14. 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 7.

Sedmým dílem pokračuje monitor pracovně-právní judikatury za loňský rok resp. výběr nejzajímavějších a nejpřínosnějších rozhodnutí vrcholných soudních instancí České republiky v tomto oboru za rok 2017.

Dobrovolné převzetí povinnosti k odškodnění pracovního úrazu zaměstnance

V rozsudku spis. zn. 21 Cdo 5139/2016, ze dne 17. 10. 2017, Nejvyšší soud ČR řešil otázku, zda k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů může dojít na základě dobrovolného převzetí povinnosti k odškodnění pracovního úrazu zaměstnance jiným než povinným subjektem. Vzhledem k tomu, že zákon jako předpoklad pro přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů nestanoví dobrovolné převzetí povinností z těchto vztahů jiným než povinným subjektem, nelze ze skutečnosti, že taková třetí osoba (ať již s vědomím, že takovou povinnost podle zákona nemá, nebo v omylu, že na ni tato povinnost přešla) dobrovolně poskytuje zaměstnanci plnění na uspokojení jeho nároku z pracovněprávního vztahu mezi ním a dosavadním zaměstnavatelem (např. nároku na náhradu škody způsobené pracovním úrazem), dovozovat, že na tuto třetí osobu přešla práva a povinnosti z pracovněprávního vztahu z dosavadního zaměstnavatele. Naopak, konstantní judikatura soudů v této souvislosti dovodila, že právo učinit právní úkon směřující k zániku nároku z pracovněprávních vztahů uspokojením nároku nenáleží kterékoliv třetí osobě a že plnění poskytnuté osobou odlišnou od účastníků pracovněprávního vztahu může být způsobilým důvodem zániku nároku z pracovněprávního vztahu jeho uspokojením, jen jestliže to pracovněprávní předpisy připouštějí. Učiní-li tedy právní úkon směřující k uspokojení nároku z pracovněprávního vztahu k němu neoprávněná třetí osoba, nárok tím nezanikne; tomu, kdo plnění na základě tohoto neplatného právního úkonu přijal, vznikne na úkor této třetí osoby bezdůvodné obohacení.

Zanikl-li zaměstnavatel, aniž by práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů přešly na jiného zaměstnavatele, je povinen uspokojit nároky zaměstnanců z odpovědnosti za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání, na jejichž uspokojování se nevztahuje zákonné pojištění podle ust. § 205d zákoníku práce nebo povinné smluvní pojištění podle zvláštních předpisů, stát (neuspokojil-li je orgán provádějící likvidaci zaměstnavatele) [ust. § 251 zákoníku práce – zákona č. 65/1965 Sb., ve znění účinném do 28. 5. 1992 a ust. čl. III bod 8 zákona č. 231/1992 Sb.]; v ostatních případech má poškozený (pozůstalý) právo přímo vůči pojišťovně, aby mu škodu nahradila v témže rozsahu, v jakém by mu ji byl povinen nahradit sám pojištěný zaměstnavatel (ust. § 205d odst. 8 zákoníku práce – zákon č. 65/1965 Sb. ve znění účinném do 31. 12. 2000).

I další rozhodnutí se týká odpovědnosti zaměstnavatele za škodu na zdraví zaměstnance.

Odškodnění pracovního úrazu nebo nemoci z povolání nad rámec stanovený zákoníkem práce, poddlužnická žaloba zaměstnance vůči pojistiteli zaměstnavatele

Pojišťovna je z důvodu zákonného pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání povinna za zaměstnavatele nahradit škodu, která vznikla zaměstnanci při nemoci z povolání, (jen) v rozsahu, v jakém za ni zaměstnavatel odpovídá podle zákoníku práce. Pojišťovna není povinna za zaměstnavatele hradit tu část škody, k jejíž náhradě se zaměstnavatel

zavázal nad rámec své odpovědnosti stanovený zákoníkem práce nebo jinými právními předpisy, a to ani kdyby byl tento závazek zaměstnavatele vůči zaměstnanci obsažen v mezi nimi uzavřeném smíru schváleném soudem. V rozsahu odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při nemoci z povolání podle pracovněprávních předpisů je pojišťovna povinna nahradit škodu vzniklou zaměstnanci za zaměstnavatele i v případě, kdy zaměstnavatel uzavřel soudní smír bez souhlasu pojišťovny. Ust. § 9 odst. 2 věty druhé vyhlášky č. 125/1993 Sb. je třeba interpretovat tak, že v případě uzavření soudního smíru mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem bez souhlasu pojišťovny může pojišťovna odmítnout plnit nikoli zcela, ale jen v části přesahující rozsah odpovědnosti zaměstnavatele podle zákoníku práce, vyložil Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 2457/2017, ze dne 24. 10. 2017.

