28. 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 5.

Přinášíme pátý díl monitoru nejzajímavějších nebo nejpřínosnějších rozhodnutí vrcholných soudních instancí z oblasti pracovního práva za loňský rok.

Součásti pracovního posudku

Součástí pracovního posudku může být jakýkoliv dokument či soubor více dokumentů za předpokladu, že hodnotí skutečnosti, které mají bezprostřední vztah k výkonu práce hodnoceného zaměstnance – za součást pracovního posudku může tak být považován i jeho průvodní dopis, jestliže určitým způsobem doplňuje skutečnosti hodnocené v samotném „přiloženém“ pracovním posudku a obě listiny tak ve svém souhrnu uceleně informují potenciálního zaměstnavatele o skutečnostech, které mají vztah k výkonu práce hodnoceného zaměstnance. Žaloba zaměstnance dle ust. § 315 zákoníku práce je proto za daných okolností důvodná, i když se domáhá úpravy nebo negace průvodního dopisu, neboť oddělení těchto dvou dokumentů (pracovního posudku samého a průvodního dopisu k němu) by pak mohlo být považováno za zatajení skutečného stanoviska zaměstnavatele, judikoval Nejvyšší soud ČR ve svém rozsudku spis. zn. 21 Cdo 1265/2017, ze dne 26. 6. 2017.

Na uvedený judikát je vhodné navázat dalším rozhodnutím NS ČR, které se týká práva zaměstnance požadovat úpravu zaměstnavatelovy písemnosti hodnotící jeho práci, která však není pracovním posudkem.

Právo zaměstnance na úpravu písemnosti obsahující jeho pracovní hodnocení

Pracovním posudkem ve smyslu ust. § 314 odst. 1 zákoníku práce může být z obsahového hlediska jakákoli listina (písemnost) či soubor více listin (písemností) za předpokladu, že hodnotí skutečnosti, které mají bezprostřední vztah k výkonu práce hodnoceného zaměstnance. Pracovními posudky ve smyslu ust. § 314 odst. 1 zákoníku práce však nejsou písemnosti obsahující hodnocení práce zaměstnance, které nejsou vydávány při skončení pracovního poměru za účelem informování budoucího zaměstnavatele. Posudkem o pracovní činnosti (pracovním posudkem) tedy nemůže být hodnocení pracovních výsledků zaměstnance, které zaměstnavatel vyhotovil pro své vlastní (interní) potřeby bez jakékoli vazby na skončení pracovního poměru hodnoceného zaměstnance, např. jako podklad pro rozhodování o přiznání (nepřiznání) odměny, jako podklad pro výpověď z pracovního poměru podle ust. § 52 písm. f) zákoníku práce pro neuspokojivé pracovní výsledky apod., uzavřel Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 3151/2017, ze dne 20. 10. 2017. Proto se zaměstnanec nemůže domáhat postupem podle ust. § 315 zákoníku práce úpravy takového hodnocení jeho práce.

Opakované uplatnění mzdových nároků při platební neschopnosti zaměstnavatele

Z ust. § 5 odst. 1 zákona č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele, vyplývá, že mzdové nároky může zaměstnanec uplatnit u krajské pobočky Úřadu práce nebo kontaktního pracoviště této pobočky nejvýše v rozsahu odpovídajícím splatným mzdovým nárokům nevyplaceným zaměstnavatelem za 3 kalendářní měsíce rozhodného období, kterým je

