

9. 2. 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 3.

Třetím dílem pokračujeme v přehledu zatím zveřejněných nejzajímavějších nebo nejprínosnějších rozhodnutí vrcholných soudních instancí z oblasti pracovního práva a souvisejících oborů.

## **Sjednání zkušební doby v pracovní smlouvě na stejný druh práce, který předtím vykonával zaměstnanec na dohodu o práci konané mimo pracovní poměru**

Nejvyšší soud ČR ve svém rozsudku spis. zn. 21 Cdo 3480/2016, ze dne 21. 2. 2017, dospěl k závěru, že zkušební dobu lze v pracovní smlouvě sjednat i v případě, že zaměstnanec vykonával dříve u téhož zaměstnavatele stejný druh práce na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti.

A ještě jeden judikát k problematice zkušební doby:

## **Dodatečné zkrácení zkušební doby dohodou stran pracovního poměru**

Z toho, že sjednanou zkušební dobu není možné platně dodatečně podle ust. § 35 odst. 4 zákoníku práce prodloužit, nelze dovozovat, že sjednanou zkušební dobu nelze platně ani dodatečně zkrátit: Původně sjednanou zkušební dobu mohou účastníci pracovního poměru na základě vzájemné dohody dodatečně zkrátit, potvrdil Nejvyšší soud ČR ve svém rozsudku spis. zn. 21 Cdo 1755/2016, ze dne 3. 4. 2017. Případné zrušení pracovního poměru ve zkušební době po uplynutí zkrácené zkušební doby je tak neplatné.

## **Náklady zaměstnance na právní zastoupení advokátem při vymáhání odškodnění za pracovní úraz a přímá odpovědnost zaměstnavatele zaměstnanci za opomenutí úrazové pojišťovny**

Z titulu zákonného pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání příslušná pojišťovna hradí škodu za zaměstnavatele; zaměstnanec nemá vůči pojišťovně přímý nárok. Úkony (opomenutí) učiněné pojišťovnou jsou ve vztahu k zaměstnanci přičítány zaměstnavateli; ocitne-li se např. pojišťovna v prodlení s uspokojením nároku zaměstnance na odškodnění pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, odpovídá za prodlení ve vztahu k zaměstnanci samotný zaměstnavatel. Z uvedeného současně vyplývá, že, zastavila-li příslušná pojišťovna výplatu náhrady za ztrátu na výdělků a zaměstnavatel se z tohoto důvodu dostal do prodlení, odpovídá za škodu tím zaměstnanci vzniklou (spočívající v daném případě ve vynaložení nákladů za právní služby advokáta při mimosoudním narovnání) zaměstnavatel; okolnost, že zaměstnavatel sám porušení povinnosti nezavinil a že případně - s ohledem na povinnosti při součinnosti zaměstnavatele vůči příslušné pojišťovně - postup pojišťovny při odškodňování pracovního úrazu nebo nemoci z povolání nemohl ovlivnit, jsou tu zcela nerozhodné. Je totiž vyloučeno, aby na újmu práv zaměstnance mohla být případná opomenutí, která způsobila příslušná pojišťovna při poskytování náhrady škody za zaměstnavatele v důsledku „prověřování okolností opravňujících vyplácení nároků poškozenému zaměstnanci“; možnost zaměstnavatele požadovat jejich odčinění proti příslušné pojišťovně tím samozřejmě není dotčena.

Náklady za poskytnuté právní služby advokáta vynaložené poškozeným zaměstnancem proto, že zaměstnavatel neplní (přestal plnit) svůj závazek k náhradě škody z důvodu pracovního úrazu, představují věcnou škodu. Takto zaměstnanci vzniklá újma představuje skutečnou škodu, kterou je zaměstnavatel povinen zaměstnanci uhradit, uzavřel Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 630/2016, ze dne 23. 2. 2017.

