

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

Výběr z judikatury nejen k zákoníku práce za r. 2017 - část 4.

Čtvrtou částí pokračuje přehled nejzajímavějších nebo nejprínosnějších rozhodnutí vrcholných soudních instancí z oblasti pracovního práva za loňský rok.

Odpovědnost územního samosprávního celku za škodu vzniklou úrazem podle zákoníku práce při dobrovolné pomoci občanů

Právo na náhradu škody vzniklé pracovním úrazem mají podle ust. § 393 odst. 3 zákoníku práce fyzické osoby, které dobrovolně v rámci akce organizované územním samosprávným celkem vypomáhají při plnění důležitých úkolů v zájmu společnosti, například fyzické osoby, které dočasně vypomáhají při zvelebování obcí a utrpí při těchto činnostech úraz. Za škodu vzniklou tímto úrazem jim odpovídá ten, pro koho v době tohoto úrazu pracovaly. Jde o situaci, kdy utrpí úraz fyzická osoba při dobrovolném plnění důležitých úkolů v zájmu společnosti v rámci akce organizované územním samosprávným celkem [tj. obcí, městysem, městem nebo statutárním městem]. Jedná se především o dobrovolnické akce typu brigád občanů, organizovaných územním samosprávným celkem za účelem výsadby nových stromků, úklidu veřejných prostor či sběru odpadků, papíru, skla, pet lahví apod. Nejvyšší soud ČR ve svém rozsudku spis. zn. 21 Cdo 2162/2016, ze dne 5. 5. 2017, vyložil a upřesnil: Předpoklady odpovědnosti územního samosprávního celku podle ust. § 393 odst. 3 zákoníku práce jsou úraz fyzické osoby (poškození jejího zdraví nebo smrt, došlo-li k nim nezávisle na její vůli krátkodobým, náhlým a násilným působením zevních vlivů) při dobrovolné výpomoci při plnění důležitých úkolů v zájmu společnosti v rámci akce organizované územním samosprávným celkem, vznik škody a příčinná souvislost mezi takto pojatým „pracovním“ úrazem a vznikem škody. Všechny uvedené předpoklady odpovědnosti za škodu musí být splněny současně (kumulativně), jinak nárok poškozené fyzické osoby na náhradu škody způsobené pracovním úrazem nevzniká. Domáhá-li se poškozený žalobce náhrady škody podle ust. § 393 odst. 3 zákoníku práce, má v řízení procesní povinnost tvrdit a posléze i prokázat všechny uvedené předpoklady potřebné pro vznik této odpovědnosti za škodu. Organizováním akce je přitom třeba rozumět aktivní činnost organizátora akce zahrnující především vymezení a zabezpečení podmínek, za nichž bude akce probíhat, a následně i dohled nad samotnou realizací akce. Akce organizované územními samosprávními celky jsou zpravidla určeny pro více osob (případně i širokou veřejnost), pro které platí pravidla (práva a povinnosti) stanovená organizátorem akce za účelem dosažení optimálního výsledku akce při minimalizaci případných škod. V takovém případě má územní samosprávný celek „možnost ovlivnit a mít pod kontrolou, co bude v rámci takové akce realizováno, kdo ji bude realizovat, jak bude taková akce realizována, případně za jakých podmínek“. *(V posuzované věci k úrazu žalobce - občana došlo v rámci jeho vlastní iniciativy, o níž obec nebyla vůbec informována (nevěděla o ní), nikdo k ní nebyl pověřen, a z tohoto důvodu je vyloučeno posoudit jeho činnost jako součást akce organizované obcí, její odpovědnost za škodu proto nebyla dána.)*

Úraz na pracovní cestě při činnosti ve prospěch zaměstnavatele

Je-li zaměstnanec vyslán na pracovní cestu, nelze považovat veškerou činnost zaměstnance po dobu pracovní cesty za úkony, jež souvisejí s plněním pracovních úkolů. Průběh pracovní cesty – od svého počátku až do návratu z ní – se štěpí na více úseků, které z hlediska vztahu k plnění pracovních úkolů či přímé souvislosti s ním nemohou být posuzovány totožně.

