22. 5. 2020

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 11.

Přinášíme poslední závěrečnou část přehledu nejzajímavějších a pro praxi nejpřínosnějších soudních rozhodnutí z oblasti pracovněprávních vztahů z loňského roku 2019.

Započtení pohledávky zaměstnavatele na náhradu škody proti odstupnému resp. pohledávce zaměstnance na odstupné

Nejvyšší soud v minulosti dospěl k závěru, že jednostranné započtení pohledávky zaměstnavatele na náhradu škody proti pohledávce zaměstnance na mzdu, plat, odměnu z dohody a náhradu mzdy nebo platu není přípustné, i kdyby byly dodrženy zákonné limity vyplývající z ust. § 278 a § 279 odst. 1 o.s.ř. Zaměstnavatel je oprávněn započíst svou pohledávku na náhradu škody proti pohledávce zaměstnance na mzdu, plat, odměnu z dohody a náhradu mzdy nebo platu a provést srážku (srážky) ze mzdy za účelem uspokojení svého nároku na náhradu škody jen na základě dohody o srážkách ze mzdy uzavřené se zaměstnancem (srov. rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 21. 5. 2019 spis. zn. 21 Cdo 238/2019). Uvedený právní názor lze přiměřeně vztáhnout i na pohledávku zaměstnance na odstupné, kterého se sice netýkají zákonné limity vyplývající z ust. § 278 a § 279 odst. 1 o. s. ř., avšak (stejně jako na mzdu) se na něj vztahuje ust. § 147 odst. 3 zákoníku práce. Odstupné totiž zákon zahrnuje do tzv. „jiných příjmů“ zaměstnance [ust. § 145 odst. 2 písm. d) zákoníku práce], kterých se týká pojem „srážky ze mzdy“, zavedený jako legislativní zkratka pro srážky z příjmu, tj. ze mzdy, platu a z jiných příjmů zaměstnance z pracovněprávního vztahu (ust. § 145 odst. 1 zákoníku práce), vyložil Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 3557/2019, ze dne 11. 12. 2019.

Lhůta k rozvázání pracovního poměru s členem orgánu odborové organizace a ochranná doba

Lhůta uvedená v ust. § 61 odst. 3 zákoníku práce, v níž zaměstnavatel může použít souhlasu odborové organizace k výpovědi nebo k okamžitému zrušení pracovního poměru člena orgánu odborové organizace, se neprodlužuje o ochranné doby uvedené v ust. § 53 odst. 1 zákoníku práce, vyložil Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 935/2019, ze dne 18. 12. 2019.

Úraz při výkonu práce v tzv. faktickém pracovním poměru

Vykonává-li jednatel společnosti s ručením omezeným pro tuto společnost na základě neplatné pracovní smlouvy práci, jejíž náplní není výkon funkce statutárního orgánu, vznikají ohledně této práce vztahy z tzv. faktického pracovního poměru. Utrpí-li při takto fakticky vykonávané práci škodu úrazem, vzniká mu právo na náhradu škody; úraz utrpěný v rámci faktického pracovního poměru se posuzuje jako pracovní úraz.

Ze samotné okolnosti, že faktický pracovní poměr je pracovněprávní institut, však nelze usuzovat na to, že plnění, které poškozený zaměstnanec po právu od zaměstnavatele obdržel, musí zaměstnavateli nahradit příslušná pojišťovna. Na škodu vzniklou úrazem, který zaměstnanec utrpěl při výkonu práce konané pro zaměstnavatele v tzv. faktickém pracovním poměru, se nevztahuje zákonné pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci

z povolání, vyložil Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 2124/2018, ze dne 26. 11. 2019. *Jestliže zaměstnavatel nahradil takovému zaměstnanci škodu nebo její část, aniž by mezi nimi existoval základní pracovněprávní vztah, nevzniká zaměstnavateli právo, aby mu pojišťovna vydala to, co by za něj jinak plnila zaměstnanci, neboť jde o plnění poskytnuté mimo pracovněprávní vztah, které zaměstnavatel uhradil jako důsledek urovnání mimoprávního (faktického) vztahu a které zákonné pojištění nepokrývá.*