### **K výkladu pojmu dobrých mravů podle zákoníku práce**

Pro použití korektivu dobrých mravů podle ust. § 14 odst. 1 zákoníku práce (ve znění do 31. 12. 2011) zákoník práce nestanovil, z jakých hledisek má soud vycházet, a bylo tak přenecháno soudu, aby podle svého uvážení v každém jednotlivém případě vymezil sám hypotézu dané právní normy ze širokého, předem neomezeného okruhu okolností. Odpovídající úsudek soudu musí být podložen konkrétními skutkovými zjištěními a musí současně přesvědčivě dokládat, že tato zjištění dovolují přijmout závěr, zda výkon práva je či není v rozporu s dobrými mravy. Není však důvodu, aby pojmu dobré mravy podle ust. § 14 odst. 1 zákoníku práce byl přikládán jiný význam, než má (měl) pojem dobré mravy podle ust. § 3 odst. 1 zrušeného občanského zákoníku. Nejvyšší soud ve své rozhodovací praxi uplatňuje rozdílnou interpretaci institutu dobrých mravů (různé senáty různý názor), podle které je úmysl v jednání podmínkou pro porušení zákazu výkonu práv v rozporu s dobrými mravy, zavinění jednatelů však není podmínkou pro porušení zákazu výkonu práv v rozporu s dobrými mravy. Závěr o stejném významu porušení dobrých mravů v právních úpravách zákoníku práce a občanského zákoníku ostatně odpovídá i následnému legislativnímu vývoji, kdy právní úprava neplatnosti právního jednání, které se přičí dobrým mravům, byla ponechána přímo na právní úpravě nového občanského zákoníku (ust. § 580 odst. 1) a zákoník práce od účinnosti zákona č.

[303/2013](#) Sb. již žádnou vlastní právní úpravu neplatnosti právního jednání z důvodu porušení „dobrých mravů“ pro pracovněprávní vztahy neobsahuje. (Podle nálezu Ústavního soudu spis. zn. II. ÚS 129/16, ze dne 7. 3. 2017)

### **Kvalifikovaná výzva soudu dle § 114b o. s. ř. a rozsudek pro uznání ve sporu o neplatnost rozvázání pracovního poměru**

Nejvyšší soud ČR ve svém rozsudku spis. zn. 21 Cdo 1981/2016, ze dne 16. 3. 2017, dospěl k závěru, že skutečnost, že jde o řízení na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru jednostranným jednáním, nebrání (svou povahou) tomu, aby soud učinil výzvu ve smyslu ust. § 114b o. s. ř. Jestliže se žalovaný bez vážného důvodu na kvalifikovanou výzvu soudu podle ust. § 114b odst. 1 o. s. ř. včas nevyjádří a ani ve stanovené lhůtě soudu nesdělí, jaký vážný důvod mu v tom brání, má se za to, že nárok, který je proti němu žalobou uplatňován, uznává; má-li se za to, že žalovaný nárok, který je proti němu žalobou uplatňován, uznal (ust. § 114b odst. 5 o. s. ř.), rozhodne soud rozsudkem pro uznání.

### **Přípustnost kritiky zaměstnavatele**

Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 1043/2016, ze dne 20. 3. 2017, konstatoval, že jakýkoli neoprávněný zásah do dobré pověsti zaměstnavatele formou nepřipustné (neoprávněné) kritiky ze strany zaměstnance znamená porušení povinnosti zaměstnance nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele ve smyslu ust. § 301 písm. d) zákoníku práce. NS ČR formuloval kritéria, která má splňovat oprávněná (přípustná) kritika zaměstnavatele ze strany zaměstnance, která lze shrnout takto: musí být založena na pravdivých (podložených) skutkových tvrzeních a pravdivých podkladech. I zveřejněný negativní hodnotící úsudek o určité osobě, aby byl právně přípustný, musí vycházet z pravdivých podkladů.