Ve věci projednávané NS ČR pod spis. zn. 21 Cdo 2685/2016 byla předmětem pracovní cesty zaměstnanec v lyžařském středisku veškerá činnost směřující (přispívající) k dosažení stanoveného cíle (upevnění a posílení vzájemných obchodních vztahů s klienty), přičemž volbu způsobu plnění tohoto pracovního úkolu v konkrétních podmínkách zaměstnavatel ponechal na úvaze samotných zaměstnanců. Vzhledem k tomu, že hlavní náplní akce bylo (i s přihlédnutím k časové volbě termínu zájezdu i volbě lokality) lyžování, a protože zaměstnavatel poskytl (hradil) všem svým zaměstnancům, kteří se pracovní cesty zúčastnili, také několikadenní skipasy, je zřejmé, že zaměstnavatel od svých zaměstnanců očekával, že přispějí k naplnění cíle akce rovněž tím, že se budou jejím zákazníkům věnovat i na sjezdovce. Za této situace tedy nelze lyžování, při němž zaměstnanec utrpěl úraz, považovat bez dalšího za jeho soukromou (individuální) „volnočasovou aktivitu“, resp. za věc jeho osobní záliby. Okolnost, že zaměstnanec neměl povinnost lyžovat a že „sankce za odmítnutí lyžování mu nehrozila“, přitom není podstatná. Rozhodující je, že s ohledem na uvedené okolnosti a za uvedených podmínek zaměstnanec, který se věnoval zákazníkům i na sjezdovce, konal z objektivního hlediska činnost ve prospěch zaměstnavatele, a tedy se jednalo o plnění pracovních úkolů pro zaměstnavatele.

Pro posouzení nároku zaměstnance na odškodnění je proto významné posouzení právní povahy činnosti (příslušného „úseku“ pracovní cesty), v jejímž rámci zaměstnanec úraz utrpěl. Z tohoto hlediska přitom není významné, zda pracovní cesta, již se zaměstnanec zúčastnil, měla charakter tzv. team-buildingu (s cílem utužit pracovní kolektiv a posílit vztahy mezi zaměstnanci), nebo zda se jednalo o jinou akci. Rozhodující je, zda k úrazu zaměstnance došlo při činnosti, kterou zaměstnanec konal z hlediska věcného (vnitřního účelového), místního a časového objektivně pro svého zaměstnavatele, konstatoval Nejvyšší soud ČR ve svém rozsudku ze dne 5. 5. 2017, spis. zn. 21 Cdo 2685/2016.

Výpověď za porušení zákazu požívání alkoholu a tolerance alkoholu kolem fyziologické hranice

V praxi se ani v rámci silničního provozu neuvažuje v intencích nulové hladiny alkoholu v těle, ale pracuje se s tzv. fyziologickou hladinou 0,20 ‰, od níž se eventuálně naměřené hodnoty ji převyšující odečítají (např. rozsudek Nejvyššího správního soudu z 21. 9. 2010 spis. zn. 8 As 59/2010-78). Jestliže zaměstnanec poruší zákaz podle ust. § 106 odst. 4 písm. e) zákoníku práce, nicméně v malém rozsahu (např. 0,03 ‰ překračujících fyziologickou hranici), toto pochybení nemůže postačovat k naplnění výpovědního důvodu podle ust. § 52 písm. g) zákoníku práce. (Podle usnesení Ústavního soudu spis. zn. III ÚS 912/17, ze dne 10. 5. 2017) Odmítnutá ústavní stížnost směřovala m.j. proti rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 19. 12. 2016 spis. zn. 21 Cdo 4733/2015, který byl uveden v předchozím judikатурním přehledu za r. 2016.

