19. 1. 2018

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

Výběr z judikatury nejen k zákoníku práce za r. 2017 - část 1.

Zákon nebývá vždy jasný a připouští různý výklad, právní úprava také nemusí pamatovat na všechny situace a otázky. Pouhá, byť sebelepší, znalost zákona a prováděcích právních předpisů proto někdy nestačí, čím dál tím častěji je třeba pro nalezení správného řešení či odpovědi na problém znát také judikaturu – rozhodovací praxi soudů, její závěry, výklady a stanoviska – a pracovní právo nevyjímaje. Vrcholné soudní instance ČR vynesly i v uplynulém roce 2017 celou řadu zajímavých a přínosných rozhodnutí ve věcech pracovně-právních, mezi autoritativními výklady převažují pochopitelně rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR.

Občanskoprávní a obchodní kolegium Nejvyššího soudu v poslední době velice rychle schvaluje vybraná rozhodnutí k uveřejnění ve Sbírce soudních rozhodnutí, a tak je vhodné v zájmu aktuálnosti nečekat na uzavření celého ročníku a zpracovávat judikaturu, která je zpřístupňována veřejnosti s jistým zpožděním od vydání rozhodnutí a jeho doručení dotčeným stranám – účastníkům řízení, nikoliv jako celek, nýbrž začít co nejdříve nejstaršími rozhodnutími ze začátku r. 2017. Judikatura za r. 2017 tedy nebude podána obdobně jako judikatura za r. 2016, a to v podobě přehledu podle systematiky zákoníku práce, podle jeho jednotlivých ustanovení, jak po sobě v textu zákoníku práce následují, tedy zhruba podle toho, kde je v něm řešená právní otázka nebo její podstatná část upravena. Nebudeme se řídit ani podle hesel v internetovém vyhledávači NS ČR v jeho rozhodnutích, ale v zásadě zhruba datem vydání rozhodnutí, i když někdy bude spojena informace o rozhodnutích, mezi nimiž je časový odstup, pokud řeší podobnou nebo související otázku a již jsou k dispozici v době sestavování jednotlivého dílu judikaturní minisérie. Rovněž tak bude snaha o to, aby jednotlivé části byly přibližně stejně dlouhé, a to nikoliv přehnaně. Proto nelze určit jednoznačné pravidlo řazení judikátů. To vše bez nároku na úplnost přehledu, neboť autor neřešil otázku, co uvést, nýbrž naopak v zájmu přiměřeného rozsahu minisérie článků, co neuvést.

Neomezíme se vždy jen na právní věty judikátů čili vybranou – úvahy a argumentaci soudu - shrnující část odůvodnění rozhodnutí (rozsudku, usnesení, nálezu), ale tam, kde je to vhodné, ocitujeme i právní úpravu nebo uvedeme judikaturní výklad do souvislostí.

Přehled by měl posloužit každému, kdo se zabývá pracovním právem - nejen právníkům, ale i personalistům, vedoucím pracovníkům a v neposlední řadě každému zvídavému zaměstnanci.

Úhrada nákladů na zvýšení kvalifikace, když není ze strany zaměstnavatele využívána

Zaměstnavatel může se se zaměstnancem v souvislosti se zvyšováním kvalifikace uzavřít kvalifikační dohodu. Její součástí je pak podle ust. § 234 odst. 1 zákoníku práce zejména závazek zaměstnavatele umožnit zaměstnanci zvýšení kvalifikace a závazek zaměstnance setrvat u zaměstnavatele v zaměstnání po sjednanou dobu, nejdéle však po dobu 5 let, nebo uhradit zaměstnavateli náklady spojené se zvýšením kvalifikace, které zaměstnavatel na zvýšení kvalifikace zaměstnance vynaložil, a to i tehdy, když zaměstnanec skončí pracovní poměr před zvýšením kvalifikace. Povinnost zaměstnance k úhradě nákladů z kvalifikační dohody podle ust. § 235 odst. 3 písm. d) nevzniká, jestliže zaměstnavatel nevyužíval v posledních 12 měsících po dobu nejméně 6 měsíců kvalifikaci

zaměstnance, které zaměstnanec na základě kvalifikační dohody dosáhl.

