22. 5. 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 9.

Devátou a poslední částí končí přehled nejzajímavějších nebo nejpřínosnějších rozhodnutí vrcholných soudních instancí z oblasti pracovního práva z loňského roku.

Neplatnost rozvázání pracovního poměru, které bylo provedeno někým jiným než účastníkem pracovního poměru

Neplatnost rozvázání pracovního poměru, které učinil (svým jménem) někdo jiný než účastník pracovněprávního vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, nemůže být předmětem sporu podle ust. § 72 zákoníku práce. To platí i v případě, kdy pracovní poměr rozvázal se zaměstnancem někdo, kdo již nebyl jeho zaměstnavatelem z důvodu, že pracovní poměr, který měl být tímto způsobem rozvázán, platně skončil již dříve na základě jiného rozvazovacího projevu vůle. Skutečnost, že neplatnost rozvázání pracovního poměru, které bylo provedeno někým jiným než účastníkem pracovního poměru, nemůže zaměstnanec (zaměstnavatel) uplatnit u soudu žalobou podle ust. § 72 zákoníku práce, ovšem neznamená, že by účastník pracovního poměru, kterému bylo takové rozvázání pracovního poměru adresováno, neměl ve vztahu k tomuto právnímu úkonu právo na soudní ochranu. Rozvázal-li pracovní poměr se zaměstnancem někdo, kdo nebyl jeho zaměstnavatelem, jde o neplatný právní úkon a zaměstnanec se může žalobou podle ust. § 80 o. s. ř. domáhat, aby bylo určeno, že rozvázání pracovního poměru je neplatné, má-li na takovém určení naléhavý právní zájem; nejde o žalobu podle ust. § 72 zákoníku práce a otázkou platnosti rozvazovacího právního úkonu se soud může v jiném řízení zabývat též jako otázkou předběžnou. (Podle rozsudku Nejvyššího soudu ČR spis. zn. 21 Cdo 2287/2017, ze dne 9. 10. 2017)

Podmínky platnosti výpovědi pro nadbytečnost

Na pozadí sporu o neplatnost výpovědi pro nadbytečnost, kdy zaměstnavatel – škola přijala v reakci na nedostatek finančních prostředků a pokles počtu žáků organizační opatření o zrušení místa učitele, avšak posléze, po účinnosti organizační změny, se ukázalo, že zájem o studium v oboru vyučovaným zaměstnancem bude naopak vyšší, Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 1628/2017, ze dne 28. 11. 2017, připomenul, že **platnost výpovědi je třeba posuzovat k okamžiku a se zřetelem na okolnosti, kdy byl tento právní úkon učiněn**. Na platnost výpovědi proto v daném případě neměla vliv okolnost, že počet žáků, z něhož zaměstnavatel na základě výsledků přijímacího řízení (uskutečněného v lednu a v dubnu) vycházel při přijímání organizační změny (v květnu), se později (v září) ukázal být vyšší, než zaměstnavatel původně předpokládal. Nejvyšší soud dále uvedl, že v případě výpovědi z pracovního poměru podle ust. § 52 písm. c) zákoníku práce zaměstnavatel obecně i nadále může (objektivně vzato) zaměstnanci přidělovat práci podle pracovní smlouvy, avšak jeho práce není (vůbec nebo v původním rozsahu) pro zaměstnavatele v dalším období potřebná, neboť se stal nadbytečným na základě rozhodnutí zaměstnavatele. **Rozhodl-li se proto zaměstnavatel snížit stav zaměstnanců a v návaznosti na to zrušit pracovní místo zaměstnance, jehož práce pro něj nebyla v dosavadním rozsahu potřebná, je oprávněn dát zaměstnanci výpověď, a to aniž by mu byl povinen navrhnout uzavření dohody o změně obsahu pracovního poměru spočívající ve sjednání kratší pracovní doby.**

Odpovědnost vedoucího pracovníka za škodu způsobenou zaměstnavateli neplatným rozvázáním pracovního poměru s jiným zaměstnancem