kalendářní měsíc, ve kterém bylo vyhlášeno moratorium před zahájením insolvenčního řízení nebo ve kterém byl podán insolvenční návrh, jakož i 3 kalendářní měsíce předcházející tomuto měsíci a 3 kalendářní měsíce následující po tomto měsíci. Zaměstnanec nemusí vyčkávat na splatnost všech mzdových nároků, které chce u krajské pobočky Úřadu práce nebo kontaktního pracoviště této pobočky uplatnit, ale může je uplatňovat postupně, jakmile se jednotlivě stanou splatnými; sám přitom rozhoduje o tom, za které tři měsíce rozhodného období bude mzdové nároky uplatňovat, uvedl Nejvyšší soud ČR ve svém rozsudku spis. zn. 21 Cdo 5865/2016, ze dne 27. 6. 2017. Byly-li mzdové nároky uplatněné zaměstnancem Úřadem práce České republiky prostřednictvím jeho krajské pobočky alespoň zčásti uspokojeny, může zaměstnanec uplatnit další mzdové nároky vůči témuž zaměstnavateli až po uplynutí kalendářního měsíce následujícího po měsíci, v němž uplynulo 12 měsíců od posledního měsíce, za který byl mzdový nárok žadatele Úřadem práce České republiky uspokojen.

Nároky členů Rady pro rozhlasové a televizní vysílání z neplatného odvolání z funkce

Vzhledem k tomu, že na nároky členů Rady pro rozhlasové a televizní vysílání nelze vztáhnout právní úpravu nároků z neplatného rozvázání pracovního poměru uvedenou v ust. § 69 a násl. zákoníku práce, neboť neplatnosti jejich odvolání z funkce se nelze domáhat žalobou podle ust. § 72 zákoníku práce, je nutné období od odvolání z jejich funkce do zrušení rozhodnutí o tomto odvolání považovat za překážku v práci na straně zaměstnavatele, za niž členům Rady pro rozhlasové a televizní vysílání náleží náhrada platu a odchodného.
(Podle usnesení Nejvyššího soudu ČR spis. zn. 21 Cdo 5483/2016, ze dne 28. 6. 2017)

Zákaz konkurence (shodnost výdělečné činnosti zaměstnance s předmětem činnosti zaměstnavatele, na níž má živnostenské oprávnění, ale nemá uvedenu v obchodním rejstříku; doba trvání zákazu, závaznost i během překážek v práci na straně zaměstnance)

Podle ust. § 304 odst. 1 zákoníku práce zaměstnanci mohou vedle svého zaměstnání vykonávaného v pracovněprávním vztahu vykonávat výdělečnou činnost, která je shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele, u něhož jsou zaměstnáni, jen s jeho předchozím písemným souhlasem. Pro posouzení shodnosti výdělečné činnosti zaměstnance s předmětem činnosti zaměstnavatele ve smyslu ust. § 304 zákoníku práce není rozhodující, že se výdělečná činnost zaměstnance shoduje s předmětem činnosti, k jejímuž výkonu má zaměstnavatel živnostenské oprávnění, nemá však tento předmět činnosti zapsaný v obchodním rejstříku. Skutečnost, že zaměstnavatel v obchodním rejstříku nemá zapsaný předmět činnosti, k jehož výkonu mu vzniklo příslušné oprávnění, by však mohla být významná při posuzování otázky zavinění, uvedl Nejvyšší soud ČR ve svém usnesení spis. zn. 21 Cdo 3980/2016, ze dne 12. 7. 2017. Zaměstnanci by nebylo možné vytýkat zaviněné porušení povinnosti dodržovat právní předpisy vztahující se k jím vykonávané práci ani ve formě nevědomé nedbalosti, kdyby zaměstnanec nechtěl porušit své pracovní povinnosti a ani nevěděl, že je svým jednáním porušit může, a vzhledem k okolnostem a svým osobním poměrům o tom ani vědět nemohl a neměl. O takovou situaci by se mohlo jednat v případě, kdy by zaměstnanec vzhledem ke svému pracovnímu zařazení u zaměstnavatele nezískal a ani nemohl získat poznatky, z nichž by mohl usuzovat na oprávnění zaměstnavatele vykonávat dotčenou činnost nezapsanou v obchodním rejstříku. Za těchto okolností by zaměstnanci nebylo možné důvodně vytýkat, že se před zahájením konkurující výdělečné činnosti spokojil s obsahem zápisu v obchodním rejstříku, ve kterém zaměstnavatel nemá dotčený předmět činnosti zapsán (zápis obsahuje jen údaje o jiných předmětech činnosti zaměstnavatele). Postup zaměstnance by naopak bylo třeba shledávat v souladu s principem materiální publicity skutečností zapsaných v obchodním rejstříku.

