

18. 4. 2019

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 6.

Přinášíme již šesté pokračování přehledu nejzajímavějších a nejpřínosnějších rozhodnutí vrcholných soudních instancí, tentokrát Ústavního soudu a Nejvyššího soudu ČR, v oboru pracovního práva z loňského roku 2018.

Výpověď pro závažné porušení pracovní kázně a spoluzavinění nadřízených zaměstnance

Ústavní soud určil v usnesení spis. zn. II. ÚS 3408/16, ze dne 9. 8. 2018, že nedostatky v plnění pracovních úkolů nelze klást za vinu i nadřízeným (vedoucím zaměstnancům) zaměstnance, protože za plnění pracovních úkolů je výhradně odpovědný zaměstnanec. Z hlediska vymezení relativně neurčité hypotézy právní normy (ust. § 52 písm. g) zákoníku práce), kdy má soud širokou možnost uvážení a přihlíží zejména k osobě zaměstnance, jeho dosavadnímu postoji k plnění pracovních úkolů, k době a situaci, v níž došlo k porušení pracovních povinností, k míře jeho zavinění, způsobu a intenzitě porušení konkrétní pracovní povinnosti, důsledkům porušení pracovní povinnosti pro stěžovatele a k tomu, zda svým jednáním způsobil zaměstnavateli škodu, tak tedy soud nepřihlíží ke spoluzavinění nadřízených zaměstnanců na porušení pracovní kázně zaměstnancem.

Vrácení odstupného v případě výkonu práce na dobu do vyřešení otázky platnosti rozvázání pracovního poměru ve smyslu ust. § 69 - 72 zákoníku práce

V rozsudku spis. zn. 21 Cdo 3606/2017, ze dne 15. 8. 2018, Nejvyšší soud ČR vyložil, že výkon práce zaměstnancem pro dosavadního zaměstnavatele v pracovněprávním vztahu, který se (dokud nedojde k vyřešení sporu o platnost rozvázání pracovního poměru a kdy až do té doby panuje mezi smluvními stranami základního pracovněprávního vztahu nejistota o tom, jaké budou jejich (další) pracovněprávní vztahy a jaké jim (případně) vzniknou závazky) řídí zvláštní právní úpravou obsaženou v ust. § 69 - 72 zákoníku práce, k němuž zaměstnanec přistoupil ještě před uplynutím doby určené podle počtu násobků průměrných výdělků, z nichž byla odvozena výše odstupného, nezakládá povinnost zaměstnance k vrácení odstupného podle ust. § 68 odst. 1 zákoníku práce, neboť se nejedná o práci, která by byla vykonávána v novém (opětovně založeném) pracovním poměru nebo na základě dohody o pracovní činnosti, kterou po skončení předchozího pracovního poměru zaměstnanec s dosavadním zaměstnavatelem (jeho nástupcem) uzavřel. Jedná se o výkon práce v rámci téhož (pouze však prolongovaného) pracovního poměru, nikoliv v rámci nového pracovního poměru.

Rovné zacházení při určení výše platu zaměstnanci veřejné sféry (zařazení do platové třídy a platového stupně

K rozdílnému (nerovnému) zacházení se zaměstnanci odměňovanými platem může dojít i v případě, kdy zaměstnavatel zaměstnance nezařadí - na rozdíl od jiných zaměstnanců vykonávajících stejnou práci nebo práci stejné hodnoty - do platové třídy nebo platového stupně v souladu s právními předpisy, nebo naopak v případě, kdy je zaměstnanec zařazen do platové třídy a platového stupně v souladu s právními předpisy, avšak jiní zaměstnanci vykonávající stejnou práci nebo práci stejné

