

6. 3. 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 6.**

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

### **Škoda způsobená zaměstnancem ve formě nákladů na mzdu jiných zaměstnanců**

Škoda, kterou zaměstnanec způsobí svému zaměstnavateli zaviněným porušením povinností při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním, může spočívat též v nákladech na opravu poškozeného stroje nebo zařízení, na které pracovali zaměstnanci poškozeného zaměstnavatele, jimž tento zaměstnavatel vyplatil mzdu nebo plat za vykonanou práci. Náklady na mzdu zaměstnanců poškozeného zaměstnavatele, kteří pracovali na odstranění následků způsobených škodní událostí (opravě poškozeného stroje nebo zařízení), ovšem nelze bez dalšího považovat za škodu, která vznikla v příčinné souvislosti se zaviněným porušením pracovních povinností zaměstnance. Takovou škodu lze spatřovat jen v těch nákladech na mzdu zaměstnanců poškozeného zaměstnavatele, které by jinak - nebýt škodné události - nevznikly (nebyly by vynaloženy). Může se především jednat o náklady na mzdu zaměstnanců, se kterými poškozený zaměstnavatel uzavřel pracovní smlouvu jen na provedení prací směřujících k odstranění následků způsobených škodní událostí (k opravě poškozeného stroje nebo zařízení); uvedené lze vztáhnout též na náklady na odměnu zaměstnanců, s nimiž za tímto účelem poškozený zaměstnavatel uzavřel dohodu o pracích konaných mimo pracovní poměr. U ostatních zaměstnanců poškozeného zaměstnavatele (např. zaměstnanců, kteří v rámci sjednaného druhu práce vykonávají opravy a údržbu strojů a zařízení zaměstnavatele) se potom bude jednat jen o tu část nákladů na mzdu, které by - pokud by tito zaměstnanci nepracovali na odstranění následků škodní události - jinak nevznikly. Půjde především o situace, kdy provádění těchto prací si vyžádalo vyplacení mzdy za práci přesčas, práci ve svátek nebo noční práci anebo kdy zvýšené pracovní úsilí zaměstnanců (v této souvislosti vynaložené) bylo důvodem vyplacení mimořádné odměny, konstatoval Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 3268 /2016, ze dne 29. 8. 2017.

### **Odvolání ředitele školské právnické osoby**

Poté, co s účinností od 1. 1. 2012 bylo ust. § 166 školského zákona novelizováno, již zákon nevyžaduje, aby v písemném právním jednání, kterým je ředitel školské právnické osoby podle ust. § 166 odst. 5 písm. a) školského zákona odvoláván z funkce, byly důvody, pro něž je ředitel odvoláván, vymezeny po stránce skutkové. Zřizovatel však musí v případném soudním řízení prokázat způsobem nevzbuzujícím pochybnost, že zde v době odvolání byl způsobitelný důvod pro odvolání ředitele školy, tj. takové porušení nebo neplnění povinnosti, které je svojí intenzitou závažné; není tedy důvodem pro odvolání ředitele z funkce, dopustí-li se v předcházejícím období jen méně závažného porušení nebo neplnění zákonem stanovených povinností, uzavřel Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 1733/2016, ze dne 6. 9. 2017.

### **Odvolání okamžitého zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem a limity zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance**

Okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, které bylo doručeno zaměstnanci, nemůže být zaměstnavatelem dodatečně odvoláno (zrušeno, vzato zpět). Své účinky spočívající ve skončení pracovního poměru pozbývá jen na základě pravomocného rozhodnutí soudu, kterým bylo určeno, že okamžité zrušení pracovního poměru je neplatné, nebo na základě dohody o sporných nárocích (dohody o narovnání) uzavřené v průběhu řízení u soudu (jehož předmětem bylo určení neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru), v níž se účastníci dohodli, že jejich pracovní poměr po doručení okamžitého zrušení pracovního poměru trval a že bude trvat i nadále.