Povinnost uvedenou v ust. § 304 odst. 1 zákoníku práce je zaměstnanec povinen plnit po celou dobu pracovního poměru, tedy i v době, kdy je zaměstnavatel povinen omluvit nepřítomnost zaměstnance

v práci po dobu trvání důležitých osobních překážek na jeho straně, stanovil Nejvyšší soud ČR rovněž ve svém usnesení spis. zn. 21 Cdo 3980/2016, ze dne 12. 7. 2017.

Náhrada příjmu za neplatné rozvázání pracovního poměru a překážky v práci

Nejvyšší soud ČR řešil další aspekty práva na náhradu mzdy nebo platu zaměstnance, se kterým byl neplatně rozvázán pracovní poměr. Ve svém rozsudku spis. zn. 21 Cdo 5097/2016, ze dne 17. 8. 2017, dospěl k názoru, že předem, před neplatným rozvázáním pracovního poměru, dohodnuté neplacené volno či jiná překážka v práci neanuluje automaticky nárok zaměstnance na náhradu příjmu. V období, které začíná dnem následujícím po dni, v němž pracovní poměr měl podle výpovědi, okamžitého zrušení, zrušení ve zkušební době nebo dohody skončit, a které končí dnem, jímž soud pravomocně rozhodne ve věci platnosti rozvázání pracovního poměru nebo jímž dojde jinak k platnému skončení pracovního poměru, se právní vztahy mezi stranami pracovního poměru nemohou, s ohledem na nejistotu v jejich právním postavení, řídit pracovní smlouvou, kolektivní smlouvou, vnitřním předpisem a příslušnými pracovněprávními předpisy ve stejné podobě, jako kdyby pracovní poměr nepochybně trval. Pracovněprávní vztahy mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem se proto v uvedeném období řídí zvláštní právní úpravou, obsaženou v ust. § 69–72 zákoníku práce. Ust. § 69–72 zákoníku práce mají povahu lex specialis, která vylučuje, aby na práva a povinnosti účastníků pracovního poměru za období, v němž jsou jejich vztahy sporné v důsledku rozvázání pracovního poměru, byla aplikována zejména (jde-li o nárok zaměstnance podle ust. § 69 zákoníku práce) obecná ustanovení zákoníku práce a jiných pracovněprávních předpisů o překážkách v práci; v uvedeném období proto zaměstnanci nepřísluší nejen náhrada mzdy nebo platu podle ust. § 199 zákoníku práce, ale ani náhrada mzdy nebo platu za nevyčerpanou dovolenou podle ust. § 222 odst. 2 a 4 zákoníku práce, popřípadě z jiného důvodu. (Nemůže-li tedy zaměstnanec konat práci podle pracovní smlouvy v důsledku dočasné pracovní neschopnosti, mateřské nebo rodičovské dovolené nebo pro jinou překážku v práci, při níž mu nepřísluší od zaměstnavatele náhrada mzdy nebo platu, nemá ani právo na náhradu mzdy nebo platu podle ust. § 69 odst. 1 zákoníku práce.) V tomto období se nemůže uplatnit ani smlouva (dohoda) o poskytnutí pracovního volna zaměstnanci bez náhrady mzdy nebo platu z důvodu jiné osobní překážky v práci než důležitých osobních překážek uvedených v ust. § 191 zákoníku práce nebo jiných důležitých osobních překážek v práci stanovených nařízením vlády č. 590/2006 Sb., která byla uzavřena mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem ještě předtím, než došlo k neplatnému rozvázání pracovního poměru. Za takových okolností je třeba, aby se soud při rozhodování o náhradě mzdy nebo platu podle ust. § 69 odst. 1 zákoníku práce zabýval tím, zda byl zaměstnanec v tomto období připraven, ochoten a schopen konat práci podle pracovní smlouvy, nebo zda mu v konání práce skutečně bránila překážka v práci, která byla důvodem sjednání dohody o poskytnutí pracovního volna bez náhrady mzdy nebo platu, popřípadě zda mu v konání práce podle pracovní smlouvy nebránila dočasná pracovní neschopnost, mateřská nebo rodičovská dovolená anebo jiná překážka v práci, při níž mu nepřísluší od zaměstnavatele náhrada mzdy nebo platu.

