20. 6. 2019

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

Výběr z judikatury nejen k zákoníku práce za r. 2019 - část 1.

Ani s publikací nejzajímavějších a nejpřínosnějších rozhodnutí, zásadně vrcholných soudních instancí, v oboru pracovního práva z letošního roku 2019 nebudeme otálet, nebudeme tedy čekat na uzavření ročníku, nýbrž budeme přinášet přehledy judikatury nejen k zákoníku práce průběžně, tak jako tomu bylo ohledně loňského ročníku 2018. Již nyní tedy začínáme první částí judikátů a významných rozhodnutí z úvodních měsíců roku 2019.

Důkaz kamerovým záznamem pořízeným bez svolení zaměstnance

Zaměstnankyně dostala výpověď dle ust. § 52 písm. g) zákoníku práce z důvodu soustavného méně závažného porušování povinností, které se bránila soudní cestou. S ohledem na předmět sporu (otázka platnosti výpovědi z pracovního poměru) důkazní břemeno ohledně naplnění skutků, vymezených ve výpovědi z pracovního poměru tíží žalovaného zaměstnavatele. Z části kamerového záznamu z marketu, který předložil zaměstnavatel jako důkaz, soud shledal, že zaměstnankyně trávila valnou část pracovní doby v prostorách hypermarketu povídáním se známými. Žaloba na určení neplatnosti výpovědi byla soudem prvního stupně zamítnuta, odvolání zaměstnankyně nebylo úspěšné, dovolání bylo odmítnuto. Zaměstnankyně nejen v ústavní stížnosti namítala, že záznam z kamerového systému je důkazem, který byl pořízen nezákonným způsobem, a nemělo být k němu vůbec přihlíženo. V usnesení spis. zn. I. ÚS 3900/18, ze dne 8. 1. 2019, kterým Ústavní soud zamítl ústavní stížnost zaměstnankyně, připomenul, že podle ustálené rozhodovací praxe je provedení podobných důkazů přípustné za situace, kdy nad právem na ochranu osobnosti člověka, jehož projev (obrazový záznam) je bez jeho souhlasu zachycen, převáží základní právo osoby, která projev dotčené osoby zachytila (v tomto případě právo na spravedlivý proces), přičemž takový zásah do práva na ochranu osobnosti nesmí být vzhledem ke konkrétním okolnostem nepřiměřený. Ústavní soud uzavřel, že v projednávaném případě k zásahu do ústavně zaručených základních práv a svobod zaměstnankyně nedošlo.

Pracovní smlouva uzavřená za oba účastníky pracovního poměru stejnou osobou

Pracovní smlouvy uzavřené za zaměstnavatele (obchodní společnost) i zaměstnance stejnou osobou (statutárním orgánem) v době mezi 1. 1. 2012 a 31. 12. 2013 nejsou automaticky neplatné z důvodu střetu zájmů ve smyslu ust. § 22 odst. 2 občanského zákoníku z roku 1964 (zákon č. 40/1964 Sb., ve znění pozdějších předpisů). Správní orgán musí v každém jednotlivém případě zkoumat, zda při právním úkonu nedochází ke střetu zájmů mezi obchodní společností jako zaměstnavatelem na straně jedné a jejím statutárním orgánem jako zaměstnancem na straně druhé, vyložil Nejvyšší správní soud v rozsudku ze dne 17. 1. 2019, spis. zn. 10 Ads 284/2017.

Vyúčtování cestovních náhrad a uspokojení práva zaměstnance na stravné (vyplacení stravného)

Povinnost zaměstnavatele vyúčtovat cestovní náhrady a uspokojit právo zaměstnance na stravné vzniká až po předložení písemných dokladů potřebných k vyúčtování cestovních náhrad zaměstnancem, a to ve lhůtě 10 pracovních dnů od jejich předložení (nedohodl-li se zaměstnanec se

zaměstnavatelem na jiné době). Dokud zaměstnanec nesplní svou povinnost předložit zaměstnavateli písemné doklady potřebné k vyúčtování stravného (k určení výše stravného), není zaměstnavatel povinen provést vyúčtování cestovních náhrad a uspokojit právo zaměstnance na stravné. Lhůta 10 pracovních dnů po dni ukončení pracovní cesty nebo jiné skutečnosti zakládající právo na cestovní náhradu stanovená zaměstnanci k předložení písemných dokladů potřebných k vyúčtování cestovních náhrad zaměstnavateli je lhůtou pořádkovou, jejíž nedodržení neznamená zánik této povinnosti zaměstnance ani zánik práva zaměstnance na cestovní náhradu.