Výpověď pro porušování léčebného režimu zaměstnancem

Podle ust. § 52 písm. h) zákoníku práce zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď, poruší-li zaměstnanec zvláště hrubým způsobem jinou povinnost zaměstnance stanovenou v § 301a zákoníku práce - podle ust. § 301a zákoníku práce jsou zaměstnanci v době prvních 14 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti povinni dodržovat stanovený režim dočasně práceneschopného pojištěnce, pokud jde o povinnost zdržovat se v době dočasné pracovní neschopnosti v místě pobytu a dodržovat dobu a rozsah povolených vycházek. Ústavní soud ve svém nálezu spis. zn. Pl. ÚS 10/12, dne 23. 5. 2017, konstatoval, že porušuje-li zaměstnanec své povinnosti v době dočasné pracovní neschopnosti, poškozují tím svého zaměstnavatele. Nepracuje, neléčí se, a přesto požaduje od svého zaměstnavatele náhradu mzdy. Svého zaměstnavatele tak de facto „podvádí“. Navíc může zaměstnavateli svou nedůvodnou nepřítomností způsobit i vážné hospodářské potíže. Zvláště hrubé porušení povinnosti dočasně práceneschopného zaměstnance (ust. § 301a

zákoníku práce) tak může vést k zásadnímu narušení důvěry mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Podle Ústavního soudu proto nelze po zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby nadále zaměstnával člověka, který jej „podvedl“, snažil se jej připravit o peníze nebo jej jinak vážně poškodil.

Podstatné je, že k výpovědi může zaměstnavatel přistoupit jen při zvlášť hrubém porušení povinnosti zaměstnance, tedy v nejvyšší možné intenzitě příslušného porušení. Nikoli tedy při běžném porušení, dokonce ani při závažném porušení. Jinak řečeno, tíživý důsledek pro zaměstnance může nastat jen při nejzávažnějším porušení právních povinností z jeho strany. Čím více nebude dodržovat předmětné zákonem stanovené povinnosti, tím negativější to pro něj může mít důsledky. Intenzita porušení povinnosti je zde stanovena stejně přísně jako u důvodu, pro který lze okamžitě zrušit pracovní poměr.

Personální podmínky pro působení odborů u zaměstnavatele

Ústavní soud ve svém nálezu spis. zn. Pl. ÚS 10/12, dne 23. 5. 2017, odmítl, že do ústavně zaručeného principu odborové rovnosti zasahuje pravidlo, podle něhož „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“ (ust. § 286 odst. 3 zákoníku práce). Zásada spolčení (sdružení) nejméně tří lidí nebo právnických osob ve společném soukromém nebo veřejném zájmu patří od nepaměti mezi hlavní zásady spolkového práva. Tak např. i dva zaměstnanci se mohou stát členy odborové organizace, ale z hlediska působení odborové organizace u zaměstnavatele je rozhodující, zda se zaměstnancům podařilo sdružit alespoň ve třech osobách. Jestliže má zaměstnavatel mít vůči odborové organizaci určité povinnosti, dává podle názoru Ústavního soudu smysl poskytnout příslušná oprávnění pouze těm organizacím, které mají dostatečný personální základ, jenž je předpokladem realizace skupinových práv. Jejich realizaci totiž není možno posuzovat izolovaně od oprávněných zájmů zaměstnavatele (např. od jeho práva podnikat). Nebylo by smysluplné poskytovat rozsáhlá oprávnění odborové organizaci, do níž se zaměstnanci nechťejí sdružovat. Aby odborová organizace mohla vůbec mít v podniku vůči zaměstnavateli určitá práva, musí tu nejprve v náležitě kvalitě být. Aby mohla být držitelem skupinových práv, musí mít dostatečný personální základ. Naopak, mohlo by být za určitých okolností považováno za zneužití práva, pokud by výkon skupinového (odborového) práva držel v ruce pouze jednotlivec, jako tomu mohlo být podle předchozí právní úpravy. Ta umožňovala působení odborové organizace u zaměstnavatele, byl-li u něj zaměstnán alespoň jeden člen odborové organizace. Mohlo jít o odborovou organizaci založenou u jiného zaměstnavatele. Přes velmi silnou informační povinnost zaměstnavatele k odborové organizaci se přitom vůbec nepřihlíželo ke vzájemnému postavení těchto zaměstnavatelů např. v oblasti hospodářské soutěže. Ústavní soud nepovažuje za protiústavní ani to, že napadené ustanovení se vztahuje pouze na zaměstnance v pracovním poměru. Jak již bylo uvedeno, napadené ust. § 286 odst. 3 zákoníku práce stanoví nezbytný personální základ pro možnost jednání odborové organizace. Žádoucí je i jeho jistá stabilita z hlediska časového. To lze zajistit jen v případě zaměstnanců v pracovním poměru. Nejde v žádném případě o to, že by zaměstnanci mimo pracovní poměr nemohli být reprezentováni odborovou organizací, ale o stanovení náležitosti pro možnost jednání odborové organizace jakožto určité časově stabilní a místně určitelné skupiny.

