

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 10.

Přinášíme další část průběžného přehledu nejzajímavějších a nejpřínosnějších soudních rozhodnutí v oblasti pracovněprávních vztahů z loňského roku 2019.

Dočasné přidělení k výkonu práce k jinému zaměstnavateli a agenturní zaměstnávání a zásada rovného zacházení se zaměstnanci

Ačkoli oba instituty - dočasné přidělení i agenturní zaměstnání - slouží k jinému účelu [účelem dočasného přidělení k výkonu práce k jinému zaměstnavateli je efektivnější využití pracovních sil například při společných projektech více zaměstnavatelů nebo nadbytku či nedostatku pracovních sil u zaměstnavatele, při agenturním zaměstnávání je zaměstnanec přijímán do pracovního poměru za účelem jeho umístění k jinému zaměstnavateli (uživateli)] a liší se v úplatnosti (zatímco za dočasné přidělení nesmí být poskytována úplata mezi zaměstnavateli a lze hradit pouze náklady na mzdu nebo plat a cestovní náhrady, agenturní zaměstnávání je činnost zpravidla úplatná), je podstatou obou institutů výkon práce zaměstnance určitého zaměstnavatele pro třetí osobu - jiného zaměstnavatele nebo uživatele, který zaměstnanci ukládá pracovní úkoly, organizuje, řídí a kontroluje jeho práci, dává mu k tomu účelu závazné pokyny, vytváří příznivé pracovní podmínky a zajišťuje bezpečnost a ochranu zdraví při práci. Zaměstnanec tedy nevykonává závislou práci pro svého zaměstnavatele, ale pro osobu od něj odlišnou. Tato třetí osoba ovšem nemůže vůči zaměstnanci právně jednat, neboť mezi ní a dočasně přiděleným zaměstnancem nevzniká pracovní poměr.

Pro účely posouzení, zda ve věci projednávané Nejvyšším soudem ČR pod spis. zn. 21 Cdo 252/2019, šlo o přidělení žalobce (*zaměstnance*), který uzavřel pracovní smlouvu se žalovaným (*zaměstnavatelem*), k výkonu práce u jiného zaměstnavatele, při němž musí být zajištěno, aby pracovní a mzdové podmínky přiděleného zaměstnance nebyly horší, než jsou nebo by byly podmínky srovnatelného zaměstnance, se měly soudy zabývat tím, zda žalobce vykonával práci pro žalovaného, nebo pro jiného zaměstnavatele, a v této souvislosti tím, kdo žalobci (zaměstnanci) ukládal pracovní úkoly, organizoval, řídil a kontroloval jeho práci, dával mu k tomu účelu závazné pokyny, vytvářel příznivé pracovní podmínky a zajišťoval bezpečnost a ochranu zdraví při práci. **Samotná skutečnost, že žalobce nevykonával práci v sídle žalovaného, které bylo v pracovní smlouvě sjednáno jako místo výkonu práce, ale v dolech jiného zaměstnavatele, nevylučuje jeho výkon práce pro žalovaného (zaměstnavatele), neboť zaměstnanec může konat práci pro svého zaměstnavatele i na pracovišti jiného subjektu, je-li to zaměstnavatel, kdo zaměstnanci ukládá pracovní úkoly, organizuje, řídí a kontroluje jeho práci, dává mu k tomu účelu závazné pokyny, vytváří příznivé pracovní podmínky a zajišťuje bezpečnost a ochranu zdraví při práci.** - Vzhledem k tomu, že se odvolací soud věcí z uvedeného pohledu nezabýval, nemůže být jeho závěr, že se v projednávané věci jednalo „o ‚trvalé‘ či časově neomezené přidělení“ žalobce (zaměstnance) k výkonu práce u jiného zaměstnavatele, čímž „došlo k obcházení institutu dočasného přidělení, jakož i ustanovení o agenturním zaměstnávání“, a že je proto třeba „aplikovat zásadu rovného zacházení vyplývající z ust. § 43a odst. 6 a § 309 odst. 5 zákoníku práce“ a na základě toho použít pro účely náhrady škody při pracovním úrazu žalobce průměrný výdělek „srovnatelného kmenového zaměstnance“ jiného zaměstnavatele (pro svou předčasnost) správný,

uvedl Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 252/2019, ze dne 22. 10. 2019.

