

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 5.

Přinášíme již páté pokračování přehledu nejzajímavějších a nejprínosnějších rozhodnutí vrcholných soudních instancí, tentokrát Nejvyššího soudu ČR, v oboru pracovního práva z loňského roku 2018, jak jsou postupně rozhodnutí uvolňována pro veřejnost.

Odnětí pohyblivé složky mzdy zaměstnavatelem a okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem pro její nevyplacení

Rozhodne-li se zaměstnavatel odejmout (odebrat) pohyblivou složku mzdy jako takovou (nikoli ji nepřiznat pouze za určité období vzhledem k neuspokojivým pracovním výsledkům zaměstnance), nemůže tak učinit zpětně, nýbrž jen do budoucna. Rozhodnutí o odebrání pohyblivé složky mzdy musí zaměstnavatel doručit zaměstnanci nejpozději v den, kdy změna má nabýt účinnosti - upřesnil dosavadní judikaturu v oblasti snižování mzdy prostřednictvím snižování nebo odebrání pobídkových, motivačních, pohyblivých nebo práci zaměstnance hodnotících složek mzdy Nejvyššího soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 5984/2017, ze dne 15. 8. 2018.

Jestliže tedy zaměstnavatel nepostupuje v intencích těchto Nejvyšším soudem vyložených pravidel a odebere zaměstnanci pohyblivou složku mzdy v rozporu s nimi a nevyplatí ji, a to ani do 15 dnů po uplynutí období její splatnosti (tedy do 15 dnů po konci kalendářního měsíce následujícího po měsíci, ve kterém ni vzniklo zaměstnanci právo resp. za který měla náležet), pak je zaměstnanec za podmínek ust. § 56 odst. 1 písm. b) zákoníku práce oprávněn zrušit pracovní poměr okamžitě.

V projednávané věci byla zaměstnanci kromě pevné mzdy sjednané v pracovní smlouvě poskytována pohyblivá složka mzdy závislá na rozhodnutí zaměstnavatele o jejím vyplacení, krácení či nevyplacení na základě posouzení výsledků práce zaměstnance. Protože zaměstnavatel oznámil zaměstnanci skutečnost, že mu tato část mzdy s účinností od 1. 5. 2014 nadále nebude vyplácena, až dne 30. 5. 2014, kdy mu doručil dopis ze dne 1. 5. 2014 obsahující toto sdělení, je odůvodněn závěr, že zaměstnanec měl právo na pohyblivou složku mzdy i v měsíci květnu 2014. Nebyla-li však tato složka mzdy zaměstnanci vyplácena, zaměstnanec po marném uplynutí 15-ti denní lhůty, počítané od splatnosti mzdy za měsíc květen 2014, která nastala 30. 6. 2014, důvodně přistoupil dne 18. 7. 2014 k okamžitému zrušení pracovního poměru podle ust. § 56 odst. 1 písm. b) zákoníku práce.

Pouřazová renta v době, kdy je poživatel uchazečem o zaměstnání, jestliže ji dříve nepobíral

Náhrada za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti nebo při uznání invalidity přísluší ve smyslu ust. § 271b odst. 3 zákoníku práce i zaměstnanci, který je veden v evidenci uchazečů o zaměstnání; za výdělek po pracovním úrazu nebo po zjištění nemoci z povolání se považuje výdělek ve výši minimální mzdy platné v den prvního zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání. Pobíral-li zaměstnanec před tím, než se stal uchazečem o zaměstnání, náhradu za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti, přísluší mu tato náhrada v takové výši, ve které mu na ni vzniklo právo za trvání pracovního poměru nebo právních vztahů založených dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr. - Náhrada za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti ve výši uvedené v ust. § 371 odst. 3 věty druhé zákoníku práce v rozhodném znění, k němuž byl posuzován sporný případ (nyní již zmíněné ust. § 271b odst. 3 věty druhé zákoníku práce) náleží poškozenému

zaměstnanci také tehdy, jestliže mu nárok na tuto náhradu vznikl, avšak z různých důvodů náhradu „nepobíral“, určil Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 2086/2018, ze dne 15. 8. 2018.

