

27. 11. 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 4.

Čtvrtým dílem pokračuje průběžně publikovaný přehled nejzajímavějších a nejprínosnějších rozhodnutí vrcholných soudních instancí – Ústavního soudu a Nejvyššího soudu v oboru pracovního práva z letošního roku 2018.

Běh a stavení prekluzivních lhůt zákoníku práce, včetně lhůty k podání žaloby na neplatnost rozvázání pracovního poměru

S účinností od 1. 1. 2014 je nutné při určování začátku a konce prekluzivní lhůty stanovené zákoníkem práce, tedy i dvouměsíční lhůty dle ust. § 72 zákoníku práce k podání žaloby na neplatnost rozvázání pracovního poměru, vycházet z ust. § 605 až 608 (nového) občanského zákoníku (o. z.), jakož i z ust. § 654 odst. 2 o. z., potvrdil Nejvyšší soud rozsudkem spis. zn. 21 Cdo 343/2018, ze dne 12. 6. 2018. Podle ust. § 654 odst. 2 o. z. ustanovení občanského zákoníku o běhu promlčecí lhůty (ust. § 645 až 652 o. z.) platí obdobně i pro prekluzivní lhůtu. Podle právní úpravy účinné od 1. 1. 2014 je tak možné v případech a za podmínek vymezených v ust. § 645 až 652 o. z. uplatnit u soudu neplatnost rozvázání pracovního poměru výpovědí, okamžitým zrušením, zrušením ve zkušební době nebo dohodou v delší než dvouměsíční prekluzivní lhůtě (tedy i po uplynutí 2 měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit tímto rozvázáním).

Nemravné ujednání o odchodném příslušejícím po odpracování 12 měsíců a aplikace zásady dobrých mravů v pracovním právu

V rozsudku spis. zn. 21 Cdo 1613/2018, ze dne 19. 7. 2018, se Nejvyšší soud ČR znovu zabýval dlouholetým a mediálně známým sporem personálního náměstka Českých drah se svým zaměstnavatelem o nárok na odchodné ve výši 8.680.000 Kč, na které mu mělo vzniknout právo po odpracování 12 měsíců, a to i když se místa vzdá sám, k čemuž také došlo, když se vedoucí zaměstnanec vzdal svého místa již po 1 roce a 13 dnech výkonu své funkce. S poukazem na to, že za kalendářní rok, kdy právě manažer u ČD působil, skončily ČD v konsolidované ztrátě ve výši 5 300 000 000 Kč, k níž sám jako manažer přispěl, protože se na ztrátě značně podílely personální resp. mzdové náklady na vedoucí pracovníky, za něž právě žalující manažer odpovídal, odmítly odchodné vyplatit.

Sporem se opakovaně zabývaly soudy nižších stupňů, jakož i, a to s judikaturním významem, pokud jde interpretaci pojmu dobré mravy a jeho aplikaci v pracovně-právních vztazích, Nejvyšší soud (rozsudek ze dne 19. 8. 2014, č. j. 21 Cdo 2305/2013) a Ústavní soud (náleze ze dne 7. 3. 2017, spis. zn. II. ÚS 129/16), až nakonec Nejvyšší soud ČR svým druhým rozsudkem ve věci spis. zn. 21 Cdo 1613/2018, ze dne 19. 7. 2018, odmítl dovolání manažera proti rozsudku Městského soudu v Praze, kterým byla žaloba na vyplacení požadované peněžité částky zamítnuta. Nejvyšší soud ČR rozhodl takto: Výkon práv z ujednání manažerské smlouvy o odchodném příslušejícím po odpracování 12 měsíců odpovídajícím mzdě za dalších 24 měsíců je v posuzované věci v rozporu s dobrými mravy. V posuzované věci je východiskem úvah odvolacího soudu v první řadě skutečnost, že ujednání o odchodném příslušejícím po odpracování 12 měsíců odpovídajícím mzdě za dalších 24 měsíců je „zcela nadstandardní“ kupříkladu v porovnání s běžnými ujednáními o konkurenčních doložkách, kde je jejich podstatou vzájemná vyváženost. I když složka zavinění, popřípadě úmysl (byť jen eventuelní)

není nezbytnou náležitostí výkonu práva v rozporu s dobrými mravy, nelze přehlédnout, že žalobce sám inicioval jednání o zvýšení odchodného z osminásobku na 24 násobek, a to v době, kdy podle účetní uzávěrky byla společnost v dlouhodobé ztrátě, a za situace, kdy vzhledem ke svému postavení byl schopen ovlivnit výrazně personální politiku žalované, kdy jako vrcholný manažer (náměstek generálního ředitele pro personální záležitosti) měl dostatečné znalosti a vědomosti o pracovněprávní problematice a o odměňování manažerů v jiných pozicích.