Právními předpisy není stanoveno, jaké konkrétní písemné doklady k vyúčtování cestovních náhrad je zaměstnanec povinen zaměstnavateli předložit. V ust. § 183 odst. 3 zákoníku práce je uvedeno, že jimi mají být písemné doklady potřebné k vyúčtování cestovních náhrad. Bude se jednat zejména o příslušné účetní doklady prokazující oprávněnost požadovaných náhrad, avšak zaměstnanec současně musí zaměstnavateli sdělit i další údaje podstatné pro určení výše cestovních náhrad. Ve vztahu ke stravnému zaměstnanec musí zaměstnavateli sdělit zejména dobu trvání pracovní cesty (kdy pracovní cesta začala a kdy skončila). Pro určení výše stravného je podstatná též skutečnost, že bylo zaměstnanci během pracovní doby poskytnuto jídlo, které má charakter snídaně, oběda nebo večeře, na které zaměstnanec finančně nepřispívá. Ke splnění povinnosti zaměstnance předložit zaměstnavateli písemné doklady potřebné k vyúčtování cestovních náhrad lze využít například běžně dostupné tiskopisy (zpravidla označené jako „cestovní příkaz“); zaměstnanec (popřípadě zaměstnavatel) však může za účelem splnění uvedené povinnosti zvolit (stanovit) i jakoukoli jinou podobu této písemnosti.

Přezkum rozhodnutí (závěru) zaměstnavatele o neomluveném zameškání práce

Rozhodnutí zaměstnavatele o tom, že nepřítomnost zaměstnance v práci je neomluveným zameškáním práce, nepředstavuje takové opatření, kterým by byl soud vázán. Je proto v pravomoci soudu posoudit správnost závěru zaměstnavatele o neomluveném zameškání práce konkrétním zaměstnancem, a to jak na základě žaloby o určení této mezi účastníky sporné skutečnosti, tak i jako předběžnou otázku v řízení o jiném nároku, vyložil Nejvyšší soud v ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 3227/2018, ze dne 10. 1. 2019.

Řízení o žalobě na úpravu nepříznivého pracovního posudku a rozhodovací resp. výrokové možnosti soudu

Přiměřenou úpravu pracovního posudku lze požadovat jen v případě, je-li posudek nesprávný, zejména ve vztahu k uváděným skutečnostem, k hodnocení činnosti zaměstnance vztahující se k výkonu jeho práce, anebo hodnotí-li skutečnosti, které nemají vztah k výkonu práce zaměstnance. Je-li pracovní posudek z tohoto hlediska správný (zaměstnanec mu z hlediska jeho obsahu nevytýká žádnou nesprávnost), nelze žalobě na jeho úpravu v uvedeném smyslu vyhovět, upozornil Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 4274/2017, ze dne 23. 1. 2019.

Pracovní posudek (jako celek) má sloužit zejména tomu, aby informoval potenciálního budoucího zaměstnavatele o skutečnostech uvedených v ust. § 314 odst. 1 větě druhé zákoníku práce. Zároveň platí, že jde o „hodnocení“ zaměstnance, a proto vždy obsahuje subjektivní názor zaměstnavatele na zaměstnance. Otázka, zda konkrétní hodnocení zaměstnance vyznívá jako „jednostranné negativní nahlížení“ na zaměstnance, znamená posouzení, zda údaje uvedené v pracovním posudku vycházejí z objektivních (prokazatelných) skutečností, tedy, zda lze prokázat pravdivost skutečností, o něž je hodnocení zaměstnavatele opřeno. Nelze-li v tomto směru závěrům, které zaměstnavatel učinil, ničeho vytknout, je otázka, zda jde o „jednostranné negativní nahlížení“ na zaměstnance, bezpředmětná. Vyznění hodnocení zaměstnance je totiž reflexí skutečností, z něhož vychází, a to, jak je dále posuzováno (negativní, pozitivní, zaujaté, objektivní apod.), je již nepodstatné, neboť vyjadřuje toliko další (nyní již jiné) hodnocení skutečností, jež byly podkladem pro hodnocení

zaměstnavatele.