Odpovědnost za škodu způsobenou splněním protiprávního příkazu nadřízeného

Je-li zaměstnanci vydán pokyn, který není v souladu s právními předpisy, není zaměstnanec povinen takový pokyn splnit. Jestliže však zaměstnanec přesto takový pokyn splní a zaměstnavateli tím vznikne škoda, je třeba mít na zřeteli, že z hlediska posouzení odpovědnosti zaměstnance za škodu ve smyslu ust. § 250 zákoníku práce není samo o sobě významné, že zaměstnanec „není takovým pokynem vázán“; podstatné je, že, jednal-li zaměstnanec protiprávně na pokyn nadřízeného zaměstnance, nelze protiprávní jednání zaměstnance (zaviněné porušení pracovněprávních povinností) považovat za jedinou příčinu vzniku škody, nýbrž příčinu vzniku škody je třeba spatřovat rovněž (zároveň) v porušení povinností ze strany zaměstnavatele (tím, že nadřízený zaměstnanec vydal pokyn, který nebyl v souladu s právními předpisy). Namísto je pak úvaha o poměrném omezení odpovědnosti zaměstnance z důvodu spoluodpovědnosti zaměstnavatele ve smyslu ust. § 250 odst. 2 zákoníku práce, připomenul Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 3157/2017, ze dne 12. 9. 2018.

Výjimka z nabídkové povinnosti nového pracovního zařazení (podle ust. § 73a odst. 2 zákoníku práce) po odvolání nebo vzdání se vedoucí funkce pro nesplňování jiných než kvalifikačních předpokladů

Podle ust. § 73 odst. 2 věty první 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. Nabídková povinnost zaměstnavatele se neváže ani k práci, k jejímuž řádnému výkonu zaměstnanec bez zavinění zaměstnavatele nesplňuje (jiné než kvalifikační) požadavky, které zaměstnavatel stanovil a které jsou vzhledem ke konkrétním podmínkám výkonu práce u tohoto zaměstnavatele oprávněné a povahou pracovních činností (objektivně vzato) ospravedlnitelné; to platí i pro požadavky, které zaměstnavatelem nebyly vytýčeny, ale vyplývají z povahy vykonávané práce nebo jsou z jiného důvodu obecně známé (samozřejmé), vyložil Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 4279/2017, ze dne 4. 10. 2018.

Je obecně známo, že zaměstnanec vykonávající práci tiskového mluvčího zajišťuje jednotnou komunikaci zaměstnavatele s veřejností, zejména se sdělovacími prostředky (tisk, rozhlas, televize, zpravodajské agentury a jiná média) a přitom řídí nebo spoluvytváří mediální politiku zaměstnavatele. Tiskový mluvčí tedy je (má být) mediální tvář zaměstnavatele, která formuluje a navenek přesvědčivě prezentuje oficiální stanoviska a názory zaměstnavatele a vytváří tak jeho obraz na veřejnosti. Ze samotné povahy této práce potom vyplývá (samozřejmý) požadavek, aby ji vykonávala osoba, která není v otevřeném (navenek prezentovaném) názorovém střetu, nebo dokonce sporu se zaměstnavatelem; výkon práce tiskového mluvčího v tomto směru vyžaduje vyšší míru loajality ve vztahu k zaměstnavateli, než kterou jsou povinni zachovávat ostatní zaměstnanci. Vzhledem k uvedenému odvolací soud nepostupoval (v projednávané věci) správně, nezabýval-li se (s odůvodněním, že „zákoník práce v tomto směru tuto skutečnost nezmiňuje jako předpoklad pro to, aby zaměstnanci byla takováto práce nabídnuta“) procesní obranou žalované (obsaženou již ve vyjádření k žalobě) založenou na tvrzení, že žalobci práce tiskového mluvčího nemohla být nabídnuta, neboť ještě v den svého odvolání z pracovního místa... v médiích „ostře kritizoval... nové vedení...“, tedy tím, zda žalobce dříve, než mu mohla být práce tiskového mluvčího nabídnuta, na základě svých mediálních vystoupení bez zavinění zaměstnavatele uvedený požadavek k výkonu této práce nepozbyl.

