třeba stanovit nerovnoměrné rozvržení přímé pedagogické činnosti důsledně a jednoznačně na jednotlivé týdny, nelze počítat skutečně odučené hodiny za jednotlivé týdny, a tím stanovovat jejich průměrný týdenní počet, zejména s ohledem na stanovení nároku na proplacení příplatku za přímou pedagogickou činnost vykonanou nad stanovený rozsah – tzv. přespočetné hodiny.

Pravidelné tzv. přespočetné hodiny nařízené ředitelem (nebo po dohodě s pedagogickým pracovníkem) vyznačí ředitel v rozvrhu hodin přímé pedagogické činnosti v rámci stanovených pracovních směn. Pokud budou tyto vyznačené hodiny skutečně odučeny, bude pedagogickému pracovníkovi příplatek za přímou pedagogickou činnost nad stanovený rozsah proplacen, a to i v případě, že po zbývající dobu v pracovním týdnu neodpracoval všechny hodiny přímé pedagogické činnosti ze základního rozsahu z důvodů uvedených v ust. § 348 odst. 1 zákoníku práce, tedy v době, která se posuzuje jako výkon práce.

Rozvržení celkové týdenní pracovní doby a stanovení týdenního rozsahu přímé pedagogické činnosti každému pedagogickému pracovníkovi (i stanovení pevných tzv. přespočetných hodin) je postaveno na týdenních intervalech a provádí je ředitel školy nebo školského zařízení na období školního vyučování nebo pololetí školního vyučování. Nedílnou součástí rozvrhu pracovní doby pedagogického pracovníka do směn musí být vedle rozvrhu přímé pedagogické činnosti také rozvržení prací souvisejících s touto činností (především v případě nerovnoměrně rozvržené přímé pedagogické činnosti). Ředitel školy může vždy (v závislosti na potřebách školy) změnit písemný rozvrh týdenní pracovní doby pedagogickému pracovníkovi (včetně doby přímé pedagogické činnosti, a to i při nerovnoměrném rozvržení jejího rozsahu) pouze do budoucna (tedy i na dobu ohlášené nepřítomnosti pedagogického pracovníka např. z důvodu ošetření u lékaře nebo dovolené), ale jen za podmínek ust. § 84 zák. práce, tj. seznámení pedagogického pracovníka se změnou nejpozději 2 týdny předem, pokud se zaměstnavatel nedohodne s pedagogickým pracovníkem na jiné době seznámení. Je-li s pedagogickým pracovníkem (veřejných škol) dohodnuta jiná doba k jeho seznámení s rozvržením pracovní doby do směn, změny v rozvržení přímé pedagogické činnosti oznámí ředitel školy nebo školského zařízení pedagogickému pracovníkovi v dohodnuté době, zpravidla nejpozději však 3 dny předem. Pedagogický pracovník má právo na oznámení rozvržení jeho pracovní doby předem, před započetím práce, s ohledem na rozvržení pracovní doby na týdny (a teprve poté do směn) je nutné

výše uvedené oznámení změn sdělit pedagogickému pracovníkovi nejpozději na konci předchozího pracovního týdne. Nelze proto provádět změnu rozvrhu uprostřed pracovního týdne, např. z důvodu onemocnění nebo návštěvy lékaře.

Pakliže v projednávané věci nedošlo mezi zaměstnavatelkou a zaměstnancem k dohodě o jiné době seznámení zaměstnance se změnou rozvrhu týdenní pracovní doby (výkonu přímé pedagogické činnosti) a zaměstnavatelka neseznámila zaměstnance se změnami rozvrhu ohledně jeho hodin přímé pedagogické činnosti nejpozději 2 týdny předem, nemohly být (následné) změny rozvrhu týkající se doby jeho ohlášené nepřítomnosti účinné, a uplatní se postup podle ust. § 23 odst. 4 zákona o pedagogických pracovnících (za přímou pedagogickou činnost nad rozsah hodin stanovený ředitelem školy se považuje vykonaná přímá pedagogická činnost i v případě, že pedagogický pracovník nesplnil ředitelem stanovený týdenní rozsah hodin přímé pedagogické činnosti vyplývající z týdenního rozvrhu přímé pedagogické činnosti, protože v době, která se posuzuje jako výkon práce, přímou pedagogickou činnost nevykonával). Zaměstnavatelka tak nesprávně prováděla úpravy v rozvržení pracovní doby se zpětnou platností (účinností), na konci období „po 3 měsících“ prováděla „zápočet“ odučených a neodučených hodin v tomto uplynulém období a podle tohoto vzájemného započítávání teprve rozhodla o vzniku nároku na příplatek za přímou pedagogickou činnost nad stanovený rozsah (tzv. přespočetné hodiny).