Nenastane-li v konkrétním případě některá z předvídaných situací, nemůže okamžité zrušení pracovního poměru přesto ztratit své účinky s poukazem na jiné, specifické okolnosti případu. Na těchto zákonných důsledcích nemůže nic změnit ani odvolání (zrušení či „uznání“ neplatnosti) okamžitého zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele v průběhu řízení před soudem. K závěru o neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru, není-li určeno pravomocným rozhodnutím soudu nebo ujednáno v dohodě o narovnání, nelze dospět ani s poukazem na zvláštní zákonnou ochranu postavení zaměstnance v pracovněprávních vztazích. Zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance, jako jedna ze základních zásad pracovního práva [ust. § 1a písm. a) zákoníku práce], je sice vyjádřením ochranné funkce pracovního práva, nelze ji však chápat odtrženě od jiných základních právních principů a ani ji absolutizovat. Vyjadřuje vyváženou úpravu pracovněprávního vztahu, která má za cíl nejen ochranu zaměstnance, ale respektuje též oprávněné zájmy zaměstnavatele. Žádná ze zásad, které se uplatňují v pracovněprávních vztazích, neospravedlňuje, aby smlouvy (dohody) a jiné právní úkony (právní jednání) byly posuzovány a vykládány příznivěji pro zaměstnance než pro zaměstnavatele jen proto, že zaměstnanec – byť zastoupen advokátem – se nedostatečně orientuje v dané právní úpravě a z ní vycházející ustálené soudní praxe. Nelze tedy považovat za odporující zásadě zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance a za „přepjatý formalismus“ požadavek, aby určitý dvoustranný právní úkon (právní jednání), který je třeba učinit písemnou formou, obsahoval v písemném textu na příslušné listině všechny podstatné obsahové náležitosti, kterými je tento právní úkon (právní jednání) definován, uzavřel NS ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 1619/2017, ze dne 6. 9. 2017.

### **Odměna soudců za pracovní pohotovost**

Ani ode 1. 1. 2017, kdy nabyl účinnosti (nový) zákoník práce – zákon č. [262/2006](#) Sb. odměna za pracovní pohotovost soudci nenáleží, uzavřel Nejvyšší soud v ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 3258/2015, ze dne 19. 9. 2017.

### **Náhrada za bolest způsobenou pracovním úrazem do 30. 9. 2015**

Při stanovení náhrady za bolest způsobenou zaměstnanci pracovním úrazem (nemocí z povolání), ke kterému došlo poté, co dne 1. 1. 2014 nabyl účinnosti zákon č. [89/2012](#) Sb., (nový) občanský zákoník, se až do 30. 9. 2015 postupuje (s výjimkou případů, na které se vztahuje ust. § 10 nařízení vlády č. [276/2015](#) Sb.) podle vyhlášky č. [440/2001](#) Sb., o odškodnění bolesti a ztížení společenského uplatnění, ve znění vyhlášky č. [50/2003](#) Sb., judikoval Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 4556/2016, ze dne 26. 9. 2017.

K 1. 10. 2015 bylo zákonem č. [205/2015](#) Sb. zrušeno ust. § 394 odst. 2 zákoníku práce umožňující pro oblast pracovněprávních vztahů použití (jinak zrušené) vyhlášky č. [440/2001](#) Sb., a to do doby nabytí účinnosti právní úpravy úrazového pojištění, spolu se zákonem č. [266/2006](#) Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců, zrušeno. Na základě zákonného zmocnění obsaženého v ust. § 271c odst. 2 zákoníku práce, ve znění účinném od 1. 10. 2015, které přinesl právě zákon č. [205/2015](#) Sb., bylo s účinností od 26. 10. 2015 vydáno nařízení vlády č. [276/2015](#) Sb., o odškodňování bolesti a ztížení společenského uplatnění způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání, které v

pracovněprávních vztazích zachovává bodový systém výpočtu náhrady za bolest a za ztížení společenského uplatnění. Podle tohoto nařízení vlády se stanoví náhrada za bolest nebo náhrada za ztížení společenského uplatnění nejen v případě újmy na zdraví, která vznikla po jeho účinnosti, ale i tehdy, byla-li bolest nebo ztížení společenského uplatnění způsobena přede dnem nabytí účinnosti tohoto nařízení a nebyl-li přede dnem nabytí jeho účinnosti vydán lékařský posudek k odškodnění bolesti nebo ztížení společenského uplatnění (ust. § 10 nařízení vlády č. [276/2015](#) Sb.).