Zaměstnavatel nevyužívá kvalifikace zaměstnance zpravidla tehdy, jestliže z porovnání druhu práce, kterou zaměstnanec vykonává podle pracovní smlouvy, s druhem práce, kterou by podle své kvalifikace mohl vykonávat, vyplývá rozdíl spočívající v tom, že zaměstnanec může, a to případně i u jiného zaměstnavatele, vykonávat práce významnější. Přitom je třeba vzít v úvahu, že kvalifikace zaměstnance zahrnuje možnost výkonu různých pracovních činností, z nichž často zaměstnanec všechny konkrétně v pracovním poměru u zaměstnavatele nevykonává, a že s výkonem práce vyžadujícím odbornou kvalifikaci jsou též zpravidla spojeny činnosti, které samy o sobě zvláštní kvalifikaci nevyžadují. O nevyužívání kvalifikace zaměstnance jde proto jen v tom případě, kdy zaměstnavatel v převážné míře přiděluje zaměstnanci práce, při nichž zaměstnanec získanou kvalifikaci nemůže uplatnit a které by mohl vykonávat i zaměstnanec s nižší kvalifikací, popřípadě bez zvláštní kvalifikace. Zaměstnavatel ve smyslu ust. § 235 odst. 3 písm. d) zákoníku práce nevyužívá kvalifikaci, kterou si zaměstnanec zvýšil, tehdy, jestliže převážná část pracovních činností vykonávaných zaměstnancem nevyžaduje znalosti, dovednosti a odborné zkušenosti, které zaměstnanec získal v rámci zvýšení své kvalifikace; okolnost, zda vykonávaná práce vyžaduje či nevyžaduje zvýšenou kvalifikaci, je přitom nutno posuzovat podle obsahu (náplně) práce a nelze na ni usuzovat jen z kvalifikačních požadavků, které zaměstnavatel obecně stanoví pro druh práce vykonávané zaměstnancem a které vždy nemusí konkrétnímu obsahu (náplni) práce zaměstnance odpovídat.

Ve věci posuzované NS ČR pod spis. zn. 21 Cdo 4531/2016, odvolací soud dovodil, že nelze považovat za nevyužívání kvalifikace ze strany zaměstnavatele to, že zaměstnanec, i když fakticky nevykonával práci zástupce svářečského dozoru, byl k této práci zaměstnavatelem pověřen. (Byl formálně zástupcem zaměstnance, který takovou práci fakticky vykonával.) S tímto názorem odvolacího soudu dovolací soud (NS ČR) nesouhlasil. Nejvyšší soud ČR ve svém rozsudku spis. zn. 21 Cdo 4531/2016, ze dne 4. 1. 2017, uzavřel: Jestliže zaměstnanec práci fakticky nevykonává, resp. jestliže převážná část pracovních činností vykonávaných zaměstnancem nevyžaduje znalosti, dovednosti a odborné zkušenosti, které zaměstnanec získal v rámci zvýšení své kvalifikace, pak je naplněn liberační důvod uvedený v ust. § 235 odst. 3 písm. d) zákoníku práce, a zaměstnanec není povinen zaměstnavateli uhradit náklady spojené se zvýšením kvalifikace (nebo jejich poměrnou část).

Vyplácení nad rámec zákona navýšeného odstupného podle kolektivní smlouvy a zákaz diskriminace z důvodu věku

Kolektivní smlouva, která obsahuje ujednání porušující zákaz přímé nebo nepřímé diskriminace z důvodu věku, je v této části pro rozpor se zákonem neplatná. Ujednání kolektivní smlouvy, podle kterého je přiznání odstupného ve větším než zákonném rozsahu vázáno na podmínku, že zaměstnanci v okamžiku skončení pracovního poměru ještě nevznikl nárok na starobní důchod, je diskriminační; důvody, které zaměstnavatele vedly ke znevýhodnění určité skupiny zaměstnanců z důvodu věku, nelze považovat za ospravedlnitelné a použité prostředky za přiměřené. K dospěl Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 5763/2015, ze dne 18. 1. 2017.