Odškodnění pooperačních komplikací v rámci odpovědnosti zaměstnavatele za škodu způsobenou pracovním úrazem a jejich příčinná souvislost s úrazem

Ústavní soud se v nálezu spis. zn. I. ÚS 2283/17, ze dne 28. 8. 2018, vyslovil, na rozdíl od obecných soudů, kladně k požadavku na odškodnění újmy na zdraví v důsledku pooperačních komplikací zaměstnance po pracovním úrazu. Jestliže v případě pracovního úrazu nebo nemoci z povolání je z hlediska lékaře souvislost mezi úrazem nebo nemocí a konečným zdravotním stavem zaměstnance zjevná, musí podle Ústavního soudu existovat zvláště dobré důvody pro to, aby tomu tak nebylo i z hlediska soudce. ÚS odmítl závěr obecného soudu o „přerušené příčinné souvislosti“ jako unáhlený, když zjednodušeně řečeno v podstatě věci shledal, že je zřejmé, že nebýt úrazu poškozeného, nebylo by jeho operace. Nebýt operace, tak by poškozený neonemocněl infekcí. Nebýt infekce, tak by nezemřel. Příčinná souvislost - úraz - operace - infekce - smrt je zcela zřejmá. V průběhu řízení před obecnými soudy nebylo zjištěno žádné podcenění taktiky operace ani jiná objektivní okolnost, která by náhle „zvenku“ vstoupila do řetězce příčin a následků. Infekci zlatým stafylokokem nelze považovat za „vnější“ objektivní skutečnost, je to poměrně obvykle se vyskytující komplikace při operativní léčbě úrazů.

Dohoda o možnosti odvolání z pracovního místa dle ust. § 73 odst. 2 a 3 zákoníku práce

Má-li zaměstnanec, jehož pracovní poměr se zakládá pracovní smlouvou, zastávat podle sjednaného druhu práce vedoucí pracovní místo, může s ním dle ust. § 73 odst. 2 zákoníku práce zaměstnavatel sjednat, že ho bude moci (v budoucnu) z pracovního místa odvolat a že se zaměstnanec může tohoto vedoucího pracovního místa vzdát. Vedoucí pracovní místa, vůči nimž lze sjednat možnost odvolání nebo vzdání se funkce, jsou uvedena v ust. § 73 odst. 3 zákoníku práce.

Nejvyšší soud ČR v usnesení spis. zn. 21 Cdo 1073/2017, ze dne 15. 8. 2018, dospěl k závěru, že od ust. § 73 odst. 2 a 3 zákoníku práce v rozhodném znění (dohoda účastníků pracovního poměru o odvolatelnosti zaměstnance byla sjednána 1. 12. 2011, sporný případ byl posuzován podle zákoníku práce, ve znění do 29. 12. 2011), upravujícího možnost odvolání z (vedoucího) pracovního místa (na které nebyl zaměstnanec jmenován, jelikož nejde o pracovní místa dle ust. § 33 odst. 3 zákoníku práce), bylo možné se odchýlit, a to jak rozšiřujícím způsobem, tak i zúžením okruhu osob, s nimiž je možné dohodu sjednat. Jediné omezení, jež vyplývá z nutnosti přihlížet i k souvisejícím ustanovením, je, že musí jít o vedoucího zaměstnance definovaného v ust. § 11 zákoníku práce. Nelze tedy jen pro účely dohody ve smyslu ust. § 73 odst. 2 a 3 zákoníku práce ze zaměstnance „vyrábět“ vedoucího zaměstnance, jestliže není vedoucím zaměstnancem ve smyslu ust. § 11 zákoníku práce. Ust. § 73 odst. 2 a 3 zákoníku práce tak není kogentní právní úpravou; v kolektivní nebo jiné smlouvě, popř. ve vnitřním předpisu, proto smí být okruh vedoucích zaměstnanců, s nimiž lze dohodu sjednat, vymezen jinak.