### **Odměňování doby čekání mezi spoji ve veřejné linkové osobní dopravě**

*V rozsudku spis. zn. 21 Cdo 4959/2016, ze dne 26. 9. 2017, řešil Nejvyšší soud ČR otázku, zda doba čekání mezi spoji ve veřejné linkové osobní dopravě v rámci linky časově a místně určené jízdním řádem spadá v případě členů osádky autobusu městské hromadné dopravy a členů osádky autobusu linkové osobní dopravy, u které délka žádného ze spojů nepřesahuje 50 km, do pracovní doby, za kterou uvedeným zaměstnancům v dopravě náleží mzda za vykonanou práci, nebo zda se o pracovní dobu nejedná a těmto zaměstnancům za ni náleží odměna určená ust. § 9a ve spojení s někdejší ust. § 28 odst. 3 nařízení vlády č. [589/2006](#) Sb., kterým se stanoví odchylná úprava pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě, ve znění nařízení vlády č. [353/2008](#) Sb., a kolektivní smlouvou.*

V případě členů osádky autobusu městské hromadné dopravy a členů osádky autobusu linkové osobní dopravy, u které délka žádného ze spojů nepřesahuje 50 km, se v době právní úpravy účinné od 1. 1. 2009 do 31. 12. 2016 na pracovní dobu, a tedy ani na dobu čekání mezi spoji ve veřejné linkové osobní dopravě v rámci linky časově a místně určené jízdním řádem, nevztahoval režim ust. § 3 písm. a) nařízení vlády č. [589/2006](#) Sb. (*pracovní dobou člena osádky nákladního automobilu nebo autobusu doba řízení vozidla, nakládka a vykládka, kontrola a dohled nad cestujícími při nastupování do autobusu nebo vystupování z autobusu, čištění a prohlídka vozidla, sledování nakládky a vykládky, práce, kterou se zajišťuje bezpečnost vozidla, nákladu nebo cestujících, technická údržba vozidla, administrativní práce spojené s řízením vozidla a nezbytná jednání před správními orgány související s plněním pracovních úkolů; doba, kdy je člen osádky nákladního automobilu nebo autobusu připraven na pracovišti k výkonu práce podle pokynů zaměstnavatele, zejména čekání na nakládku a vykládku, jejíž doba není předem známa, s výjimkou doby čekání mezi spoji ve veřejné linkové osobní dopravě v rámci linky časově a místně určené jízdním řádem*). Uvedeným zaměstnancům v dopravě za dobu čekání mezi spoji nenáležela odměna podle ust. § 9a (*Za dobu čekání mezi spoji ve veřejné linkové osobní dopravě v rámci linky časově a místně určené jízdním řádem přísluší zaměstnanci, který je řidičem autobusu v linkové osobní dopravě, odměna nejméně ve výši 25 Kč za každou celou hodinu, není-li sjednáno v kolektivní smlouvě jinak. Doby čekání mezi spoji ve veřejné linkové osobní dopravě v rámci linky časově a místně určené jízdním řádem se pro účely odměňování v kalendářním měsíci sčítají.*) a ust. § 28 odst. 3 nařízení vlády (*Ode dne 1. ledna 2010 činí odměna za dobu čekání mezi spoji podle § 9a nejméně 50 Kč za každou celou hodinu, není-li sjednáno v kolektivní smlouvě jinak.*). Doba čekání mezi spoji ve veřejné linkové osobní dopravě v rámci linky časově a místně určené jízdním řádem představovala proto u člena osádky autobusu městské hromadné dopravy a člena osádky autobusu linkové osobní dopravy, u které délka žádného ze spojů nepřesahuje 50 km, výkon práce, za který náleží mzda. Teprve s účinností od 1. 1. 2017 je ve vztahu k členům osádky autobusu linkové osobní dopravy, u které délka žádného ze spojů nepřesahuje 50 km, upravena doba čekání mezi spoji, za kterou této kategorii zaměstnanců v dopravě náleží odměna stanovená novelizovaným nařízením vlády, tedy dle jeho ust. § 9a, podle něhož za každou celou hodinu doby čekání mezi spoji přísluší členu osádky autobusu podle ust. § 2 písm. a) odměna nejméně ve výši 90 % hodinové sazby nejnižší úrovně zaručené mzdy stanovené pro pátou skupinu prací (ta činí v r. 2017: 98,10 Kč a v r. 2018: 108,80 Kč, tedy řidiči náleželo 88,29 Kč v r. 2017 a v r. 2018 mu bude náležet 97,92 Kč). Doby čekání mezi spoji se pro účely stanovení odměny v kalendářním měsíci sčítají.