hodnoty jsou zařazeni do vyšší platové třídy či vyššího platového stupně, vyložil Nejvyššího soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 2262/2018, ze dne 28. 11. 2018. - A pokud jde o prostředky obrany proti nerovnému zacházení – diskriminaci v pracovně-právních vztazích, dodal NS: Nezbytnou podmínkou pro to, aby se zaměstnanec mohl úspěšně domáhat (tzv. zdržovací, negatorní žalobou), aby bylo upuštěno od porušování práv a povinností vyplývajících z práva na rovné zacházení (diskriminace), je, aby toto porušování (diskriminace) trvalo, popř. aby existovalo bezprostřední nebezpečí (hrozba) jeho uskutečnění či opakování v budoucnu. Z toho plyne, že právní prostředek tohoto druhu nemá místo tam, kde porušování práv a povinností vyplývajících z práva na rovné zacházení (diskriminace) již byly ukončeno (dokonáno) a netrvá, popř. kde neexistuje žádné bezprostřední nebezpečí (hrozba) jeho uskutečnění či opakování v budoucnu. Pro posouzení, zda jsou splněny podmínky pro to, aby bylo zaměstnavateli uloženo upustit od porušování práv a povinností vyplývajících z práva na rovné zacházení (diskriminace), je přitom rozhodující stav v době vyhlášení rozsudku.

Vznik nároku zaměstnance na odstupné (dle ust. § 67 odst. 1 zákoníku práce) a uvedení důvodu rozvázání pracovního poměru v dohodě

Byl-li pracovní poměr rozvázán dohodou, má zaměstnanec právo na odstupné podle ust. § 67 odst. 1 zákoníku práce vždy, jestliže prokáže, že k dohodě o rozvázání pracovního poměru došlo z důvodů uvedených v ust. § 52 písm. a) až c) zákoníku práce; to platí i tehdy, nebyly-li v dohodě uvedeny důvody, pro které se pracovní poměr končí, popřípadě obsahuje-li dohoda v rozporu se skutečností takové důvody rozvázání pracovního poměru, s nimiž zákon nespojuje poskytnutí odstupného podle ust. § 67 odst. 1 zákoníku práce. Stejně tak platí i obráceně - prokáže-li zaměstnavatel, že dohoda obsahuje v rozporu se skutečností takové důvody rozvázání pracovního poměru, s nimiž zákon nárok spojuje, neboť takový důvod ve skutečnosti neexistoval (nebyl), nárok na odstupné zaměstnanci nevzniká, vyplývá z podle rozsudku Nejvyššího soudu ČR spis. zn. 21 Cdo 3551/2017, ze dne 27. 11. 2018, který je významný i v otázkách rozvázání pracovního poměru z důvodu přemístění zaměstnavatele nebo jeho části dle ust. § 52 písm. b) zákoníku práce – jak následují další informace.

Rozvázání pracovního poměru z důvodu přemístění zaměstnavatele nebo jeho části (ust. § 52 písm. b) zákoníku práce)

Přemístění zaměstnavatele nelze mechanicky ztotožňovat se změnou zaměstnavatelova sídla zapsaného do veřejného rejstříku nebo skutečného sídla, je-li zaměstnavatel právnickou osobou, nebo sídla podnikatele u zaměstnavatele, který je fyzickou osobou, neboť změna sídla nemusí mít nutně za následek také převedení podnikání nebo provozu jiných činností (úkolů) zaměstnavatele na jiné místo.

Výpovědní důvod podle ust. § 52 písm. b) zákoníku práce (přemístuje-li se zaměstnavatel nebo jeho část) je naplněn, jen nemá-li zaměstnavatel možnost (vzhledem k ujednání o místě nebo místech výkonu práce obsaženého v pracovní smlouvě) přidělovat zaměstnanci práci nadále v dosavadním (sjednaném) místě výkonu práce nebo v místě, kam byl provoz jeho činnosti (činností) nebo úkolů přemístěn. Při přemístění jen části zaměstnavatele je možné dát výpověď podle ust. § 52 písm. b) zákoníku práce jen tomu zaměstnanci, který pracoval v přemístěné části a kterému proto nelze přidělovat nadále práci na místě (v místech), sjednaném (sjednaných) v pracovní smlouvě, připomněl NS ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 3551/2017, ze dne 27. 11. 2018.