### **Nadbytečnost v důsledku zaměstnancovy délky pracovní doby**

Odmítne-li zaměstnanec, který u zaměstnavatele vykonává práci ve stanovené týdenní pracovní době a jehož práce není v tomto rozsahu pro zaměstnavatele v dalším období potřebná, uzavřít se zaměstnavatelem dohodu o změně obsahu pracovního poměru spočívající ve sjednání kratší pracovní doby, je ve vztahu k němu dán důvod výpovědi uvedený v ust. § 52 písm. c) zákoníku práce, neboť se stal vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele o snížení stavu zaměstnanců nadbytečným; k tomu dospěl Nejvyšší soud ČR již dříve, a to v rozsudku ze dne 20. 11. 2014, spis. zn. 21 Cdo 4442/2013). Byla tedy řešena situace, když zaměstnavatel potřebuje výkon sjednaného druhu práce, dosud vykonávaného na plný úvazek, jen na částečný úvazek. Rozsudkem Nejvyššího soudu ČR spis. zn. 21 Cdo 4485/2016, ze dne 22. 3. 2017, byla řešena opačná situace, když zaměstnavatel potřebuje výkon sjednaného druhu práce, dosud vykonávaného na částečný úvazek, na úvazek plný. NS ČR uzavřel: Zaměstnanec se nemůže stát nadbytečným ve smyslu ust. § 52 písm. c) zákoníku práce v příčinné souvislosti s organizační změnou, která spočívá ve zrušení pracovního místa s kratší pracovní dobou, na kterém podle pracovní smlouvy zaměstnanec působil a nahrazením jej pracovním místem s tímž druhem práce, ale se stanovenou týdenní pracovní dobou.

### **Zproštění odpovědnosti za škodu vzniklou zaměstnanci pracovním úrazem (částečné zproštění z důvodu lehkomyšlnosti zaměstnance)**

Lehkomyšlné jednání zaměstnance je samostatným důvodem pouze pro částečné zproštění se odpovědnosti zaměstnavatele za škodu vzniklou zaměstnanci pracovním úrazem. Jedná se o případy, kdy způsob jednání zaměstnance při určitém pracovním úkonu neupravuje žádný bezpečnostní předpis, pravidlo nebo pokyn, kdy se však zaměstnavatel může zprostit částečně odpovědnosti, prokáže-li, že jednání zaměstnance lze charakterizovat jako nebezpečné riskování nebo hazardérství, kdy si zaměstnanec vzhledem ke konkrétní časové i místní situaci na pracovišti počíná způsobem, při němž vědomě podstupuje riziko hrozícího nebezpečí újmy na zdraví. Na rozdíl od běžné neopatrnosti a jednání vyplývajícího z rizika práce, které za lehkomyšlné jednání nelze považovat, se pro naplnění skutkové podstaty (ust. § 367 odst. 2 písm. b) zákoníku práce, podle něhož byl posuzován sporný případ, nyní ust. § 270 odst. 2 písm. b) zákoníku práce) vyžaduje tzv. kvalifikovaná lehkomyšlnost (zaměstnanec věděl anebo vzhledem ke své kvalifikaci a zkušenostem musel vědět, že si svým jednáním může přivodit úraz). Přitom další podmínkou, která musí být splněna současně (i kdyby jednání zaměstnance bylo možno kvalifikovat jako riskantní nebo hazardní), je, aby šlo o způsob činnosti, který je v rozporu s obvyklým způsobem chování zaměstnanců, kdy tedy nejde o činnost, kterou zaměstnavatel trpí nebo toleruje. Je mimo pochybnost, že zaměstnanec je sice obecně povinen zachovávat při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním vždy takový stupeň pozornosti, který lze po něm vzhledem ke konkrétní časové a místní situaci rozumně požadovat a který - objektivně vzato - je způsobilý zabránit či alespoň co nejvíce omezit riziko vzniku škod na zdraví; po zaměstnanci však nelze požadovat, aby předvídal každý v budoucnu možný vznik škody a tím vznik škody zcela vyloučil. Liberační důvod spočívající v tzv. kvalifikované lehkomyšlnosti zaměstnance navíc předpokládá stav, kdy zaměstnanec vědomě (úmyslně) jedná způsobem, který lze označit za životu a zdraví nebezpečný a riskantní. (Podle rozsudku Nejvyššího soudu ČR spis. zn. 21 Cdo 1739/2016, ze dne 3. 4. 2017)