Obcházení zákona při právní kvalifikaci výpovědního důvodu (místo porušení pracovní kázně nesplňování morálních předpokladů vedoucího pracovníka)

Přestože požadavky zaměstnavatele pro řádný výkon sjednané práce se mohou dotýkat mimo jiné též morálních kvalit zaměstnance, nelze zaměstnavatelem skutkově vymezený skutečný důvod výpovědi, kterým je jednání zaměstnance, v němž lze spatřovat porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci, tedy výpovědní důvod podle ust. § 52 písm. g) zákoníku práce, zaměňovat s výpovědním důvodem podle ust. § 52 písm. f) zákoníku práce a z jednání vytýkaného zaměstnavatelem ve výpovědi a vykazujícího znaky porušení pracovních povinností „sekundárně“ konstruovat výpovědní důvod spočívající v „nesplňování požadavků na morální a charakterový profil vedoucího pracovníka“, a to již proto, že takový postup by ve svých

důsledcích vedl k obcházení zákona, konstatoval Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 5302/2016, ze dne 17. 8. 2017

Byl-li důvod posuzované výpovědi z pracovního poměru (v posuzovaném případě) zaměstnavatelem skutkově vymezen tak, že - zaměstnanec nepravdivě informoval nadřízeného o výsledcích prováděných inventur, zamlčoval, že schodky vznikající při prodeji zboží jsou pravidelně řádově vyšší, než ty, o kterých informoval nadřízeného, vymyslel způsob, jakým zjištěné schodky vypořádával, kdy odpovědnost za jejich vznik přenášel na své podřízené, aniž by se sám na jejich vyrovnání podílel, vymyslel způsob, jakým byly schodky vyrovnávány bez toho, že by se o jejich existenci zaměstnavatel dozvěděl, a vytvořil systém prodeje zboží, kdy jeho převážnou tíhu přenášel na své podřízené - pak je z takového skutkového vylíčení důvodu výpovědi zřejmé, že zaměstnavatel zaměstnanci vytýká porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci uvedených v ust. § 301 zákoníku práce, popřípadě v ust. § 302 zákoníku práce (tj. výpovědní důvod dle ust. § 52 písm. g) zákoníku práce), třebaže zaměstnavatel toto jednání zaměstnance ve výpovědi z pracovního poměru nesprávně právně kvalifikoval tak, že se jedná o důvod výpovědi podle ust. § 52 písm. f) zákoníku práce, neboť zaměstnanec nesplňuje bez zavinění zaměstnavatele požadavky pro řádný výkon sjednané práce. (*Takový postup by ve svých důsledcích vedl k obcházení zákona [zejména ust. § 58 zákoníku práce, v němž je stanovena jednak subjektivní lhůta v trvání dvou měsíců, a jednak objektivní lhůta v trvání jednoho roku, během nichž zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď pro porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci nebo z důvodu, pro který je možné okamžitě zrušit pracovní poměr, přičemž marným uplynutím kterékoli z těchto prekluzivních lhůt právo zaměstnavatele dát zaměstnanci výpověď podle ust. § 52 písm. g) zákoníku práce podle ust. § 330 zákoníku práce zaniká].*)

