

27. 9. 2018

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

Výběr z judikatury nejen k zákoníku práce za r. 2018 - část 2.

S ohledem na rychle se vyvíjející pracovně-právní judikaturu řešící naléhavé otázky praxe, jakož i zrychlení publikace vybraných judikátů ve sbírce judikatury NS, nebudeme s informacemi o pracovně-právní judikatuře z r. 2018 letos otálet, jak už bylo naznačeno v první části tohoto seriálu,[1] a publikovat přehled judikatury až po skončení kalendářního roku, jako tomu bylo dříve. A proto pokračujeme druhou částí přehledu nejzajímavějších a nejpřínosnějších rozhodnutí vrcholných soudních instancí z oblasti pracovního práva z letošního roku 2018.

Odvolání vedoucího úředníka územně samosprávného celku (obce, kraje) pro porušení zákonem stanovených povinností

Vedoucího úředníka nebo vedoucího úřadu lze dle ust. § 12 odst. 1 písm. b) zákona č. [312/2002](#) Sb., ve znění pozdějších předpisů, z funkce odvolat, porušil-li závažným způsobem některou ze svých zákonem stanovených povinností nebo dopustil-li se nejméně dvou méně závažných porušení zákonem stanovených povinností v době posledních 6 měsíců. Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 299/2017, ze dne 28. 3. 2018, vyložil: **Oba důvody pro odvolání vedoucího úředníka územně samosprávného celku z funkce uvedené v ust. § 12 odst. 1 písm. b) zákona o úřednících mohou být použity, jen porušil-li vedoucí úředník nebo vedoucí úřadu jemu zákonem stanovené povinnosti v době posledních 6 měsíců předtím, než k odvolání z funkce pro takové porušení došlo. Z ust. § 12 odst. 1 písm. b) zákona o úřednících vyplývá, že lhůta (časový úsek) 6 měsíců, ve které je zaměstnavatel oprávněn přistoupit k odvolání z funkce, počne běžet bez ohledu na to, kdy zaměstnavatel získal vědomost (dozvěděl se) o skutečnostech (porušení povinnosti ze strany vedoucího úředníka nebo vedoucího úřadu), s nimiž zákon spojuje možnost odvolání.** Znění uvedeného ustanovení jiný (opačný) výklad neumožňuje a nelze jej dovodit ani z jiného ustanovení zákona o úřednících. Podpůrně nelze použít ani ustanovení zákoníku práce.

Návrh změny dalšího pracovního zařazení (podle ust. § 73a odst. 2 zákoníku práce) po odvolání nebo vzdání se vedoucí funkce

Podle ust. § 72 odst. 2 zákoníku práce odvoláním nebo vzdáním se pracovního místa vedoucího zaměstnance pracovní poměr nekončí; zaměstnavatel je povinen tomuto zaměstnanci navrhnout změnu jeho dalšího pracovního zařazení u zaměstnavatele na jinou práci odpovídající jeho zdravotnímu stavu a kvalifikaci. Teprve jestliže zaměstnavatel nemá pro zaměstnance takovou práci, nebo ji zaměstnanec odmítne, jde o překážku v práci na straně zaměstnavatele a současně platí, že je dán výpovědní důvod podle ust. § 52 písm. c) zákoníku práce. **Návrh změny dalšího pracovního zařazení zaměstnance u zaměstnavatele na jinou práci odpovídající zdravotnímu stavu a kvalifikaci zaměstnance ve smyslu ust. § 73a odst. 2 zákoníku práce, v rozhodném znění může být zaměstnavatelem učiněn platně učiněn i ústně,** vyložil Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 4930/2016, ze dne 14. 3. 2018.