Nejvyšší soud ČR se v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 4353/2017, ze dne 14. 12. 2017, zabývá otázkami odpovědnosti vedoucího zaměstnance za škodu zaměstnavateli, která mu vznikla tím, že v důsledku organizačního opatření, o kterém rozhodl a na jehož základě byly dány zaměstnancům výpovědi, o nichž posléze soud určil, že jsou neplatné, musel zaměstnavatel vyplatit těmto zaměstnancům náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku ode dne, kdy oznámili zaměstnavateli, že trvají na dalším zaměstnávání, až do doby, kdy jim zaměstnavatel umožní pokračovat v práci nebo kdy dojde k platnému skončení pracovního poměru, ve smyslu ust. § 69 odst. 1 zákoníku práce. NS ČR uvedl, že **zaměstnavateli lze přisvědčit, že mu vznikla újma (že došlo ke zmenšení jejího majetku) tím, že zaplatil zaměstnanci náhradu platu poté, co byla výpověď z pracovního poměru, kterou mu dal, soudem určena neplatnou. Na tom, že vyplacená náhrada platu je skutečnou škodou, nic nemění okolnost, že z pohledu zaměstnance tato náhrada představuje zákonný nárok podle ust. § 69 odst. 1 zákoníku práce. Vedoucí zaměstnankyně tím, že dala (jménem zaměstnavatele) výpověď z pracovního poměru, aniž by pro dání výpovědi byly splněny zákonné podmínky, porušila svoji pracovní povinnost dodržovat právní předpisy vztahující se k práci jí vykonávané. V projednávané věci dovodil NS ČR, že je dána příčinná souvislost mezi porušením pracovní povinnosti žalovanou** [tím, že zaměstnanci dala (jménem zaměstnavatele) výpověď z pracovního poměru, aniž by pro to byly splněny zákonné podmínky] **a škodou vzniklou zaměstnavateli** (tím, že zaplatil zaměstnanci náhradu platu poté, co byla uvedená výpověď z pracovního poměru soudem určena neplatnou), **neboť bez tohoto porušení pracovní povinnosti žalovanou by uvedená škoda zaměstnanci nevznikla tak, jak vznikla** (nebyla-li by zaměstnanci dána neplatná výpověď, nemusel by zaměstnavatel vynaložit náklady na náhradu platu). **Okolnost, že ke vzniku povinnosti zaměstnavatele zaplatit zaměstnanci náhradu platu bylo nutné, aby zaměstnanec podal žalobu o neplatnost výpovědi a oznámil žalobkyni, že trvá na dalším zaměstnávání (ust. § 69 odst. 1 a § 72 zákoníku práce), na existenci příčinné souvislosti mezi porušením pracovní povinnosti žalovanou zaměstnankyní a škodou na straně zaměstnavatele nic nemění.** Pokud jde o zavinění jako další předpoklad odpovědnosti vedoucí zaměstnankyně za škodu podle ust. § 250 zákoníku práce, postačuje zavinění ve formě nevědomé nedbalosti.

Práva a nároky zaměstnance (a jeho pozůstalých) vyplývající z tzv. faktického pracovního poměru – náhrada škody – a prokazování vzniku faktického pracovního poměru

V nálezu spis. zn. I. ÚS 615/17, ze dne 10. 8. 2017, Ústavní soud **určil obecným soudům, aby mají-li ve sporných případech pochybnosti o existenci (uzavření) pracovněprávního vztahu, tedy nelze-li dovodit, že byla uzavřena příslušná smlouva nebo dohoda, tedy pracovní smlouva nebo dohoda o práci konané mimo pracovní poměr, pečlivě dbaly na dodržování garancí spravedlivého procesu a chránili uchazeče o zaměstnání jako slabší stranu.**