Zproštění se zaměstnavatele odpovědnosti za pracovní úraz

Nejvyšší soud ČR v aktuálním rozsudku ze dne 5. 12. 2019 při řešení případu pod spis. zn. 21 Cdo 3706/2019, připomněl, že již v rozsudku ze dne 21. 2. 2002, spis. zn. 21 Cdo 300/2001, Nejvyšší soud vyložil, že jestliže se v řízení o náhradu škody zjišťuje, zda protiprávní úkon škůdce, případně právem kvalifikovaná okolnost, a vzniklá škoda na straně poškozeného jsou ve vzájemném poměru příčiny a následku, je otázka existence příčinné souvislosti otázkou skutkovou. Právní posouzení příčinné souvislosti pak spočívá ve stanovení, mezi jakými skutkovými okolnostmi má být její existence zjišťována, případně zda a jaké okolnosti jsou způsobilé tento vztah vyloučit (srov. např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6. 11. 2007, spis. zn. 25 Cdo 3334/2006). Příčinná souvislost je dána, vznikla-li škoda v důsledku protiprávního jednání škůdce, tedy za pravidelného průběhu věcí by bez škůdcova jednání vůbec nenastala. Škoda musí být nezprostředkovaným následkem protiprávního jednání, které je její hlavní příčinou, nesmí jít o příčinu jen vedlejší, popř. příčinu zkoumanou jen v obecné rovině bez rozboru jednotlivých prvků konkrétní situace. Pokud dojde k řetězení jednotlivých příčin a následků, musí škoda bezprostředně vzejít z jednání škůdce (srov. např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 22. 10. 2008, spis. zn. 32 Cdo 1733/2008). Vzhledem k tomu, že příčinou vzniku škody jsou všechny okolnosti, bez nichž by ke škodnému následku nedošlo, je třeba zvážit veškeré příčiny, které se na vzniku škody podílely, přičemž nemusí jít jen o příčinu jedinou, nýbrž o jednu z nich, která se spolupodílela na nepříznivém následku, o jehož odškodnění jde (srov. např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 28. 7. 2004, spis. zn. 25 Cdo 2360/2003). V rozsahu, v jakém sám poškozený přispěl svým jednáním ke škodlivému následku, je vyloučena odpovědnost škůdce. Spočívají-li příčiny vzniku škody na obou stranách, je třeba určit vzájemný vztah mezi nimi a stanovit podíl odpovědnosti každého z nich (srov. např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. 10. 2016, spis. zn. 25 Cdo 4626/2015).

Podmínka pro liberaci zaměstnavatele z odpovědnosti za pracovní úraz, spočívající v tom, že zaměstnavatel též znalost a dodržování právních nebo ostatních předpisů anebo pokynů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci soustavně vyžadoval a kontroloval, není bez dalšího splněna tehdy, jestliže poškozený zaměstnanec byl s obsahem této normy bezpečně seznámen a norma byla dodržována, neboť „v předchozí době k žádnému obdobnému úrazu nedošlo a navíc žalobce byl dlouholetým zaměstnancem zaměstnavatele na stejné pozici údržbáře, kdy nelze na zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby se zvýšenou pozorností sledoval, zda žalobce při práci se normou řídí“. V případě, kdy se zaměstnavatel brání existencí liberačních důvodů, je třeba nejprve prokázat, že poškozený zaměstnanec byl řádně seznámen s bezpečnostními předpisy a že jejich znalost a dodržování byly soustavně vyžadovány a kontrolovány. Důkaz o splnění všech uvedených podmínek je tak condicio sine qua non[1] možnosti dílčího či úplného zproštění odpovědnosti zaměstnavatele za újmu způsobenou pracovním úrazem. Závěr odvolacího soudu, že z tohoto hlediska je významná „…spíše faktická situace, zda zaměstnavatel kontroloval, zda se podle těchto předpisů postupuje i v praxi…“ je z obecného hlediska sice zcela správný, avšak další závěr, tedy, že „…to, že byla tato norma dodržována a postupovalo se podle ní i v praxi, může být dovozeno i z toho, že v předchozí době k žádnému obdobnému úrazu nedošlo…“ v situaci, kdy soud prvního stupně jednoznačně uzavřel, že „…bylo vyvráceno, že by zaměstnavatel přezkušoval zaměstnance, ať již na závěr školení, či později… Zaměstnavatel nikterak systematicky nekontroloval dodržování bezpečnostních norem…“, nic o průkazu soustavné kontroly a vyžadování dodržování bezpečnostních předpisů

nevypovídá, ba právě naopak, je pouhou domněnkou, která, ve světle zjištění soudu prvního stupně, nemůže obstát. Takový závěr nemůže být považován za důkaz „prima facie“[2] a již vůbec ne za notorietu. Závěr odvolacího soudu, na kterém založil možnost částečné liberace zaměstnavatele z odpovědnosti za pracovní úraz, tak není správný, zhodnotil Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 3706/2019, ze dne 5. 12. 2019.