Nařízení vlády č. [589/2006](#) Sb. bylo novelizováno nařízením vlády č. [337/2016](#) Sb., kterým se současně mění i nařízení vlády č. [567/2006](#) Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí. Uvedenou novelou byli z kategorie zaměstnanců vymezené v ust. § 2 písm. d) nařízení vlády č. [589/2006](#) Sb. vyčleněni členové osádky autobusu linkové osobní dopravy, u které délka žádného ze spojů nepřesahuje 50 km, kteří se stali předmětem samostatného vymezení v ust. § 2 písm. e) novelizovaného nařízení vlády a k jejichž označení byla zavedena legislativní zkratka „člen osádky autobusu v linkové osobní dopravě“; pracovní doba a doba odpočinku této nově vytvořené kategorie zaměstnanců v dopravě je upravena v hlavě VI, ust. § 19a a 19b novelizovaného nařízení vlády. V ust. § 3 písm. a) nařízení vlády č. [589/2006](#) Sb. byla zrušena slova „s výjimkou doby čekání mezi spoji ve veřejné linkové osobní dopravě v rámci linky časově a místně určené jízdním řádem“ a nově vloženým písmenem c) v ust. § 3 nařízení vlády bylo stanoveno, že čekáním mezi spoji ve veřejné linkové osobní dopravě prováděné autobusy se rozumí doba časově a místně určená jízdním řádem, ve které zaměstnanec uvedený v ust. § 2 písm. a) a e) neřídí vozidlo ani nevykonává žádnou jinou práci pro zaměstnavatele; tato doba se nezapočítává do pracovní doby („doba čekání mezi spoji“). V návaznosti na uvedené změny novelizované nařízení vlády stanoví, že za dobu čekání mezi spoji náleží členu osádky autobusu v linkové osobní dopravě odměna podle ust. § 9a (ust. § 19b nařízení vlády č. [589/2006](#) Sb. ve znění účinném od 1. 1. 2017).

### **Doba řidičova odpočinku**

Přerušení práce řidiče autobusu bezpečnostní přestávkou považovat za odpočinek ve smyslu ust. § 78 odst. 1 písm. b) zákoníku práce, který není pracovní dobou. Za dobu odpočinku zaměstnance městské hromadné dopravy totiž nařízení vlády č. [589/2006](#) Sb. považuje jen nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami a nepřetržitý odpočinek v týdnu; přerušení práce v rámci jedné směny, v jehož rámci řidič musí např. „hlídat tržbu, zařízení autobusu a činit obslužné činnosti“, by nemohlo být za odpočinek považováno, neboť ze zákonného vymezení doby odpočinku jako doby, která není pracovní dobou, vyplývá, že během odpočinku zaměstnanec není povinen vykonávat pro zaměstnavatele práci.

### **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](#).

[\*] Výběr z judikatury nejen k zákoníku práce za r. 2017 - část 4., dostupné na [www](#), k dispozici >>> [zde](#).

[\*] Výběr z judikatury nejen k zákoníku práce za r. 2017 - část 5., dostupné na [www](#), k dispozici >>> [zde](#).

## Další články:

- [Implementace směrnice o transparentnosti odměňování v České republice](#)
- [Když zaměstnanec daruje krevní plazmu](#)
- [Plán kontrol inspekce práce pro rok 2026](#)
- [„Superdávka“ – proč dochází k posunu nároku a kdy bude vyplacena?](#)
- [Co jsou zaměstnanecké opce a jak funguje jejich zdanění v roce 2026](#)
- [Rovné odměňování a transparentnost mezd: nové povinnosti zaměstnavatelů](#)
- [Byznys a paragrafy, díl 32.: Konkurenční doložka](#)
- [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](#)