V rozsudku spis. zn. 21 Cdo 6014/2016, ze dne 19. 12. 2017, Nejvyšší soud určil, že **v tzv. faktickém pracovním poměru má fyzická osoba (její pozůstalí) stejné právo na náhradu škody jako zaměstnanec (jeho pozůstalí) v platném pracovním poměru. Naplnění předpokladu vzniku tzv. faktického pracovního poměru spočívajícího ve výkonu práce „s vědomím zaměstnavatele“ nelze spojovat jen se samotnou vědomostí zaměstnavatele, která představuje objektivní stav, jenž odráží, že se zaměstnavateli dostalo informace o určité skutečnosti (o tom, že fyzická osoba, se kterou neuzavřel platnou pracovní smlouvu, popřípadě dohodu o pracích konaných mimo pracovní poměr, pro něj vykonává práci); vyžaduje též, aby zaměstnavatel byl s touto informací (vědomostí) srozuměn, tedy aby s ní souhlasil. Projevem tohoto souhlasu zpravidla bude, že zaměstnavatel umožní fyzické osobě**

vstup na pracoviště, kde mu přidělí práci, k jejímuž výkonu mu poskytne pracovní prostředky a uděluje pokyny. Není přitom nezbytné, aby práce byla konána přímo s vědomím zaměstnavatele, který je fyzickou osobou, nebo s vědomím statutárního orgánu zaměstnavatele, který je právnickou osobou. Stačí, je-li práce konána i jen s vědomím vedoucího zaměstnance, který je na daném pracovišti oprávněn stanovit a ukládat podřízeným zaměstnancům pracovní úkoly, organizovat, řídit a kontrolovat jejich práci a dávat jim k tomu účelu závazné pokyny, nebo s vědomím jiné fyzické osoby, která není ve vztahu k zaměstnavateli v pracovním poměru, ale jedná jménem zaměstnavatele jako jeho zástupce na základě dohody o plné moci. Závěr o tom, zda fyzická osoba konala pro zaměstnavatele práci s jeho vědomím, se bude v každém jednotlivém případě odvíjet od skutkových zjištění o konkrétních okolnostech, za nichž k výkonu práce došlo (jakým způsobem byl této fyzické osobě umožněn vstup na pracoviště, zda a kdo jí přidělil práci, udělil pracovní pokyny a poskytl pracovní prostředky nezbytné k výkonu práce, zda a jakým způsobem se zapojila do spolupráce s ostatními zaměstnanci nebo jinými fyzickými osobami pracujícími na pracovišti, apod.); povinnost tvrdit a prokazovat skutečnosti, ze kterých vyplývá, že práce byla vykonávaná s vědomím zaměstnavatele, má vždy žalobce, který nárok z tzv. faktického pracovního poměru uplatnil.

Oprávnění odborové organizace působit a jednat u zaměstnavatele

Odborová organizace (její organizační jednotka, resp. pobočná organizace) je ve smyslu ust. § 286 odst. 3 zákoníku práce oprávněna podle stanov působit u zaměstnavatele a jednat nejen v případě, že v jejích stanovách je výslovně uveden konkrétní zaměstnavatel, ale také tehdy, jestliže zaměstnavatel podniká v určitém oboru či odvětví, ve kterém odborová organizace podle stanov působí, vyložil Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 2622/2017, ze dne 21. 12. 2017.

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.
[*] Výběr z judikatury nejen k zákoníku práce za r. 2017 - část 7., dostuné na www, k dispozici >>> zde.
[*] Výběr z judikatury nejen k zákoníku práce za r. 2017 - část 8., dostuné na www, k dispozici >>> zde.

© EPRAVO.CZ – Sbírka zákonů , judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- 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
- Ujednání o místě výkonu práce v pracovní smlouvě a jeho výklad dle Nejvyššího soudu
- Dopady „oduznání“ nemoci z povolání na náhradu za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti
- Ústavní soud k alkoholu na pracovišti ve světle intenzity porušení pracovních povinností pedagogických pracovníků