Výpověď pro neuspokojivé pracovní výsledky před uplynutím stanovené lhůty k jejich odstranění

K platnému rozvázání pracovního poměru výpovědí z důvodu uvedeného v ust. § 52 písm. f) části věty za středníkem zákoníku práce, tedy pro neuspokojivé pracovní výsledky, může zaměstnavatel přistoupit i před uplynutím přiměřené lhůty, kterou zaměstnanci stanovil k odstranění neuspokojivých pracovních výsledků v písemné výzvě učiněné v době posledních 12 měsíců, je-li s ohledem na povahu a množství nesplněných pracovních úkolů zaměstnance a stav jejich rozpracovanosti, způsob hodnocení pracovních výsledků zaměstnanců u zaměstnavatele, popřípadě též s přihlédnutím k dosavadnímu přístupu zaměstnance k plnění pracovních povinností nepochybně (zjevné), že v době, která zbývá do jejího uplynutí, k odstranění neuspokojivých pracovních výsledků zaměstnance nedojde (nemůže dojít), potvrdil Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 3795/2017, ze dne 19. 9. 2018.

Porušení zákonné povinnosti úředníkem územně samosprávného celku při výkonu přenesené působnosti obce

Povinnost dodržovat zákonem stanovené povinnosti patří k základním povinnostem úředníka územně samosprávného celku vyplývajícím z pracovního poměru a spočívá v plnění povinností, které v prvé řadě vyplývají přímo ze zákona, a mohou vyplývat i z jiných než pracovníprávních předpisů, které se rovněž vztahují k úředníkem vykonávané práci. Vydal-li proto úředník územní rozhodnutí v rozporu s územním plánem, porušil tím zákonem mu stanovené povinnosti ve smyslu ust. § 12 odst. 1 písm. b) zákona č. [312/2002](#) Sb., o úřednících územně samosprávných celků, vyhodnotil Nejvyššího soudu ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 422/2017, ze dne 14. 8. 2018. I když se v uvedeném případě jedná o výkon činnosti při výkonu přenesené působnosti obce, je zaměstnavatel oprávněn posuzovat plnění výkonu funkce a povinností, tedy i jeho rozhodovací činnost při výkonu přenesené působnosti, neboť v opačném případě by ust. § 12 odst. 1 písm. b) zákona č. [312/2000](#) Sb., postrádalo svůj smysl.

Odmítnutí pracovní cesty a zohlednění oprávněných zájmů zaměstnance při vysílání na pracovní cestu

Zaměstnavatel je i při určení doby a místa nástupu pracovní cesty, jejího ukončení a její délky podle ust. § 153 odst. 1 zákoníku práce povinen přihlížet k oprávněným zájmům zaměstnance, a to i v případě, že vysílání na pracovní cesty představuje podstatný znak výkonu sjednaného druhu práce. Samotný pojem „přihlížet“ neznamená podle doslovného výkladu povinnost respektovat jakékoli zájmy zaměstnance. Zaměstnavatel je však vždy povinen určit podmínky pracovní cesty takovým způsobem, aby zaměstnanec, který dbá zaměstnavatelem předem určených pokynů, v průběhu pracovní cesty dodržoval právní předpisy (aby nebyl „nucen“ právní předpisy v průběhu pracovní cesty porušovat) a aby zaměstnavatel mohl dostát všem svým zákonným povinnostem, vyložil Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 1561/2018, ze dne 9. 10. 2018. Jestliže zaměstnavatel předem písemně určí zaměstnanci způsob ubytování na pracovní cestě, avšak takovým způsobem, že by zaměstnanec - dbal-li by pokynů týkajících se ubytování - porušoval právní předpisy, je zaměstnanec oprávněn odmítnout nastoupit na pracovní cestu, aniž by byl povinen sám si aktivně vyhledat jiné alternativní ubytování. (Vzhledem k tomu, že se čl. 8 odst. 8 Evropské dohody o práci osádek vozidel v mezinárodní silniční dopravě (AETR) i shodně znějící čl. 8 odst. 8 nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 561/2006 výslovně týkají denní doby odpočinku a zkrácené týdenní doby odpočinku, řidič nesmí čerpat běžnou týdenní dobu odpočinku v zaparkovaném vozidle. - *Zaměstnanec však měl v předmětném případě odpočívat v kabině vozidla vybaveného lůžkem.*) Jelikož v posuzované věci byly podmínky pracovních cest zaměstnavatelem určeny tak, že by zaměstnanec v případě respektování pokynů zaměstnavatele porušoval právní předpisy, jednal zaměstnanec v souladu s ust. § 301 písm. a) a c) zákoníku práce, odmítl-li za těchto podmínek na

pracovní cesty nastoupit, a v tomto jeho jednání nelze spatřovat porušení povinnosti zaměstnance.