Náhrada ztráty na výdělků v případě neplatného rozvázání pracovního poměru

Jestliže zaměstnavatel přistoupil k rozvázání pracovního poměru se zaměstnancem, aniž by pro to byly splněny zákonem stanovené předpoklady nebo naplněny v zákoně uvedené důvody, má to za následek nejen neplatnost rozvázání pracovního poměru (kterou však musí určit svým pravomocným rozhodnutím soud), ale také závěr o tom, že zaměstnavatel (zaměstnanec jednající v rámci plnění úkolů zaměstnavatele jeho jménem) tímto jednáním, popřípadě též tím, že po neplatném rozvázání pracovního poměru nepřiděloval zaměstnanci práci, porušil právní (zákonem stanovenou) povinnost. Zaměstnanec má proto nárok, aby mu byla poskytnuta vedle náhrady mzdy podle ust. § 69 odst. 1 zákoníku práce rovněž náhrada škody, která mu vznikla porušením této právní povinnosti ze strany zaměstnavatele podle ust. § 265 odst. 2 zákoníku práce, jak jsou různé benefity poskytované vedle mzdy (kupř. stravenky). Z důvodu odpovědnosti zaměstnavatele za škodu podle ust. § 265 odst. 2 zákoníku práce má zaměstnanec tedy nárok na náhradu veškeré majetkové újmy, která nespočívá ve ztrátě na výdělků (protože tato újma je hrazena pomocí náhrady mzdy podle ust. § 69 zákoníku práce) a která u zaměstnance nastala v důsledku toho, že s ním zaměstnavatel neplatně rozvázal pracovní poměr, připomenul Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 2233/2019, ze dne 14. 11. 2019.

Ke ztrátě na výdělků následkem nesplnění povinnosti zaměstnavatele přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy může u zaměstnance dojít jen tehdy, je-li sám připraven, ochoten a schopen konat práci podle pracovní smlouvy. Přiznání této náhrady je tedy závislé na ochotě a hlavně schopnosti zaměstnance vykonávat práci podle pracovní smlouvy. Případy, kdy zaměstnanec nemůže konat práci podle pracovní smlouvy, nejsou výslovně upraveny. Může to být neschopnost k výkonu sjednané práce v důsledku osobních překážek v práci na straně zaměstnance, ale mohou to být jakékoli jiné důvody na straně zaměstnance, které mu zabraňují vykonávat sjednanou práci. Nárok na náhradu mzdy podle ust. § 69 odst. 1 zákoníku práce tak zaměstnanci nevzniká i v případě, že mu zaměstnavatel nemůže přidělovat práci podle pracovní smlouvy proto, že zaměstnanec ztratil předpoklady stanovené právním předpisem pro výkon sjednané práce, vyložil Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 2233/2019, ze dne 14. 11. 2019.

Uznání dluhu zaměstnancem a promlčení povinnosti zaměstnance platit úroky z prodlení

Povinnost dlužníka platit úroky z prodlení se splněním dluhu (závazku) nevzniká samostatně (nově) za každý den trvání prodlení, ale jednorázově v den, kterým se dlužník ocitl v prodlení se splněním svého závazku; tímto dnem počíná běžet promlčecí doba a jejím uplynutím se právo promlčí „jako celek“. Ze samotného uznání jistiny nelze dovozovat, že byl učiněn i úkon uznání příslušenství. Proto nebylo-li právo na úrok z prodlení písemně uznáno, promlčuje se v tříleté promlčecí době, která začne běžet ode dne, kterým mohlo být uplatněno poprvé, vyložil Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 4616/2018, ze dne 19. 11. 2019.