Protože v řízení o opravu nebo úpravu potvrzení o zaměstnání nebo pracovního posudku se nejedná o řízení, které je možno zahájit i bez návrhu, ani o řízení, kdy z právního předpisu vyplývá určitý způsob vypořádání, může soud žalobci (zaměstnanci) přisoudit jen to, co bylo v žalobě uplatněno, připomenul Nejvyšší soud v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 4274/2017, ze dne 23. 1. 2019, a dále upozornil: Domáhá-li se proto např. zaměstnanec vypuštění věty nebo celé části z potvrzení o zaměstnání nebo pracovního posudku, může soud takové žalobě vyhovět zcela nebo zčásti anebo může žalobu zamítnout. Nemůže však nahradit napadené části jinou formulací. Obráceně platí, že domáhá-li se zaměstnanec nahrazení části (nebo celého) potvrzení o zaměstnání nebo pracovního posudku jinou formulací, soud opět může takové žalobě pouze zcela nebo zčásti vyhovět, případně ji zamítnout. Nemůže ale namísto nahrazení napadené formulace takovou formulaci bez náhrady z potvrzení o zaměstnání nebo pracovního posudku vypustit. Je proto na zaměstnanci, aby v případě, že se chce opravy nebo úpravy potvrzení o zaměstnání nebo pracovního posudku domáhat, pečlivě zvažoval také to, jak bude vypadat potvrzení o zaměstnání nebo pracovní posudek, bude-li žalobě vyhověno zcela, a zejména, bude-li žalobě vyhověno jen zčásti.

Povinnost zaměstnance nastoupit do práce k výzvě zaměstnavatele i za trvání sporu o neplatnost výpovědi pro nadbytečnost

Také tehdy, dal-li zaměstnavatel zaměstnanci neplatnou výpověď z pracovního poměru podle ust. § 52 písm. c) zákoníku práce, může zaměstnavatel zaměstnanci, který platnost rozvázání pracovního poměru neuznává a který trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, podle ust. § 69 odst. 1 zákoníku práce (ještě před skončením sporu o neplatnost výpovědi) znovu začít přidělovat práci podle pracovní smlouvy, aniž by to bez dalšího znamenalo neopodstatněnost uplatněného výpovědního důvodu, vyložil Nejvyšší soudu ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 862/2018, ze dne 16. 1. 2019. Jestliže zaměstnavatel oznámí zaměstnanci před zahájením nebo za trvání sporu o neplatnost rozvázání pracovního poměru, že mu znovu bude v souladu s pracovní smlouvou až do vyřešení otázky platnosti rozvázání pracovního poměru ve sporu u soudu přidělovat práci, jsou naplněny předpoklady vyplývající z ust. § 69 zákoníku práce. Není přitom na zaměstnanci, aby hodnotil, zda zaměstnavatel, který jej vyzval k opětovnému výkonu práce podle pracovní smlouvy, takovou práci skutečně má či nikoli.

Zaměstnavatelem přidělovaná práce se nepochybně musí pohybovat v rámci smluvně sjednaného druhu práce, ovšem nemusí jej zcela vyčerpat, nemusí tedy zahrnovat veškerou možnou pracovní činnost spadající do sjednaného druhu práce. Je-li tedy zaměstnanec zaměstnavatelem vyzván k pokračování ve výkonu práce podle pracovní smlouvy, je povinen nastoupit do práce a tuto práci v souladu s pracovní smlouvou a s ostatními pracovněprávními předpisy vykonávat, ledaže by mu v tom bránila důležitá osobní překážka v práci. Neomluvené zameškání práce v této době představuje porušení povinnosti vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci.