Zajištění pohledávky zaměstnavatele vůči zaměstnanci směnkou

Pohledávku zaměstnavatele vůči zaměstnanci z pracovněprávního vztahu (pohledávku zaměstnavatele vůči zaměstnanci z důvodu náhrady škody) nelze zajistit směnkou. Nemožnost zajistit tuto pohledávku z pracovněprávního vztahu směnkou nečiní směnku neplatnou, zakládá však námitku nepřipustného důvodu směnky z důvodu neplatnosti směnečné smlouvy, ve které je

dohodnuto zajištění pohledávky zaměstnavatele vůči zaměstnanci z pracovněprávního vztahu směnkou. (Podle rozsudku Nejvyššího soudu ČR spis. zn. 21 Cdo 4659/2016, ze dne 1. 6. 2017)

Výpočet náhrady za ztrátu na výdělkem za období od 1. 6. 2009 do 31. 3. 2013

Při výpočtu náhrady za ztrátu na výdělkem po skončení pracovní neschopnosti za období od 1. 6. 2009 do 31. 3. 2013, jako rozdílu mezi průměrným výdělkem před vznikem škody a výdělkem dosahovaným po pracovním úrazu nebo po zjištění nemoci z povolání s připočtením případného invalidního důchodu pobíraného z téhož důvodu, se od poskytovaného invalidního důchodu odečte částka 220,- Kč. (Podle rozsudku Nejvyššího soudu ČR spis. zn. 21 Cdo 3009/2016, ze dne 26. 6. 2017)

Řetězení pracovních poměrů na dobu určitou a obrana proti němu

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 podle ust. § 39 odst. 5 zákoníku práce, že se jedná o pracovní poměr na dobu neurčitou. Návrh na určení, zda byly splněny podmínky pro sjednání pracovního poměru (uvedené v ust. § 39 odst. 2 až 4), mohou zaměstnavatel i zaměstnanec uplatnit u soudu nejpozději do 2 měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit uplynutím sjednané doby.

Nejvyšší soud ČR, i s vědomím dopadů a významu nálezu Ústavního soudu ze dne 8. 12. 2015, spis. zn. II ÚS 3323/14 setrval na názoru, že sjednání trvání pracovního poměru na dobu určitou je v rozporu s ust. § 39 odst. 2 až 4 zákoníku práce, jen jestliže to bylo určeno pravomocným rozhodnutím soudu. Chce-li proto zaměstnanec dosáhnout změny pracovního poměru z doby určité na dobu neurčitou na základě fikce podle ust. § 39 odst. 5 věty druhé zákoníku práce, nestačí pouze, aby zaměstnavateli písemně oznámil, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, ale musí též ve dvouměsíční prekluzivní lhůtě podle ust. § 39 odst. 5 věty druhé zákoníku práce podat u soudu žalobu o určení, zda byly splněny podmínky uvedené v ust. § 39 odst. 2 až 4 zákoníku práce. Nebyla-li taková žaloba podána (nebo byla podána po uplynutí zákonné dvouměsíční lhůty), skončí pracovní poměr účastníků uplynutím sjednané doby, i kdyby trvání pracovního poměru na dobu určitou bylo skutečně sjednáno v rozporu s ust. § 39 odst. 2 až 4 zákoníku práce.