Dne 25. 10. 2005 byl, v projednávaném případě, zjištěn schodek na zaměstnankyni svěřených hodnotách. Dne 26. 10. 2005 zaměstnankyně písemně uznala svůj dluh co do důvodu a výše a současně se zavázala jej uhradit formou měsíčních splátek po dobu jednoho roku, splatných do každého 15. dne v měsíci. (*Od této doby začala plynout desetiletá promlčecí doba.*) Zaměstnavatel se domáhal (*žaloba byla podána dne 4. 5. 2012*), aby mu zaměstnankyně mimo (uznané) jistiny dluhu - zaplatila také úroky z prodlení, které se váží k neuhrazené jistině. Ze samotného uznání jistiny nelze dovozovat, že byl učiněn i úkon uznání příslušenství, a nebylo-li právo na úrok z prodlení písemně uznáno, promlčuje se v tříleté promlčecí době, která začne běžet ode dne, kterým mohlo být uplatněno poprvé. Z listiny označené jako „Uznání dluhu“ ze dne 26. 10. 2005 nevyplývá, že by zaměstnankyně učinila také úkon uznání příslušenství (úroku z prodlení); s ohledem na to, že dluh

měl být splacen až „na základě měsíčních splátek po dobu jednoho roku“ k tomu ani nebyl důvod. Znamená to, že nárok (právo) na úrok z prodlení s placením (uznaného) dluhu písemně uznán nebyl. Došlo-li přesto při plnění tohoto (uznaného) dluhu k prodlení, mohl zaměstnavatel požadovat po zaměstnankyni úroky z prodlení, což také učinil. Nárok (právo) na tyto úroky z prodlení se promlčuje „jako celek“, přičemž promlčecí lhůta počíná běžet dnem, kterým se zaměstnankyně ocitla v prodlení se splněním svého závazku (dnem 27. 10. 2006), a trvá tři roky, tedy do dne 27. 10. 2009. Závěr odvolacího soudu, že listina ze dne 26. 10. 2005, již zaměstnankyně písemně uznala svůj dluh vůči zaměstnavateli má za následek, že prodlužuje promlčecí dobu na 10 let, „a proto je námitka promlčení vznesená žalovanou (zaměstnankyní“) nedůvodná, neboť žalobce podal žalobu přibližně v polovině běhu této lhůty“, není ve vztahu k požadovaným úrokům z prodlení správný, zhodnotil Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 4616/2018, ze dne 19. 11. 2019. *Vzhledem k tomu, že šlo o zaplacení pohledávky, jejíž splatnost měla nastat dne 26. 10. 2006, případ byl posuzován podle zákoníku práce č. 65/1965 Sb., ve znění pozdějších předpisů. I s přihlédnutím ke změně právní úpravy, kdy uznání dluhu v pracovněprávním vztahu již není v aktuálním zákoníku práce upraveno (a judikturním závěrům vztaheným k předchozí úpravě, kdy např. uznání dluhu v pracovněprávním vztahu nepředstavuje samostatný zavazovací titul (právní důvod vzniku nároku) a ani nezakládá - na rozdíl od občanskoprávních vztahů - domněnku, že dluh (nárok) v době uznání trval (srov. rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 31. 3. 2009, spis. zn. 2 Cdo 1929/97)) a použije se občanskoprávní úprava, by měl být obdobný případ posouzen stejně i podle aktuální úpravy.*

Souběh okamžitého zrušení pracovního poměru a výpovědi pro stejný skutek (porušení pracovní povinnosti)