Podmínky pro doručení výpovědi z pracovního poměru poštou

Při výběru způsobu doručení do vlastních rukou zaměstnavatel nepostupuje podle vlastní úvahy; k doručení prostřednictvím držitele poštovní licence nebo jiného provozovatele poštovních služeb smí přistoupit, jen není-li možné, aby písemnost doručil zaměstnanci sám na pracovišti, v jeho bytě nebo

kdekoliv bude zastižen, popřípadě aby mu písemnost doručil prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací. Kdy není možné, aby zaměstnavatel písemnost určenou do vlastních rukou doručil zaměstnanci sám, zákon blíže nestanoví (podmínky pro doručení prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací jsou uvedeny v ust. § 335 zákoníku práce). K ust. § 334 odst. 2 části věty za středníkem zákoníku práce je tak třeba přistupovat jako k právní normě s relativně neurčitou (abstraktní) hypotézou, tj. k právní normě, jejíž hypotéza není stanovena přímo právním předpisem a která tak přenechává soudu, aby podle svého uvážení v každém jednotlivém případě vymezil sám hypotézu právní normy ze širokého, předem neomezeného, okruhu okolností. Pro posouzení, zda v konkrétním případě nebylo (bylo) možné, aby zaměstnavatel písemnost určenou do vlastních rukou doručil zaměstnanci sám, tak může soud přihlídnout například k tomu, zda zaměstnanec byl vůbec (objektivně) prostředky zaměstnavatele dosažitelný, zda zaměstnavatel takový pokus učinil, co bylo důvodem případně neúspěšného doručení, zda mělo nějaký smysl učinit další pokus o doručení, jak naléhavé bylo doručení písemnosti, zda bylo možné očekávat, že doručení prostřednictvím provozovatele poštovních služeb bude úspěšnější než opakované doručování zaměstnavatelem apod. Zejména nelze přehlédnout, že je to zaměstnavatel, na kterého zákon přenáší povinnost řádného doručení vyjmenovaných písemností zaměstnanci. Smyslem právní úpravy doručování písemností zaměstnanci totiž je, aby se písemnost skutečně dostala do dispozice zaměstnance, a nikoli jen naplnění formálních postupů, o nichž je předem zřejmé, že sledovaný cíl nemohou naplnit.

V projednávané věci (rozsudek Nejvyššího soudu ČR spis. zn. 21 Cdo 2036/2017, ze dne 7. 11. 2018) však soudy nižší uvedeným způsobem nepostupovaly. Pro splnění nemožnosti doručení písemnosti samotným zaměstnavatelem se spokojily se zjištěním, že v den, kdy se zaměstnavatel rozhodl pro doručení písemnosti zaměstnanci, měl zaměstnanec dovolenou a nemohlo mu tak být doručeno na pracovišti. Mimo své úvahy zanechaly skutečnost, že se jednalo o pátek a že se zaměstnavatel mohl pokusit o doručení do bydliště zaměstnance (i v sobotu a neděli), že předáním zásilky k doručení prostřednictvím provozovatele poštovních služeb nemohlo k doručení dojít dříve než v pondělí; v tento den však mohl zaměstnavatel učinit pokus o doručení zaměstnanci sám a na pracovišti. Z uvedeného vyplývá, že závěr soudů o tom, že byly splněny podmínky pro doručení výpovědi z pracovního poměru prostřednictvím provozovatele poštovních služeb, je (pro svoji předčasnost) nesprávný.

Konkurenční doložka: Nepřípustná výdělečná činnost bývalého zaměstnance (na poptávkové straně, v oblasti vstupů do výdělečné činnosti, tedy na odvozeném trhu výrobních faktorů)

Nepřípustnou výdělečnou činností ve smyslu ust. § 310 odst. 1 zákoníku práce je též výdělečná činnost zaměstnance, jejíž předmět zapsaný ve veřejném (obchodním) rejstříku nebo uvedený v živnostenském oprávnění (popř. ve zřizovací listině nebo ve zvláštním právním předpise) se ani zčásti neshoduje s obdobně zapsaným předmětem činnosti zaměstnavatele, jestliže se zaměstnanec (jeho nový zaměstnavatel) a zaměstnavatel při ní přesto mohou ocitnout v navzájem konkurenčním postavení a jestliže proto má tato výdělečná činnost zaměstnance vůči zaměstnavateli soutěžní povahu. I když při rozdílném předmětu činnosti zaměstnanec (jeho nový zaměstnavatel) a zaměstnavatel vyrábí, nabízí nebo poskytují odlišné výrobky, zboží nebo služby, nelze ani v tomto případě vyloučit jejich střet na tzv. trhu výrobků a služeb, neboť i jejich nabídka se může na trhu setkat s poptávkou stejných zákazníků (klientů) volících mezi více způsoby uspokojení svých potřeb. V úvahu též připadá střet v oblasti vstupů do výdělečné činnosti, tedy na odvozeném tzv. trhu výrobních faktorů, kde se jejich poptávka po přírodních zdrojích, pracovních silách, dodavatelských službách nebo reálném kapitálu (budovách, strojích, zařízeních, dopravních prostředcích apod.) a finančním kapitálu (penězích, cenných papírech) setká s nabídkou stejných dodavatelů (poskytovatelů); trh výrobních faktorů je odvozený od základního trhu výrobků a služeb v tom