Žalobu podle ust. § 39 odst. 5 zákoníku práce nelze zaměňovat s určovací žalobou podle ust. § 80 o.s.ř. (např. na určení, že pracovní poměr trvá). Předmětem žaloby podle ust. § 39 odst. 5 zákoníku práce, zda byly splněny podmínky stanovené v ust. § 39 odst. 2 až 4 zákoníku práce, je existence právní skutečnosti, nikoli přímo určení, zda tu právní vztah nebo právo je či není. Žaloba podle ust. § 39 odst. 5 zákoníku práce je vůči žalobě podle ust. § 80 o.s.ř. ve vztahu speciality. V rámci řízení o určení, že pracovní poměr trvá, se proto nelze zabývat zkoumáním splnění podmínek stanovených v ust. § 39 odst. 2 až 4 zákoníku práce, a to ani jako předběžnou (prejudiciální) otázkou. Z toho vyplývá, že na rozdíl od žaloby podle ust. § 39 odst. 5 zákoníku práce, kde právní zájem na požadovaném určení vyplývá přímo z tohoto ustanovení a není potřebné jej za řízení výslovně tvrdit ani prokazovat, je v případě žaloby na určení, že pracovní poměr trvá, v každém jednotlivém případě zapotřebí, aby byl dán naléhavý právní zájem ve smyslu ust. § 80 o.s.ř. na tomto určení. Vzhledem k tomu je nepochybné, že žalobu podle ust. § 39 odst. 5 zákoníku práce, s níž zákon výslovně počítá jako se zvláštním procesním prostředkem sloužícím buď zaměstnavateli k obraně proti zákonné domněnce, že pracovní poměr byl sjednán na dobu neurčitou, nebo zaměstnanci k potvrzení, že tato zákonná domněnka nastala, nelze nahradit žalobou na určení, že pracovní poměr trvá. Nepodal-li zaměstnanec nebo zaměstnavatel u soudu žalobu podle ust. § 39 odst. 5 zákoníku práce na určení, že (ne)byly splněny podmínky stanovené v ust. § 39 odst. 2 až 4 zákoníku práce, skončil pracovní poměr

účastníků uplynutím sjednané doby. Nebyla-li uvedená otázka určena pravomocným rozhodnutím soudu o žalobě podle ust. § 39 odst. 5 zákoníku práce, musí soud v případném jiném řízení mezi účastníky vycházet z toho, že pracovní poměr účastníků skončil platně uplynutím sjednané doby, ledaže by pracovní poměr na dobu určitou nebyl sjednán platně z jiného důvodu než v rozporu s ust. § 39 odst. 2 až 4 zákoníku práce. Tak uzavřel Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 1211/2017, ze dne 26. 6. 2017.

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](#).

[*] Výběr z judikatury nejen k zákoníku práce za r. 2017 - část 3., dostupné na [www](#), k dispozici >>> [zde](#).

© EPRAVO.CZ - Sběrka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- [Odpovědnost zaměstnavatele a zaměstnance v souvislosti s využitím umělé inteligence](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci - 2. díl: Redefinice závislé práce](#)
- [Home office v Česku, Německu a Rakousku: je česká právní úprava práce na dálku dostatečně flexibilní?](#)
- [Postoupení pohledávky na náhradu škody v pracovněprávních vztazích](#)
- [Návrh zákona o digitálních platformách přináší více, než se na první pohled zdá](#)
- [Odposlechy na pracovišti, policejní vyšetřování a skončení pracovního poměru](#)
- [Odpovědnost zaměstnance za schodek](#)
- [Konec improvizace v odměňování: zamyšlení nad návrhem transpozice směrnice o transparentním odměňování](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci - 1. díl](#)
- [Genderový audit jako strategický nástroj zaměstnavatele: Jak se připravit na implementaci směrnice 2023/970?](#)
- [Pokuta za švarcsystém kurýrů Rohlíku potvrzena Ústavním soudem](#)