### **Náhrada škody zaměstnancem organizační složky státu**

Státu jako zaměstnavateli, za nějž jedná a práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů vykonává organizační složka státu, nevznikne škoda, kterou by byl povinen zaměstnanec nahradit podle ust. § 250 zákoníku práce, v důsledku toho, že zaplatil pravomocným rozhodnutím uloženou pokutu jiné - příslušné organizační složce státu, uzavřel Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 31 Cdo 2764/2016, ze dne 12. 4. 2017.

### **Nejnižší intenzita porušení pracovní povinnosti**

Každé porušení pracovní povinnosti, které nedosahuje intenzity porušení pracovní povinnosti zvláště hrubým způsobem nebo závažného porušení pracovní povinnosti, je vždy méně závažným porušením povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci. (Podle ust. § 52 písm. g) zákoníku práce části věty za středníkem zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď pro soustavné méně závažné porušování povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci, jestliže byl zaměstnanec v době posledních 6 měsíců v souvislosti s porušením povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci písemně upozorněn na možnost výpovědi.) To platí i v případě drobného, minimálního či málo závažného porušení pracovní povinnosti, jímž zaměstnavateli nevznikla škoda ani jím nebyla významně ztížena jeho činnost a jehož se dopustil jinak „bezproblémový“ zaměstnanec, který byl zaměstnavatelem hodnocen pozitivně, uzavřel Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 5836/2016, ze dne 25. 4. 2017.

## **Délka pracovní doby ve vedlejším pracovním poměru podle zrušeného zákoníku práce**

V pracovní smlouvě, kterou uzavíral zaměstnanec za trvání pracovního poměru, v němž byl zaměstnán po stanovenou týdenní pracovní dobu - „na plný pracovní úvazek“ - (hlavní pracovní poměr), s dalším zaměstnavatelem (vedlejší pracovní poměr), mohla být sjednána pouze kratší délka pracovní doby než v hlavním pracovním poměru; délka takto sjednané kratší pracovní doby nebyla právním předpisem omezena. Ujednání o délce pracovní doby ve vedlejším pracovním poměru, které toto zákonné omezení nerespektovalo, je pro rozpor se zákonem neplatné. Neplatnost ujednání o délce pracovní doby však nemá za následek neplatnost celé pracovní smlouvy, kterou se zakládá vedlejší pracovní poměr, neboť ujednání o délce pracovní doby není její podstatnou náležitostí a lze je oddělit od ostatního obsahu této smlouvy. Tak uzavřel Nejvyšší soud ČR dne 25. 4. 2017 ve svém rozsudku spis. zn. 21 Cdo 4281/2016, ze dne 25. 4. 2017, když řešil právní otázku (podle pracovněprávní úpravy k 30. 9. 2003, tedy dle zákoníku č. [65/1965](#) Sb., ve znění pozdějších předpisů), zda je neplatná pracovní smlouva uzavřená mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, ve které byla sjednána pracovní doba 40 hodin týdně, z toho důvodu, že byla uzavřena za trvání pracovního poměru zaměstnance u jiného zaměstnavatele se sjednanou týdenní pracovní dobou 40 hodin.

## **Adolf Maulwurf**

---

[\*] Výběr z judikatury nejen k zákoníku práce za r. 2017 - část 1., dostupné na [www](#), k dispozici >>> [zde](#).

[\*] Výběr z judikatury nejen k zákoníku práce za r. 2017 - část 2., dostupné na [www](#), k dispozici >>> [zde](#).

© EPRAVO.CZ - Sbírka zákonů, judikatura, právo | [www.epravo.cz](#)

## **Další články:**

- [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 - judikатурní vývoj](#)
- [Nejvyšší soud: Příspěvek na penzijní připojištění se řadí mezi pracovní a mzdové podmínky](#)

- [Změny nejen parametrů exekčních srážek pro rok 2026](#)
- [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](#)