Chtějí-li smluvní strany, aby se možnost odvolání z pracovního místa (vzdání se pracovního místa) vztahovala (odchylně od zákoníku práce) na jiné vedoucí pracovní místo (místa), než je (jsou) uvedeno v ust. § 73 odst. 3 zákoníku práce (pro vymezení tam uvedených vedoucích pracovních míst je charakteristické, že jde o vedoucí zaměstnance, kteří jsou přímo podřízeni statutárnímu orgánu právnické osoby nebo vedoucímu zaměstnanci přímo podřízeného statutárnímu orgánu právnické

osoby, popřípadě, je-li zaměstnavatelem fyzická osoba, přímo podřízeni zaměstnavateli nebo vedoucímu zaměstnanci přímo podřízeného zaměstnavateli, ve všech případech za podmínky, že jim je podřízen další vedoucí zaměstnanec), musí být tato vůle v dohodě vyjádřena. (Jestliže smluvní strany chtěly, aby se možnost odvolání z funkce (vzdání se funkce) vztahovala (odchylně od zákoníku práce) na jiné vedoucí pracovní místo (místa), než je (jsou) uvedeno v ust. § 73 odst. 3 zákoníku práce, měla být tato vůle v dohodě vyjádřena; dohoda o možnosti odvolání z funkce (vzdání se funkce) ve vztahu k jakémukoli pracovnímu místu nepřipadá v úvahu (byla by pro rozpor se zákonem neplatná).)

Předpokladem pro sjednání dohody o možnosti odvolání z pracovního místa není, aby zaměstnanec zastával (již v době jejího uzavření) vedoucí pracovní místo. Přípustné je její sjednání také jen pro případ, že zaměstnanec bude u zaměstnavatele (v budoucnu) zastávat vedoucí pracovní místo. Uzavřená dohoda se vztahuje na každé vedoucí pracovní místo, které zaměstnanec bude (může v budoucnosti) u zaměstnavatele zastávat, nebylo-li sjednáno něco jiného. Dohoda může být obsažena v pracovní smlouvě nebo sjednána samostatně. Může být uzavřena při vzniku pracovního poměru nebo i kdykoliv za jeho trvání, a to na dobu určitou nebo na neurčito. Dojde-li ke skončení pracovního poměru, dohoda zaniká.

Výhrůžka zaměstnance zaměstnavateli a okamžité zrušení pracovního poměru pro ztrátu důvěry

Nesmí-li zaměstnavatel zaměstnance jakýmkoliv způsobem postihovat nebo znevýhodňovat proto, že se zákonným způsobem domáhá svých práv vyplývajících z pracovněprávních vztahů, tím spíše tak nesmí vůči zaměstnanci postupovat v případě, že zaměstnanec zákonným uplatněním svého práva (například podáním žaloby o neplatnost rozvázání pracovního poměru podle ust. § 72 zákoníku práce) pouze hrozí. Hrozil-li však zaměstnanec zaměstnavateli tím, že mu v případě nezajištění neoprávněné výhody znemožní dotaci na jeho činnost od ministerstva, pak nepochybně jednal (kromě jiného) v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele, jehož činnost je - vzhledem k tomu, že jde o obecně prospěšnou společnost - na dotacích závislá, a dopustil se tím porušení jedné ze základních povinností zaměstnance uvedené v ust. § 301 písm. d) zákoníku práce. Okolnost, že zaměstnanec použil pro pokus o získání neoprávněné výhody hrozbu směřující ve svých důsledcích proti majetku svého zaměstnavatele (majetku, jenž měl zaměstnavatel na svou činnost získat dotací, kterou zaměstnanec hodlal znemožnit), že chtěl ve svůj prospěch využít existenční závislosti zaměstnavatele na dotacích a že byl srozuměn s tím, že bez poskytnutí dotace nebude zaměstnavatel moci pokračovat ve své činnosti a „zkrachuje“, zvyšuje intenzitu porušení uvedené základní povinnosti zaměstnance natolik, že je namístě závěr o porušení povinnosti zaměstnance vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem ve smyslu ust. § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce. Z hlediska této intenzity není významné, zda výhrůžka zaměstnance mohla u zaměstnavatele vzbudit důvodnou obavu, že při jejím uskutečnění budou jeho zájmy ohroženy či poškozeny. Podstatná je totiž na jednání zaměstnance jeho naprostá neloajalita vůči zaměstnavateli, která musela mít za následek úplnou ztrátu vzájemné důvěry, jež je nezbytná v pracovněprávním vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem; právě tyto okolnosti opodstatňují závěr, že po zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnance nadále zaměstnával, rozhodl Nejvyššího soudu ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 1267/2018, ze dne 14. 8. 2018.

Neplatnost dohody o převedení na jinou práci

Dohoda o převedení na jinou práci uzavřená mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem v situaci, kdy zaměstnanec již v době, kdy byl tento právní úkon učiněn, nebyl zdravotně způsobilý k výkonu práce, na kterou měl být podle této dohody převeden (nejednalo-li se pouze o dočasnou pracovní neschopnost zaměstnance, která je překážkou v práci na straně zaměstnance, jejíž existence by

představovala právem uznanou dočasnou nemožnost plnění základních pracovněprávních povinností a vzhledem k tomu rovněž dočasnou suspenzi pracovního závazku), je neplatná pro rozpor se zákonem, neboť z ust. § 103 odst. 1 písm. a) zákoníku práce vyplývá zákaz, aby zaměstnanec vykonával práce, jejichž náročnost by neodpovídala jeho schopnostem a zdravotní způsobilosti, posoudil Nejvyšší soud ČR v rozsudku ze dne 7. 8. 2018, ve věci spis. zn. 21 Cdo 673/2018.