Výpověď pro soustavné méně závažné porušování pracovní kázně a upozornění na ni

O soustavné méně závažné porušování pracovní povinnosti se přitom jedná tehdy, dopustil-li se zaměstnanec nejméně tří porušení pracovní kázně, která nedosahují intenzity zvlášť hrubého nebo závažného porušení pracovních povinností, mezi nimiž je přiměřená časová souvislost. O soustavné porušování pracovní povinnosti z hlediska přiměřené časové souvislosti jde tehdy, navazuje-li jedno porušení pracovní povinnosti na druhé (další) tak (v takovém časovém intervalu), že lze hovořit o sledu jednotlivých na sebe navazujících porušení pracovní povinnosti.

Povinnost písemně upozornit zaměstnance na možnost výpovědi z pracovního poměru zákoník práce ukládá zaměstnavateli, aniž by výslovně stanovil, při kterém porušení pracovní povinnosti má být provedeno. Protože tzv. upozorňovací povinnost zaměstnavatele je dána v souvislosti s porušením pracovní povinnosti a protože účelem (smyslem) této povinnosti je, aby zaměstnanec věděl o následcích, jaké bude (budou) [může (mohou)] mít jeho případné další porušení pracovní povinnosti, a aby tím byl od dalšího porušování pracovní povinnosti odrazen, je třeba dovodit, že zaměstnavatel - má-li být výpověď z pracovního poměru podle ust. § 52 písm. g) části věty za středníkem zákoníku práce platným právním úkonem - musí jednak alespoň jednou písemně upozornit zaměstnance na možnost výpovědi nejpozději při porušení pracovní povinnosti, které předcházelo dalšímu porušení pracovní povinnosti, po kterém následovala výpověď z pracovního poměru, jednak výpověď z pracovního poměru podat nejpozději do uplynutí šesti měsíců od písemného upozornění zaměstnance na možnost takového rozvázání pracovního poměru. Nelze souhlasit, jak vyložil Nejvyšší soud ČR ve svém rozsudku, spis. zn. 21 Cdo 3635/2016, ze dne 22. 8. 2017, s tím, že by upozornění na možnost výpovědi z pracovního poměru bylo vázáno toliko na vytýkání „méně závažného“ porušení pracovních povinností. Taková podmínka z ust. § 52 písm. g) zákoníku práce nevyplývá. Skutečnost, že se v judikatuře v souvislosti s upozorněním na možnost výpovědi z pracovního poměru argumentovalo tím, že se tak má stát nejpozději „při méně závažném porušení povinnosti z pracovního poměru“,

vyjadřovala toliko minimální míru intenzity porušení pracovních povinností. Vzhledem k tomu, že zákon takovou podmínku nestanoví (hovoří jen o „souvislosti s porušením povinnosti“ aniž stanoví též míru intenzity takového porušení), nelze ji ani dodatečně do zákonného ustanovení vkládat. Výpověď pro soustavné méně závažné porušování pracovní kázně může tedy zaměstnavatel uplatnit vůči zaměstnanci i za její minimální porušení, sebemenší prohřešek proti pracovním povinnostem, stačí že je to porušení pracovní kázně, jakkoliv malé (jak vyplývá z předchozího rozsudku NS ČR spis. zn. 21 Cdo 5836/2016, ze dne 25. 4. 2017), ale také za mnohem intenzivnější.

Adolf Maulwurf

_____

[*] Výběr z judikatury nejen k zákoníku práce za r. 2017 - část 1., dostuné na www, k dispozici >>> zde.
[*] Výběr z judikatury nejen k zákoníku práce za r. 2017 - část 2., dostuné na www, k dispozici >>> zde.
[*] Výběr z judikatury nejen k zákoníku práce za r. 2017 - část 3., dostuné na www, k dispozici >>> zde.
[*] Výběr z judikatury nejen k zákoníku práce za r. 2017 - část 4., dostuné na www, k dispozici >>> zde.

© 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