Současně NS ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 4930/2016, ze dne 14. 3. 2018, potvrdil, že nabídková povinnost zaměstnavatele podle ust. § 73a odst. 2 věty první zákoníku práce není

splněna, bylo-li zaměstnanci nabízeno pracovní místo, které v době učinění nabídky ještě nebylo zřízeno. (NS ČR vyšel z ustálené rozhodovací praxe - rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 9. 10. 2012 spis. zn. 21 Cdo 3980/2011, rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29. 6. 2016 spis. zn. 21 Cdo 2305/2015, rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 23. 1. 2018 spis. zn. 21 Cdo 4964/2016). Jestliže totiž nebylo nabízené pracovní místo ke dni podání výpovědi podle ust. § 73a odst. 2 věty druhé zákoníku práce zřízeno, neměl zaměstnavatel v této době potřebu, aby byla nabízená pracovní činnost reálně vykonávána, a proto nejde o platnou nabídku podle ust. § 73a odst. 2 věty první zákoníku práce. Nabízené pracovní místo musí být ke dni podání výpovědi podle ust. § 73a odst. 2 věty druhé zákoníku práce zřízeno také proto, že jednání, kterým zaměstnavatel plní svou povinnost navrhnout zaměstnanci uzavření dohody o jeho dalším pracovním zařazení, nemusí být vždy vedeno skutečným zájmem zaměstnavatele na tom, aby k uzavření takové dohody došlo (někdy může být záměr sledovaný zaměstnavatelem právě opačný). Z uvedeného jednoznačně vyplývá, že soud musí v řízení o neplatnost výpovědi dané zaměstnavatelem zaměstnanci podle ust. § 73a odst. 2 věty druhé zákoníku práce (mimo jiné) zkoumat, zda bylo nabízené pracovní místo v době podání výpovědi zřízeno (a výkon takové pracovní činnosti byl pro zaměstnavatele tímto potřebný).

Výpověď pro nadbytečnost a event. neplatnost pracovní smlouvy pro počáteční nemožnost plnění

Mezi jiné překážky v práci na straně zaměstnavatele lze zařadit i situace, kdy zaměstnavatel nemůže zaměstnanci přidělovat práci z toho důvodu, že nezískal nebo pozbyl oprávnění užívat k výkonu své podnikatelské nebo jiné činnosti nemovité věci či jiné prostory, které jsou podle pracovní smlouvy sjednaným místem výkonu práce zaměstnance, popř. se k nim též upíná jeho sjednaný druh práce. Existence takové překážky představuje právem uznanou dočasnou nemožnost plnění základních pracovněprávních povinností a vzhledem k tomu rovněž suspenzi pracovního závazku vymezeného v ust. § 38 odst. 1 písm. a) a b) zákoníku práce; zaměstnavateli současně vzniká povinnost platit zaměstnanci náhradu mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku po celou dobu výskytu této překážky. S její existencí nelze proto spojovat (v závislosti na tom, zda se uvedená překážka v práci na straně zaměstnavatele vyskytovala již v době uzavření pracovní smlouvy, nebo nastala později) neplatnost pracovní smlouvy pro počáteční nemožnost plnění ani zánik pracovního závazku pro následnou nemožnost plnění, vyložil Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 1083/2017, ze dne 11. 4. 2018. Výpověď pro nadbytečnost (dle ust. § 52 písm. c) zákoníku práce) ze strany zaměstnavatele za daných okolností (v situaci, kdy zaměstnavateli nebyl vydán v rámci restituce objekt, v němž měl zaměstnanec pracovat resp. kde měl vykonávat místo správce nemovitosti) neshledal NS ČR stejně jako soudy nižších stupňů neplatnou.

Rozhodné období pro určení výše plnění zaměstnavatele z konkurenční doložky

Rozhodným obdobím pro určení výše peněžitého vyrovnání z konkurenční doložky podle ust. § 310 odst. 1 zákoníku práce je kalendářní čtvrtletí předcházející měsíci, ve kterém zaměstnanec začal svůj závazek z konkurenční doložky plnit, nikoli kalendářní čtvrtletí, které předchází skončení pracovního poměru. (A proto, jestliže ve věci, kterou NS ČR projednával pod spis. zn. 21 Cdo 5432/2017 a uzavřel rozsudkem ze dne 24. 4. 2018, zaměstnanec mohl začít svůj závazek plnit nejdříve poté, co skončil jeho pracovní poměr dne 31. 12. 2014, tedy dne 1. 1. 2015, nárok na peněžité vyrovnání mu mohl vzniknout nejdříve v měsíci lednu 2015. Rozhodným obdobím pro zjištění průměrného měsíčního výdělku zaměstnance pro určení výše peněžitého vyrovnání příslušejícího mu za splnění jeho závazku z konkurenční doložky je proto kalendářní čtvrtletí předcházející plnění závazku, tedy čtvrté čtvrtletí 2014.)