(Podle rozsudku Nejvyššího soudu ČR spis. zn. 21 Cdo 2964/2023, ze dne 11. 11. 2024)

Odkaz na účetní závěrku zaměstnavatele ve mzdovém výměru zaměstnance

O vytváření rezerv již judikatura dovodila, že osoba, do jejíž působnosti spadá řádné vedení účetnictví, musí v zákonem předvídaných případech k tvorbě rezerv přistoupit. Zároveň platí, že děje-li se tak v případech a ve výši předvídaných zákonem (či společenskou smlouvou), nemůže být tvorbou rezerv, jakkoliv nezákonně zasaženo do práva společníků na podíl na zisku. Obdobně musí platit, že tam, kde zaměstnavatel plní zákonnou povinnost vytvářet rezervy, nezasahuje nezákonně do práv zaměstnanců, jež jsou vázána na stav účetní závěrky. Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 3045/2023, ze dne 19. 12. 2024 uzavírá, že vytvoření rezerv v souladu s ust. § 26 odst. 3 zákona o účetnictví samo o sobě nevylučuje, aby se pro účely určení mzdy zaměstnance (jeho tzv. ročních odměn) vycházelo z hospodářského výsledku zaměstnavatele podle účetní závěrky.

Zohlednění tzv. Covid odměny v průměrném výdělku

Odměna, přiznaná zaměstnanci zdravotnické záchranné služby, který se podílel na plnění úkolů stanovených krizovými opatřeními vydanými vládou České republiky a mimořádnými opatřeními vydanými Ministerstvem zdravotnictví v době řešení epidemie Covid-19, a vyplacená z prostředků přidělených zaměstnavateli rozhodnutím Ministerstva zdravotnictví na základě usnesení vlády č. 518 ze dne 7. 5. 2020, je odměnou poskytnutou podle § 134 zákoníku práce. Je součástí platu a je nutné ji zohlednit při zjišťování průměrného výdělku zaměstnance, vyplývá z rozsudku Nejvyššího soudu ČR spis. zn. 21 Cdo 2044/2023, ze dne 23. 4. 2024.

Konkurenční doložka sjednaná ve vztahu k manuální (řemeslné) zručnosti zaměstnance

Za situace, kdy technologické postupy… jsou přístupné každému konkurentu zaměstnavatele, který si zakoupí …příručku údržby…, nemohou představovat poznatky a znalosti, které jsou způsobilé zjednat konkurenčnímu podnikateli zaměstnavatele v hospodářské soutěži výraznou výhodu a tím závažným způsobem ztížit jeho činnost; tím méně potom mohl zaměstnanec poskytnout takovou konkurenční výhodu svému novému zaměstnavateli, jestliže tento byl podle skutkových zjištění soudů držitelem certifikátu… ještě před tím, než k němu zaměstnanec nastoupil do zaměstnání.

Smyslem a účelem konkurenční doložky je zabránit úniku informací, poznatků a znalostí pracovních a technologických postupů způsobilých zjednat konkurenčnímu podnikateli v hospodářské soutěži výraznou výhodu prostřednictvím zaměstnanců, nikoliv tedy zabránit tomu, aby zaměstnanec, který jinak u zaměstnavatele nepřišel do styku s takovými informacemi, poznatky a znalostmi, u nového zaměstnavatele využil nabytých pracovních zkušeností. Odvolací soud k tomu v odůvodnění svého rozsudku výstižně uvedl, že „předmětem ochrany zaměstnavatele konkurenční doložkou také nemůže být manuální (řemeslná) zručnost zaměstnance, jeho schopnosti (např. využití znalostí či zkušeností při výkonu práce), protože se jedná o konkurenční výhodu zaměstnance na trhu práce, a nikoliv o konkurenční výhodu zaměstnavatele“, hodnotí Nejvyšší soud ČR v usnesení spis. zn. 21 Cdo 893/2024, ze dne 19. 12. 2024. Zkušenosti zaměstnance, které získal u zaměstnavatele při uplatňování technologických postupů…, proto nepředstavují informace, poznatky nebo znalosti, před jejichž uplatněním u jiného zaměstnavatele by se zaměstnavatel mohl bránit konkurenční doložkou.

Odvolací soud rovněž správně poznamenal, hodnotí dále NS ČR v usnesení spis. zn. 21 Cdo 893/2024, že smyslem a účelem konkurenční doložky není ochrana nákladů, které zaměstnavatel vynaložil na „školení (kurzy)…, které zaměstnanec absolvoval, neboť k tomu slouží „jiné právní instituty“ (ust. § 234 a 235 zákoníku práce upravující kvalifikační dohody).

Adolf Maulwurf

---

[1] K dispozici >>> zde.

© 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 – judikaturní 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