Soud se v řízení o žalobě oprávněného zaměstnance na vyplacení pohledávky, která mu byla přikázána na základě výkonu rozhodnutí nařízeného podle ust. § 312 a násl. o. s. ř, podané proti příslušné pojišťovně jako dlužníku povinného zaměstnavatele, který je u ní pojištěn pro případ své odpovědnosti za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání a který se ve smíru schváleném soudem zavázal poskytnout zaměstnanci plnění z důvodu této odpovědnosti (tzv. poddlužnické žalobě podle ust. § 315 odst. 1 o. s. ř.), zabývá též rozsahem, ve kterém byl zaměstnavatel povinen k náhradě škody podle pracovněprávních předpisů. V části, v níž plnění požadované zaměstnancem po pojišťovně přesahuje rozsah odpovědnosti zaměstnavatele stanovený zákoníkem práce nebo jinými právními předpisy, soud žalobu zamítne, rozhodl Nejvyšší soud rovněž v uvedeném rozsudku spis. zn. 21 Cdo 2457/2017, ze dne 24. 10. 2017.

Promlčení práva na vrácení částek neprávem vyplacených zaměstnanci (odstupného, bylo-li určeno, že rozvázání pracovního poměru z organizačních důvodů je neplatné)

Vrácení neprávem vyplacených částek může zaměstnavatel na zaměstnanci podle ust. § 331 zákoníku práce požadovat, jen jestliže zaměstnanec věděl nebo musel z okolností předpokládat, že jde o částky nesprávně určené nebo omylem vyplacené, a to do 3 let ode dne jejich výplaty. Právo na vydání bezdůvodného obohacení, které spočívá ve vrácení částek, které zaměstnavatel neprávem vyplatil zaměstnanci, se promlčuje ve lhůtě (době) tří let a promlčecí lhůta (doba) počíná běžet od jejich výplaty. To platí i pro počátek běhu lhůty (doby), ve které se promlčuje právo zaměstnavatele na vrácení odstupného, byla-li výpověď z pracovního poměru, na základě které bylo odstupné zaměstnanci vyplaceno, určena soudem neplatnou, vyložil Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 5285/2016, ze dne 31. 10. 2017.

A po rozhodnutích Nejvyššího soudu nyní jedno rozhodnutí Nejvyššího správního soudu a pak zase k judikatuře Nejvyššího soudu.

Přezkum výběrového řízení na služební místo a obrana proti diskriminaci uchazeče

Sdělení služebního orgánu o tom, že uchazeč nebyl vybrán na služební místo, není rozhodnutím podle ust. § 65 odst. 1 soudního řádu správního a nepodléhá soudnímu přezkumu. Výběrové řízení na obsazení volného služebního místa podle ust. § 28 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě, probíhá ve dvou kolech: v prvním kole vybírá výběrová komise postupem podle ust. § 164 zákona nejvhodnější žadatele (v maximálním počtu tří), ve druhém si z těchto způsobilých žadatelů vybírá služební orgán. Ten však nemusí vybrat žádného ze způsobilých žadatelů. Nárok na přijetí do služebního poměru, zařazení na služební místo či jmenování na služební místo představeného (ust. § 23 odst. 2 zákona o státní službě) nevzniká ani tím, že výběrová komise vybrala jediného způsobilého žadatele. Postup služebního orgánu při výběru uchazeče se neřídí žádnými pravidly, jejichž dodržení (či jejichž míru dodržení) by bylo možné přezkoumat v řízení před správním soudem. Pokud by služební orgán porušoval základní práva uchazečů o služební místo tím, že by postupoval diskriminačně, náleží

uchazečům ochrana před diskriminací podle ust. § 16 a § 17 zákoníku práce (zákon č. 262/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů), užitých obdobně na základě ust. § 98 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě, rozhodl Nejvyšší správní soud v rozsudku spis. zn. 10 Ads 316/2016-50, ze dne 9. 11. 2017.

Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů bez převzetí hmotných složek původního zaměstnavatele

Právním jednáním, s nímž je ve smyslu ust. § 338 odst. 2 a 3 zákoníku práce spojen převod činnosti zaměstnavatele nebo části činnosti zaměstnavatele nebo úkolů zaměstnavatele anebo jejich části k jinému zaměstnavateli, nemusí být jen smlouva uzavřená mezi dosavadním zaměstnavatelem a přejímajícím zaměstnavatelem. K uvedenému převodu dochází na základě jakéhokoli právního jednání, v jehož důsledku zaměstnavatel přestane zcela nebo zčásti provozovat dosavadní činnost (plnit dosavadní úkoly) a místo něj v této činnosti (plnění úkolů) nebo v činnosti obdobného druhu pokračuje jiná k tomu způsobilá právnická nebo fyzická osoba. Judikatura soudů proto již dříve dovodila, že k převodu činnosti nebo úkolů (jejich části) k jinému zaměstnavateli může dojít – aniž by dosavadní zaměstnavatel a přejímající zaměstnavatel byli ve smluvním vztahu – prostřednictvím právních jednání třetí osoby (rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14. 7. 2016 spis. zn. 21 Cdo 3712/2015 – *toto poněkud problematické rozhodnutí bylo zachyceno v minulém judikaturním přehledu za r. 2016*). Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů tedy může nastat i při převzetí zakázky v případě, kdy objednatel vypoví smlouvu o poskytování služeb s dosavadním dodavatelem a uzavře smlouvu o poskytování stejných či obdobných služeb s novým dodavatelem. Ust. § 338 odst. 2 a 3 zákoníku práce nepodmiňuje přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů, který je následkem převodu činnosti nebo úkolů (části činnosti nebo úkolů) zaměstnavatele k jinému zaměstnavateli, současným převzetím hmotných složek sloužících k zajištění plnění převáděné činnosti. Při rozhodování, zda došlo k přechodu práv a povinností je nezbytné zohlednit všechny okolnosti případu, včetně druhu podniku nebo podnikání, existence přechodu hmotných hodnot (např. budov a movitých věcí) k okamžiku přechodu, převzetí kmenových zaměstnanců, převzetí zákazníků, stupeň podobnosti mezi činností vykonávanou před a po přechodu, jakož i dobu případného přerušení vykonávání činnosti. Tyto skutečnosti přitom nesmějí být posuzovány izolovaně, ale ve vzájemné souvislosti. Přihlížet je třeba také ke zvláštnostem v jednotlivých odvětvích, neboť existují činnosti, pro jejichž provádění jsou nezbytné provozní prostředky, a totožnost hospodářské jednotky je zachována, přejdou-li tyto prostředky na nabyvatele (nového zaměstnavatele), existují však také odvětví, kde výkon činnosti spočívá v podstatné míře na pracovní síle (např. úklid, hlídání); v takovém případě tvoří hospodářskou jednotku soubor zaměstnanců vykonávajících společnou činnost. U takovéto jednotky by pak byla při přechodu zachována totožnost tehdy, pokud by nabyvatel převzal nejenom dotyčnou činnost, kterou by také dále provozoval, ale také by musel převzít podstatnou část zaměstnanců (podle počtu a odbornosti), které předchozí zaměstnavatel při této činnosti použil; přijme-li nový provozovatel činnosti k jejímu výkonu nové zaměstnance, k přechodu hospodářské jednotky nedojde. Z uvedeného vyplývá, že: K přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů podle ust. § 338 odst. 2 a 3 zákoníku práce může dojít při převzetí zakázky zaměstnavatele jiným dodavatelem na základě výpovědi smlouvy o poskytování služeb uzavřené se zaměstnavatelem ze strany objednatele a uzavření smlouvy o poskytování stejných či obdobných služeb s novým dodavatelem i bez převzetí hmotných a nehmotných složek sloužících k zajištění plnění sjednané činnosti, spočívá-li výkon této činnosti v podstatné míře na pracovní síle a převezme-li nový dodavatel podstatnou část zaměstnanců (z hlediska jejich počtu a odbornosti), které zaměstnavatel při této činnosti používal, vyložil Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 2746/2017, ze dne 14. 11. 2017). Nicméně v dané sporné věci NS ČR alespoň prozatím realizaci přechodu práv a povinností v důsledku (pouhého) převzetí zakázky, jejíž podstatnou je pracovní síla (lidský prvek), nedovodil, nepřipustil a zrušil žalobě vyhovující rozhodnutí nižších soudů, když zdůraznil nutnost zohlednit i skutečnost, zda „přejímající“ zaměstnavatel zamýšlí zajišťovat zakázku původními zaměstnanci. Tyto aspekty případu musí nižší soud prozkoumat,