Psychická újma na zdraví způsobená tzv. bossingem nadřízeného

Nižší soudy ve věci projednávané Nejvyšším soudem ČR pod spis. zn. 21 Cdo 2738/2017 (rozsudek ze dne 15. 5. 2018) dospěly ke správnému závěru, že okolnosti, které podle jejich zjištění byly příčinou duševního (psychického) onemocnění zaměstnance, který žaloval na náhradu újmy na zdraví [dlouhodobý stres vyvolaný dlouhodobým negativním působením jednatele zaměstnavatele (nadřízeného zaměstnance), jehož jednání bylo často arogantní, přezíravé, hrubé až vulgární (používal křik, sprostá slova a vulgární urážky) vůči zaměstnanci a ostatním zaměstnancům, jemuž byl zaměstnanec od počátku pracovního poměru vystaven], nelze považovat za pracovní úraz, neboť žádná z nich (jednotlivě i jako celek) nemá charakter úrazového děje, který by byl svou povahou krátkodobý, náhlý a násilný, a že zde proto nejsou splněny předpoklady odpovědnosti zaměstnavatele za škodu vzniklou zaměstnanci pracovním úrazem. Za těchto okolností soudy postupovaly správně, zabývaly-li se tím, zda v posuzovaném případě nejsou splněny podmínky odpovědnosti zaměstnavatele zaměstnanci za škodu, kterou mu způsobili porušením právních povinností v rámci plnění pracovních úkolů zaměstnavatele zaměstnanci jednajícím jeho jménem, popřípadě podmínky odpovědnosti zaměstnavatele za škodu, která zaměstnanci vznikla při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním porušením právních povinností nebo úmyslným jednáním proti dobrým mravům.

Korektivem dobrých mravů je možné poměřovat též jednání zaměstnavatele při výkonu jeho práva organizovat, řídit a kontrolovat práci svých zaměstnanců a dávat jim k tomu účelu závazné pokyny, které zaměstnavatel vykonává buď sám (je-li zaměstnavatelem fyzická osoba), resp. svými orgány (je-li zaměstnavatelem právnická osoba), nebo prostřednictvím svých vedoucích zaměstnanců, popřípadě fyzické osoby, která není ve vztahu k zaměstnavateli v pracovním poměru, ale jedná jménem zaměstnavatele jako jeho zástupce na základě dohody o plné moci. Soulad s dobrými mravy se zde neposuzuje jen na základě samotného jednání zaměstnavatele, vedoucího zaměstnance nebo třetí osoby jednajícím jménem zaměstnavatele (jeho obsahu a zvoleného způsobu komunikace), ale též s přihlédnutím ke konkrétní situaci, za které k tomuto jednání došlo (k době, místu, povaze a důležitosti řešeného pracovního úkolu nebo jiné záležitosti, jakož i k postavení a chování zaměstnanců, kterých se týká).

Výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů nesmí být v rozporu s dobrými mravy. Za výkon práva v rozporu s dobrými mravy lze považovat pouze takové jednání, jehož cílem není dosažení účelu a smyslu sledovaného právní normou, nýbrž které je v rozporu s ustálenými dobrými mravy vedeno přímým úmyslem způsobit jinému účastníku újmu (srov. např. právní názor vyjádřený v rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 28. 6. 2000, spis. zn. 21 Cdo 992/99, nebo v rozsudku Nejvyššího soudu ČR ze dne 29. 5. 2013, spis. zn. 21 Cdo 1582/2012).