smyslu, že poptávka po výrobních faktorech je odvozená od poptávky po výrobcích a službách. Na soutěžní povahu výdělečné činnosti zaměstnance (jeho nového zaměstnavatele) vůči zaměstnavateli však nebude možné usuzovat jen na základě skutečnosti, že jejich výdělečná činnost na vstupu vyžaduje (alespoň zčásti) stejné nebo obdobné výrobní faktory; takto široké pojetí zákazu konkurence by nepochybně bylo v rozporu se smyslem a účelem ust. § 310 odst. 1 zákoníku práce, jakož i se základní zásadou pracovněprávních vztahů spočívající ve zvláštní zákonné ochraně postavení zaměstnance [ust. § 1a odst. 1 písm. a) zákoníku práce], a představovalo by porušení základního práva na svobodnou volbu povolání a práva podnikat garantovaného ust. čl. 26 odst. 1 Listiny základních práv a svobod. Zaměstnanec (jeho nový zaměstnavatel) a zaměstnavatel by se mohli ocitnout v navzájem konkurenčním postavení tehdy, pokud by s ohledem na specifickou povahu jejich (jinak odlišných) výdělečných činností nebo specifickou situaci na trhu výrobních faktorů využívaných při těchto činnostech uspokojení poptávky zaměstnance (jeho nového zaměstnavatele) závažným způsobem ztížilo uspokojení stejné nebo obdobné poptávky zaměstnavatele a tím i vlastní výkon jeho výdělečné činnosti. Bude se tedy jednat spíše o případy výjimečné.

O nepřipustnou výdělečnou činnost bývalého zaměstnance, který se zaměstnavatelem sjednal konkurenční doložku, se ve smyslu ust. § 310 odst. 1 zákoníku práce může jednat též v případě střetu v oblasti vstupů do výdělečné činnosti, tedy na odvozeném trhu výrobních faktorů, který má význam tehdy, pokud by s ohledem na specifickou povahu (jinak odlišných) výdělečných činností zaměstnance (jeho nového zaměstnavatele) a zaměstnavatele nebo specifickou situaci na trhu výrobních faktorů využívaných při těchto činnostech uspokojení poptávky zaměstnance (jeho nového zaměstnavatele) závažným způsobem ztížilo uspokojení stejné nebo obdobné poptávky zaměstnavatele a tím i vlastní výkon jeho výdělečné činnosti, vyložil Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 5337/2017, ze dne 19. 12. 2018.

Nejvyšší soud ČR v uvedeném rozhodnutí rovněž připomněl, že závěr o tom, že zaměstnanec vykonává nepřipustnou výdělečnou činnost ve smyslu ust. § 310 odst. 1 zákoníku práce, je závěrem právním a ten přísluší jen soudu, nikoliv znalci, který provádí jen hodnocení skutkové.

Adolf Maulwurf

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

Další články:

- [Velké tápání okolo švarcsystému](#)
- [Dva problémy s pracovní pohotovostí](#)
- [Příkaz a příkaz na místě v přestupkovém řízení vedeném orgány inspekce práce](#)
- [Nová úprava kvalifikovaných zaměstnaneckých opcí](#)
- [Zákon o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele vstupuje v účinnost](#)
- [Souběh funkce statutárního orgánu a pracovněprávního vztahu - judikатурní vývoj](#)
- [Nejvyšší soud: Příspěvek na penzijní připojištění se řadí mezi pracovní a mzdové podmínky](#)
- [Změny nejen parametrů exekučních srážek pro rok 2026](#)
- [Transparentní odměňování](#)
- [K osobnímu příplatku v platové sféře](#)
- [Odvolání vedoucího zaměstnance z funkce a některé související otázky z HR praxe](#)