protože dosavadní závěr o tom, že přechodu práv a povinností došlo, byl předčasný.

Pokračování v konání prací po uplynutí sjednané doby pracovního poměru na dobu určitou (a pracovní neschopnost) a změna na pracovní poměr na dobu neurčitou

Pracovní poměr sjednaný na dobu určitou končí (neskončí-li dříve jiným způsobem) také uplynutím sjednané doby (§ 48 odst. 2 zákoníku práce). Podle ust. § 65 odst. 2 zákoníku práce pokračuje-li zaměstnanec po uplynutí sjednané doby s vědomím zaměstnavatele dále v konání prací, platí, že se jedná o pracovní poměr na dobu neurčitou. Ust. § 65 odst. 2 zákoníku práce se vztahuje na situaci, kdy zaměstnanec pokračuje po uplynutí sjednané doby v práci, aniž by se o tom se zaměstnavatelem výslovně dohodl. Aby mohlo za této situace dojít ke změně pracovního poměru z doby určité na dobu neurčitou, musí být současně splněny dvě podmínky. První podmínkou je pokračování zaměstnance v konání prací i po uplynutí sjednané doby a druhou podmínkou je vědomí zaměstnavatele o této skutečnosti. S vědomím zaměstnavatele koná zaměstnanec práci vždy, jestliže zaměstnavatel (nadřízený vedoucí zaměstnanec) o pokračování v práci zaměstnancem ví (byl o něm informován), aniž by mu v tom zabránil. Jsou-li obě podmínky splněny, nastává fikce (nastává změna v obsahu pracovního poměru), že se jedná o pracovní poměr na dobu neurčitou. Změna (transformace) pracovního poměru sjednaného na dobu určitou na pracovní poměr na dobu neurčitou podle ust. § 65 odst. 2 zákoníku práce předpokládá, že svoji vůli pokračovat v pracovním poměru i po uplynutí sjednané doby projeví na straně jedné zaměstnanec tím, že bude (po uplynutí sjednané doby) dále pokračovat v konání prací podle pracovní smlouvy, a na straně druhé zaměstnavatel tím, že mu v tom nezabrání (nezakáže mu v práci pokračovat). K tomu zjevně nemůže dojít za situace, kdy dosavadní pracovní závazek je z důvodu dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance suspendován, a zaměstnanec proto po uplynutí sjednané doby práci nekoná a naopak zaměstnavatel mu žádnou práci nepřiděluje, vyložil Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 4683/2017, ze dne 20. 11. 2017. Pokračováním v konání prací ve smyslu ust. § 65 odst. 2 zákoníku práce je proto třeba rozumět toliko skutečný (faktický) výkon práce podle pracovní smlouvy; je-li po uplynutí sjednané doby, na niž byl pracovní poměr sjednán, pracovní závazek suspendován pro dočasnou pracovní neschopnost zaměstnance, nejedná se o pokračování v konání prací.

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.
[*] Výběr z judikatury nejen k zákoníku práce za r. 2017 - část 5., dostuné na www, k dispozici >>> zde.
[*] Výběr z judikatury nejen k zákoníku práce za r. 2017 - část 6., 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