Situací, kdy pro totožné porušení pracovní povinnosti zaměstnancem učinil zaměstnavatel spolu s okamžitým zrušením pracovního poměru též výpověď, která byla podmíněna teprve pro případ, že okamžité zrušení pracovního poměru bude neplatné, se Nejvyšší soud již v minulosti zabýval v rozsudku Nejvyššího soudu ČR ze dne 2. 2. 2015 spis. zn. 21 Cdo 1161/2013. NS zde zaujal stanovisko, že důsledkem popsaného postupu zaměstnavatele je, že se tím mají odložit účinky, které jsou s doručením výpovědi spojeny, jako je počátek běhu výpovědní doby, která podle ust. § 51 odst. 2 zákoníku práce začíná prvním dnem kalendářního měsíce po doručení výpovědi. Vzhledem k tomu zůstává nejisté, zda na základě takové výpovědi vůbec skončí pracovní poměr, i když výpověď již byla doručena, od čehož se jinak odvíjí lhůta k uplatnění neplatnosti výpovědi podle ust. § 72 zákoníku práce. Protože od uvedených ustanovení kogentní povahy se nelze odchýlit (srov. též ust. § 363 zákoníku práce), z uvedeného vyplývá, že výpověď z pracovního poměru, která je podmíněna tím, že vznik právních účinků spojených s doručením výpovědi je činěn závislým na nejisté skutečnosti, která může teprve nastat v budoucnosti, ale o níž není známo, zda vůbec nastane, je neplatným právním úkonem (jednáním). I když tyto závěry NS učinil na základě skutkového stavu, kdy okamžité zrušení i výpověď byly obsaženy na jedné listině, v níž bylo výslovně uvedeno, že výpověď je zaměstnanci dávana pro případ, „pokud by soud rozhodl“, že okamžité zrušení nesplňuje zákonem stanovené podmínky, lze je vztáhnout i na věc posuzovanou NS pod spis. zn. 21 Cdo 3541/2019, uvádí Nejvyšší soud ČR ve svém rozsudku ze dne 11. 12. 2019, spis. zn. 21 Cdo 3541/2019 (*Dopisem ze dne 16. 8. 2017 zaměstnavatel sdělil zaměstnanci, že s ním rozvazuje pracovní poměr okamžitým zrušením podle ust. § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce pro porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem; dalším dopisem ze 16. 8. 2017 zaměstnavatel sdělil zaměstnanci, že mu dává výpověď z pracovního poměru podle ust. § 52 písm. g) zákoníku práce; důvod výpovědi spatřoval ve stejných skutečnostech (ve stejném skutku), pro které s ním okamžitě zrušil pracovní poměr.*), neboť skutečná vůle zaměstnavatele byla v obou případech totožná (tj. ukončit se zaměstnancem pracovní poměr okamžitě, a teprve tehdy, kdyby okamžité zrušení bylo neplatné, dát zaměstnanci výpověď). V uvedeném případě (spis. zn. NS: 21 Cdo 3541/2019) však zůstala nezpochybněna platnost právního jednání zaměstnavatele směřujícího k rozvázání pracovního poměru se zaměstnancem okamžitým zrušením podle ust. § 55

odst. 1 písm. b) zákoníku práce. *Za tohoto stavu tedy pracovní poměr skončil na základě tohoto projevu vůle zaměstnavatele ke dni 16. 8. 2017 a nelze se již zabývat platností výpovědi, podle níž by pracovní poměr měl zaniknout až později, na základě žaloby podle ust. § 72 zákoníku práce, nýbrž jen tehdy, kdyby zaměstnanec (žalobce) měl na takovém určení naléhavý právní zájem ve smyslu ust. § 80 o.s.ř. (k tomu srov. např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14. 7. 2010 spis. zn. 21 Cdo 1951/2009), který ovšem v daném případě nemá a ani mít nemůže, protože ani případné určení neplatnosti výpovědi by na jeho právním postavení nic nezměnilo.*

Adolf Maulwurf

© EPRAVO.CZ - Sbíрка 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 - judikaturní 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](#)