Avšak nižší soud - posuzoval-li, zda jednání nadřízeného poškozeného zaměstnance při organizování, řízení a kontrole práce zaměstnanců a udělování pokynů těmto zaměstnancům bylo v souladu s dobrými mravy - v souladu s uvedenými závěry rozhodovací praxe NS ČR nepostupoval. Závěr o tom, že jednání nadřízeného naplňuje znaky úmyslného jednání proti dobrým mravům, učinil jen na základě skutkových zjištění o jeho obsahu a zvoleného způsobu komunikace [o tom, že jednání nadřízeného bylo přezíravé, hrubé a vulgární, že na pracovních poradách, které trvaly i několik hodin, se často (ve vztahu k žalobci i jiným zaměstnancům) uchýloval ke křiku, používání sprostých slov a vulgárním nadávkám], aniž by zohlednil okolnosti (situace), za nichž k tomuto jednání v jednotlivých případech došlo. O těchto okolnostech ani neučinil žádná (popřípadě zcela nedostatečná) skutková zjištění. Nižší soud, jehož - žalobě zaměstnance, i když ne plně, vyhovující - rozhodnutí bylo popisovaným rozsudkem NS ČR spis. zn. 21 Cdo 2738/2017, ze dne 15. 5. 2018, zrušeno, ve svém rozhodnutí nijak nezduvodnil svůj závěr o úmyslu nadřízeného (o tom, že nadřízený jednal v příčinné souvislosti s poškozením zdraví zaměstnance proti dobrým mravům úmyslně, tj. v přímém nebo nepřímém úmyslu způsobit žalobci škodu).

Odpovědnost zaměstnance za škodu způsobenou bezdůvodným obohacením jiného zaměstnance

Představuje-li vyplacená část platu bezdůvodné obohacení, které musí zaměstnanec vydat, jde o škodu, která zaměstnavateli vznikla a za kterou odpovídá jeho zaměstnanec, jenž svým jednáním takové obohacení způsobil, jen tehdy, není-li ji obohacený zaměstnanec povinen vrátit z důvodu vyplývajícího z ust. § 331 zákoníku práce (vrácení neprávem vyplacených částek může zaměstnavatel na zaměstnanci 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) nebo není-li ji obohacený zaměstnanec schopen vrátit (zejména z důvodu své nepříznivé majetkové situace). V případě, že obohacený zaměstnanec je povinen a schopen vyplacenou část platu vrátit, je totiž třeba vzít v úvahu, že neprávem vyplacené částky má zaměstnavateli nahradit především ten, kdo se tímto způsobem bezdůvodně obohatil, a že ten, kdo mu takové obohacení pouze umožnil, může být zavázán k náhradě jen tehdy, není-li povinen nebo schopen odčinit újmu obohacený zaměstnanec; pouze za této situace lze hovořit o tom, že k újmě, která nastala (projevuje se) v majetkové sféře poškozeného zaměstnavatele, došlo v příčinné souvislosti se zaviněným porušením povinností při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním ze strany zaměstnance, který za zaměstnavatele určil jinému zaměstnanci plat v rozporu se zákonem, vyložil Nejvyšší soud ČR v usnesení spis. zn. 21 Cdo 346/2018, ze dne 22. 5. 2018.

Adolf Maulwurf

[1] K dispozici >>> [zde](#).

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

Další články:

- [Postoupení pohledávky na výživné jako novinka právní úpravy účinné od 1. 1. 2026](#)
- [Jak zahájit provoz mezinárodní letecké linky do České republiky \(EU\): právní požadavky pro aerolinky ze třetích zemí](#)
- [Mimořádné vydržení a vývoj judikatury Nejvyššího soudu](#)
- [Preventivně-sankční funkce náhrady nemajetkové újmy za porušení osobnostních práv pohledem Ústavního soudu](#)
- [Odštěpný závod zahraniční společnosti optikou NIS2: Jak správně určit velikost podniku?](#)
- [Zápis ochranné známky bez komplikací. Klíčem k úspěchu je kvalitní předběžná rešerše](#)
- [Zneužití práva na přístup podle GDPR](#)
- [Byznys a paragrafy, díl 31. - létající pořizovatel ve světle nového stavebního zákona](#)
- [Právní povaha sítě elektronických komunikací - režim náhrady škody](#)
- [Náhrada ušlého nájemného při předčasném ukončení nájemní smlouvy na nebytové prostory](#)
- [Jak fungují plánovací smlouvy v reálných situacích \(2. díl\)](#)