Požádal-li v posuzované věci zaměstnanec, aby byl na pracovní cestu vyslán v takovém termínu, aby se mohl zúčastnit jednání u soudu ve sporech vedených mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, měl zaměstnavatel zajistit rozvržení pracovní doby tak, aby zaměstnanci mohlo být k účasti na jednáních u soudu poskytnuto v nezbytném rozsahu pracovní volno. Pokud tak zaměstnavatel neučinil a nepřizpůsobil podmínky pracovní cesty tak, aby měl zaměstnanec možnost zúčastnit se jednání u soudu, nelze jednání zaměstnance spočívající v tom, že odmítl na tuto pracovní cestu nastoupit, považovat za porušení povinnosti zaměstnance, rozhodl Nejvyšší soud dále též v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 1561/2018, ze dne 9. 10. 2018.

Prodloužení pracovního poměru akademického pracovníka vysoké školy

Z přechodného ust. čl. X zákona č. [365/2011](#) Sb. vyplývá, že pracovní poměry akademických pracovníků vysokých škol na dobu určitou, které vznikly, byly opakovaně sjednány nebo byly prodlouženy v době do 31. 12. 2011, se i po tomto datu řídily „dosavadními předpisy“, tj. právní úpravou dopadající na ně do dne 31. 12. 2011. Novou právní úpravou účinnou od 1. 1. 2012 proto zůstala nedotčena platnost sjednání pracovních poměrů akademických pracovníků vysokých škol na dobu určitou přesahující tři roky, jakož i ujednání o opakování této doby (prodloužení pracovního poměru o tuto dobu) více než dvakrát, k nimž došlo před 1. 1. 2012, i když sjednaná doba trvání pracovního poměru měla uplynout až po 31. 12. 2011. Došlo-li ovšem k uzavření, opakovanému sjednání nebo prodloužení pracovního poměru na dobu určitou po 31. 12. 2011, řídil se tento pracovněprávní vztah „novými předpisy“, tj. ust. § 39 zákoníku práce ve znění účinném od 1. 1. 2012.

Byl-li po 31. 12. 2011 opakovaně sjednán pracovní poměr akademického pracovníka vysoké školy na dobu určitou nebo prodloužen pracovní poměr na dobu určitou uzavřený podle „dosavadních předpisů“ (do 31. 12. 2011), šlo o platný právní úkon jen tehdy, nepřesahovala-li další dohodnutá doba trvání pracovního poměru - s výjimkami uvedenými v ust. § 39 odst. 3 a 5 zákoníku práce ve znění účinném do 31. 7. 2013 (ust. § 39 odst. 3, 4 a 6 zákoníku práce ve znění pozdějších předpisů) - tři roky. Nešlo však o předpoklad jediný; z ust. § 39 odst. 2 zákoníku práce totiž současně vyplývá, že ode dne vzniku prvního pracovního poměru na dobu určitou mohl být pracovní poměr na dobu určitou v délce tří let opakován nejvýše dvakrát, nešlo-li o některou ze zmíněných výjimek. Počet opakování pracovního poměru na dobu určitou je přitom nutné - s ohledem na datum účinnosti novely zákoníku práce provedené zákonem č. [365/2011](#) Sb. a na ustanovení čl. X zákona č. [365/2011](#) Sb. - uvažovat od vzniku (opakovaného sjednání nebo prodloužení) pracovního poměru na dobu určitou po 31. 12. 2011.

(Podle rozsudku Nejvyššího soudu ČR spis. zn. 21 Cdo 3183/2018, ze dne 30. 10. 2018)

Adolf Maulwurf

© EPRAVO.CZ - Sběrka 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: zamyšlení 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](#)