Opuštění pracoviště v rozsahu poloviny pracovní směny jako závažné porušení pracovní kázně

Při posuzování intenzity porušení pracovní povinnosti, kdy zaměstnanec opustil pracoviště bez souhlasu „nadřízeného“ v polovině pracovní směny, které odvolací soud vyhodnotil nikoliv jako „závažné porušení pracovních povinností“, jež by odůvodňovalo platnost výpovědi ze strany zaměstnavatele dle ust. § 52 písm. g) zákoníku práce, ale pouze jako „méně závažné porušení pracovních povinností“, měl odvolací soud vedle toho, že zaměstnavatel své pracovní povinnosti dosud plnil řádně, též přihlížet k rozsahu, v jakém zaměstnanec nedodržel rozvrženou pracovní dobu (k tomu, že zaměstnanec nebyl na pracovišti a nevykonával sjednanou práci po dobu zhruba 4 hodin, tedy v rozsahu odpovídajícím polovině pracovní doby), a k tomu, že nepřítomnost zaměstnance na pracovišti vedla k opožděnému dokončení zakázky a ke vzniku škody v podobě ušlého zisku z tržby ve výši 6 000 Kč. Za situace, kdy zaměstnanec neměl jakýkoli souhlas zaměstnavatele s opuštěním pracoviště před skončením pracovní doby, nemůže jeho jednání ani zčásti omlouvat (intenzitu porušení pracovní povinnosti snižovat) okolnost, že ve všech případech nebyl souhlas zaměstnavatele s opuštěním pracoviště zaměstnancem před skončením pracovní doby spojován s vydáním propustky. Významné z tohoto pohledu není, že zaměstnanec svůj odchod z pracoviště oznámil spoluzaměstnanci, neboť ten mu takový souhlas nebyl oprávněn udělit, a zaměstnanec proto nemohl ani rozumně předpokládat, že tento jeho postup nedostatek souhlasu zaměstnavatele zhojuje.

Obdobně okolnost, že zaměstnanec před opuštěním pracoviště nezastihl „nadřízeného“ (jednatele zaměstnavatele), který v té době měl jednání se zákazníkem, postup zaměstnance neomlouvá, neboť náležitá opatrnost při plnění pracovních povinností vyžadovala, aby s odchodem z pracoviště vyčkal do doby, kdy jednatel bude moci jeho požadavek na opuštění pracoviště posoudit.

Je-li během pracovní doby zaměstnanec povinen nejen vykonávat práci pro zaměstnavatele, ale také – pokud práci právě nevykonává, protože mu dosud přidělena nebyla – být připraven k výkonu práce podle pokynů zaměstnavatele, nesnižuje intenzitu porušení pracovní povinnosti ani okolnost, že v době opuštění pracoviště zaměstnanec neměl přidělenou „konkrétní práci, která by nebyla dokončena“ (tedy ani práci na zakázce, jejíž opožděné dokončení měl svou nepřítomností způsobit); svojí nepřítomností na pracovišti naopak zaměstnanec znemožnil, aby k přidělení práce došlo, vyhodnotil spor o neplatnost výpovědi z důvodu dle ust. § 52 písm. g) zákoníku práce Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 3004/2017, ze dne 7. 8. 2018.

Adolf Maulwurf

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

Další články:

- [Odpovědnost zaměstnavatele a zaměstnance v souvislosti s využitím umělé inteligence](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci – 2. díl: Redefinice závislé práce](#)

- [Home office v Česku, Německu a Rakousku: je česká právní úprava práce na dálku dostatečně flexibilní?](#)
- [Postoupení pohledávky na náhradu škody v pracovněprávních vztazích](#)
- [Návrh zákona o digitálních platformách přináší více, než se na první pohled zdá](#)
- [Odposlechy na pracovišti, policejní vyšetřování a skončení pracovního poměru](#)
- [Odpovědnost zaměstnance za schodek](#)
- [Konec improvizace v odměňování: zamýšlení nad návrhem transpozice směrnice o transparentním odměňování](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci - 1. díl](#)
- [Genderový audit jako strategický nástroj zaměstnavatele: Jak se připravit na implementaci směrnice 2023/970?](#)
- [Pokuta za švarcsystém kurýrů Rohlíku potvrzena Ústavním soudem](#)