Odpovědnost za poškození zdraví žáka základní školy

Ust. § 391 odst. 2 část věty před středníkem zákoníku práce rozšiřuje věcnou působnost zákoníku práce i na případy, kdy se nejedná o vztah ze závislé práce, stanoví-li, že za škodu, která vznikla žákům základních škol a základních uměleckých škol při vyučování nebo v přímé souvislosti s ním, odpovídá právnická osoba vykonávající činnost dané školy. Toto ustanovení nelze vykládat tak, že zakládá samostatnou skutkovou podstatu odpovědnosti za škodu. V případě odpovědnosti za škodu vzniklou žákovi základní školy a žákovi základní umělecké školy úrazem je proto třeba aplikovat všechna ustanovení zákoníku práce upravující odpovědnost za škodu vzniklou porušením právních povinností nebo odpovědnost za škodu vzniklou pracovním úrazem, vyložil Nejvyšší soud ČR

v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 5492/2017, ze dne 12. 2. 2019. - Odpovědnost za škodu způsobenou žákům základní školy a žákům základní umělecké školy úrazem při vyučování se tedy řídí zákoníkem práce. Řízení o náhradu škody, která tímto úrazem žákům uvedených škol vznikla, je proto řízením ve věci pracovní, o níž před okresním soudem jedná a rozhoduje senát.

O úraz žáka základní školy a základní umělecké školy, za který odpovídá právnická osoba vykonávající činnost dané školy, jde tehdy, jestliže příčinou poškození zdraví žáka byl skutkový děj, který má charakter úrazového děje, tedy když k poškození zdraví došlo následkem působení zevních vlivů (fyzické či psychické přetížení - trauma), které byly svou povahou krátkodobé, náhlé a násilné, a jestliže k tomuto poškození zdraví žáka došlo při vyučování nebo v přímé souvislosti s ním.[1]

Adolf Maulwurf

---

[1] Pro rozhodnutí věci projednávané NS pod spis. zn. 21 Cdo 5492/2017 je určující vyřešení otázky, zda náhlá fibrilace srdečních komor spojená s následnou zástavou krevního oběhu, k níž u žáka základní školy došlo při rozklusání kolem tělocvičny v hodině tělesné výchovy, tj. při vyučování, byla událostí, kterou je možné považovat za úrazový děj. Je přitom nepochybné, že pouhé rozklusání na úvod hodiny tělesné výchovy nepředstavuje náhlé vypětí sil, velkou námahu ani nezvyklé úsilí, kdy by podávaný sportovní výkon přesahoval hranice běžné (obvyklé) fyzické námahy. O úrazový děj by se přesto jednat mohlo, pokud by organismus žáka nebyl vzhledem k jeho zdravotnímu stavu (vrozené srdeční vadě) této fyzické zátěži přizpůsoben a ta by se proto stala vyvolávajícím faktorem uvedených zdravotních obtíží, jež způsobily poškození zdraví žalobce (hypoxické poškození mozku a vznik apatického syndromu). Z uvedeného plyne, že k objasnění skutkového stavu věci je třeba posouzení skutečností, k nimž je třeba odborných znalostí z oboru zdravotnictví. Složitost posuzované otázky potom vyžaduje, aby k jejímu posouzení bylo nařízeno vypracování znaleckého posudku, na jehož vypracování se bude podílet odborník (jako znalec nebo jako společník, člen či zaměstnanec znaleckého ústavu, popř. jako konsultant znalce) z oboru (a příslušného odvětví a náležité specializace), do něhož spadá odborné posouzení shora uvedených skutečností, aby nevznikaly pochybnosti o správnosti znaleckého posudku. Skutková zjištění o zdravotním postižení žáka v době před poškozením zdraví (vrozené srdeční vadě) vyžadovala, aby se na vypracování znaleckého posudku podílel též odborník z oboru zdravotnictví, odvětví interna a specializace kardiologie.

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

Další články:

- Předběžné opatření jako nástroj ochrany vlastníka nemovitosti
- Povolení kamerového systému s identifikací osob na letišti
- Environmentální tvrzení společností v hledáčku EU: Jak se vyhnout greenwashingu a obstát v nové regulaci?
- Jak fungují plánovací smlouvy v reálných situacích (1. díl)
- Rozvod? Už k němu nemusíte. Shrnutí podmínek, za jakých nebudete u soudu vyslýcháni, dokonce ani nebude nutná Vaše osobní účast
- Jaké klíčové změny přináší návrh novely stavebního zákona?
- Byznys a paragrafy, díl 26.: Smírčí řízení jako alternativní nástroj řešení sporů mezi podnikateli
- Pozemkové úpravy aneb „malé“ vyvlastnění

- Nová éra v boji proti nekalým obchodním praktikám: Co přinese nové procesní nařízení EU?
- Licence LUC v podnikatelské strategii provozovatelů dronů
- Péče rodičů po novele od 1.1.2026