Odpovědnost zaměstnavatele za škodu způsobenou zaměstnanci na odloženém dopravním prostředku

Podle ust. § 267 odst. 1 zákoník práce je zaměstnavatel povinen nahradit zaměstnanci škodu na věcech, které se obvykle nosí do práce a které si zaměstnanec odložil při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním na místě k tomu určeném nebo obvyklém. Škodu na věcech, které zaměstnanec obvykle do práce nenosí a které zaměstnavatel nepřevzal do zvláštní úschovy, je zaměstnavatel zaměstnanci povinen podle ust. § 268 odst. 2 zákoníku práce nahradit do částky 10

000 Kč. Jestliže se zjistí, že škodu na těchto věcech způsobil jiný zaměstnanec nebo došlo-li ke škodě na věci, kterou zaměstnavatel převzal do zvláštní úschovy, je zaměstnavatel povinen nahradit zaměstnanci škodu v plné výši.

Je jistě mimo pochybnost, že v dnešní době autem dojíždí do zaměstnání velká část zaměstnanců a „pro miliony obyvatel“ je to dopravní prostředek „z hlediska dosažitelnosti práce zcela nezastupitelný“. Z hlediska odpovědnosti zaměstnavatele za škodu způsobenou zaměstnanci na odložených věcech podle ust. § 267 odst. 1 zákoníku práce však nelze za věc (předmět), která se obvykle nosí do zaměstnání, považovat osobní automobil, který zaměstnanec používá k cestě do zaměstnání a zpět. Tento závěr se týká nejen osobních automobilů, ale i kol, mopedů apod. Tak určil Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 2345/2015, ze dne 23. 1. 2017. Za osobní automobil, který zaměstnanec umístil v objektu zaměstnavatele na nehlídaném parkovišti tak zaměstnavatel odpovídá pouze do částky 10.000 Kč, ledaže škodu na tomto automobilu způsobil jiný zaměstnanec zaměstnavatele (ust. § 268 odst. 2 zákoníku práce).

Za zvláštní úschovu osobního automobilu podle ust. § 268 odst. 2 zákoníku práce je možné považovat jeho zaparkování na hlídaném parkovišti, které k tomu účelu zaměstnavatel zřídil. Nelze jím však rozumět parkoviště v areálu zaměstnavatele, které je pouze v dohledu vrátnice nebo hlídače, aniž by zaměstnavatel vrátnému uložil hlídat přesně určená parkovací místa. Byla-li v projednávané věci možnost uložit klíče od osobního automobilu do trezoru, který zaměstnavatel zaměstnancům určil pro ukládání cenných věcí a předmětů (tedy věcí, které se obvykle do práce nenosí), neznamená to, že tímto úkonem (uložením klíčů od dopravního prostředku do trezoru) by zaměstnavatel přebíral do zvláštní úschovy i samotný automobil.

Jestliže nebyly splněny podmínky odpovědnosti zaměstnavatele za škodu na odložených věcech zaměstnance podle ust. § 267 zákoníku práce, ani v plném rozsahu podle ust. § 268 odst. 2 zákoníku práce, je třeba posoudit odpovědnost zaměstnavatele ještě podle ust. § 265 zákoníku práce, tedy z hledisek obecné odpovědnosti.

Útok na majetek zaměstnavatele (zneužití jeho platební karty) jako důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru

Zaměstnanec měl k dispozici k hrazení nákladů spojených s výkonem práce platební kartu zaměstnavatele. Kartou zaplatil 3117 Kč za konzumaci na oslavě - rozlučce – konané při příležitosti skončení pracovního poměru jednoho ze zaměstnanců, o níž však zaměstnavatel nevěděl a které se zúčastnila vedle zaměstnanců i osoba, která pro zaměstnavatele nepracovala. Nižší soudy shledaly okamžité zrušení pracovního poměru neplatným, když přihlédly k tomu, že pokyny k používání platební karty byly ze strany zaměstnavatele vydány jen ústně, nepřesně a jen ve velmi omezené míře, že se tedy zaměstnanec mohl domnívat, že týmové akce platební kartou mohl uhradit, že pochybil jen jejím použitím k platbě za třetí osobu a že vzhledem k celkové výši platby (3 117 Kč) a k účasti šesti osob na uvedené akci představuje úhrada za jednu osobu poměrně nízkou částku, jejíž úhradu zaměstnavatel po zaměstnanci ani nepožadoval. Nicméně Nejvyšší soud ČR ve svém rozsudku spis. zn. 21 Cdo 3034/2016, ze dne 25. 1. 2017, konstatoval, že při posuzování intenzity porušení pracovní povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci je třeba přihlížet zejména k tomu, že se zaměstnanec svým jednáním, i kdyby spočívalo jen ve zneužití platební karty svěřené mu zaměstnavatelem pro úhradu nákladů spojených s výkonem jeho práce zaplacením útraty v restauraci za třetí osobu - kamaráda jednoho ze zaměstnanců, který se také zúčastnil oslavy, dopustil přímého útoku na majetek svého zaměstnavatele; na tom nemůže nic změnit ani relativně nízká výše škody, neboť podstatně významnější než výše škody způsobené zaměstnavateli a okolnost, zda se zaměstnavatel po zaměstnanci domáhal její náhrady, je narušení nezbytné vzájemné důvěry ve vztazích mezi

zaměstnancem a zaměstnavatelem a zpochybnění spolehlivosti zaměstnance ve vztahu k majetku zaměstnavatele.

Nejvyšší soud ČR tak připomněl svůj dřívější judikatorní závěr, že útok na majetek zaměstnavatele, ať už přímý (např. krádeží, poškozováním, zneužitím apod.), nebo nepřímý (např. pokusem odčerpat část majetku zaměstnavatele bez odpovídajícího protiplnění), představuje z hlediska vymezení relativně neurčité hypotézy ust. § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce tak významnou okolnost, že zpravidla již sama o sobě postačuje pro závěr o porušení povinnosti zaměstnance vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem. V posuzovaném případě zaměstnanec bez vědomí a souhlasu zaměstnavatele použil kreditní kartu, která mu byla zaměstnavatelem svěřena pro úhradu nákladů spojených s výkonem jeho práce pro zaměstnavatele, k úhradě účtu v restauraci za třetí osobu. Tím zaviněně porušil jednu ze základních povinností zaměstnance řádně hospodařit s prostředky svěřenými mu zaměstnavatelem a střežit a ochraňovat majetek zaměstnavatele před poškozením, ztrátou, zničením a zneužitím, vyplývající z ust. § 301 písm. d) zákoníku práce.

Výpověď pro nesplňování předpokladů pro výkon sjednané práce

Ústavní soud ve svém nálezu spis. zn. II. ÚS 3350/15, ze dne 10. 2. 2017, konstatoval, že při výkladu ust. § 52 písm. f) zákoníku práce, které upravuje možnost rozvázat se zaměstnancem pracovní poměr výpovědí z důvodu nesplnění předpokladů daných právními předpisy pro výkon sjednané práce, je třeba brát v potaz a odlišovat situace, kdy se zaměstnanec teprve uchází o uzavření pracovního poměru a kdy je skutečně namístě velmi bedlivě prověřovat, zda pro výkon této práce má odpovídající kvalifikaci. Pokud zaměstnanec danou práci již vykonává, a to i značně dlouhou dobu (v posuzovaném případě ze školství, kdy se pedagogické schopnosti získávají až praxí a zkušenostmi, zaměstnanec vykonával práci dokonce 10 let!), je namístě k němu volit maximálně zdrženlivý až citlivý přístup, jelikož reálný život ukazuje, že ne vše, k čemu se lze teoreticky připravit, má také vždy praktický význam a uplatnění a naopak že pro praxi jsou často důležitější i poznatky a zkušenosti, které žádná škola nenabízí nebo dokonce ani poskytnout nemůže. S postupem času jsou proto ve většině profesí teoretické poznatky nutně zatlačovány do pozadí praktickými zkušenostmi, osvědčujícími schopnost tvořivého uplatnění takových poznatků.

Adolf Maulwurf

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

Další články:

- 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?
- 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