Vázanost soudu tím, v čem zaměstnavatel shledal porušení povinnosti (pracovní kázně)

Pro posouzení, zda a které konkrétní povinnosti zaměstnanec porušil, není soud vázán tím, pod kterou konkrétní povinnost vytýkané jednání zaměstnavatel zařadil. Podstatné je, aby zaměstnavatel označil jednání, v němž spatřuje porušení povinnosti vztahující se k zaměstnavatelem vykonávané práci, a označil (doložil) též povinnosti, které měl zaměstnanec porušit. Je věcí soudu, aby posoudil, zda označované (prokazované) jednání zaměstnance také skutečně porušení tvrzených povinností (nebo alespoň některé z nich) představuje, doplnil Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 3864/2018, ze dne 30. 10. 2019, dosavadní výklad norem zákoníku práce týkajících se potstihu porušení pracovní kázně zaměstnancem rozvázáním pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, čímž upřesnil judikaturně určené zásady postupu soudu při přezkumu oprávněnosti (platnosti) příslušného právního jednání zaměstnavatele.

Posouzení intenzity porušení pracovněprávních povinností zaměstnance soudem

V okamžitém zrušení pracovního poměru je zaměstnavatel povinen jednoznačně identifikovat to jednání zaměstnance, které zaměstnavatel považuje za porušení povinností vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci, tedy časově, věcně a místně je vymezit tak, aby bylo jednoznačné a nezaměnitelné. Při posouzení, zda popsané jednání dosahuje zákonem vyžadované intenzity, soud sice vychází z takto identifikovaného skutku, avšak bere v potaz i další okolnosti konkrétního případu, které již popsány být nemusí, resp. ve všech podrobnostech popsány být nemusí (osoba zaměstnance, jeho dosavadní postoj k plnění pracovních úkolů, doba a situace, v níž došlo k porušení pracovní povinnosti, míra zavinění zaměstnance, důsledek porušení pracovní povinnosti pro zaměstnavatele apod.).

Vytěsnil-li v posuzované věci odvolací soud ze svých úvah o tom, zda vytýkané porušení povinností zaměstnancem dosahuje požadované intenzity „zvlášť hrubým způsobem“, též i tvrzený následek (ve formě „ztráty bankovní záruky, či jiné škody, která žalované vznikla“), zhodnotil Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 3648/2019, ze dne 18. 12. 2019, je je jeho právní posouzení neúplné a tudíž nesprávné. (V úvaze o nemožnosti přihlédnout k „ztrátě bankovní záruky či jiným škodám, které …vznikly (mohly vzniknout)“ odvolací soud zaměnil vylíčení vlastního porušení právních povinností ze strany zaměstnance, jakožto obligatorní náležitosti (řádného) okamžitého zrušení pracovního poměru, s následkem tohoto porušení pro zaměstnavatele (typicky půjde o ohrožení škodou či jejím vznikem, ohrožení zájmů zaměstnavatele v různých např. obchodních vztazích, ztráta dobrého jména zaměstnavatele apod.), k němuž je však třeba přihlédnout při posuzování intenzity vytýkaného porušení právních povinností. Pro tyto úvahy je tedy významné (určující) skutkové tvrzení zaměstnavatele o následcích v okamžitém zrušení pracovního poměru vytýkaného porušení povinností, a zda lze tyto následky (také) přičítat jednání zaměstnance, což je většinou odvislé od tvrzené (v okamžitém zrušení pracovního poměru skutkově vymezené) formy zavinění.)

Posouzení svobody vůle zaměstnance při pracovněprávním jednání – uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru

Má-li právní (pracovněprávní) jednání (navenek projevená vůle) účastníka právního vztahu odpovídat jeho vlastní vůli, musí být výsledkem jeho vnitřního (duševního) rozhodovacího procesu. Jen tehdy lze

usuzovat na to, že vůle účastníka byla svobodná. Vůle není svobodná, byla-li utvořena pod vlivem bezprávné výhrůžky (psychického donucení, vis compulsiva), neboť vůle zde není projevem přání jednajícího účastníka pracovněprávního vztahu, ale jednající je přinucen ke svému projevu vůle vzbuzením důvodné bázně (důvodného strachu).

Od bezprávné výhrůžky je třeba odlišovat fyzické násilí (fyzické donucení, vis absoluta) a též tíseň, kterou se rozumí nejen objektivní hospodářský nebo sociální stav, nýbrž i psychický stav (např. rozrušení, obavy o blízkou osobu apod.) jednajícího, bez něhož by takové právní jednání neučinil, ale nejedná nesvobodně, neboť jeho vůle není ovlivňována fyzickým nebo psychickým násilím (nátlakem).

O bezprávnou výhrůžku jde tehdy, jestliže osoba vykonávající psychický nátlak hrozí něčím, co není oprávněna učinit (např. hrozbou ublížení na zdraví, hrozbou značné škody na majetku apod.), nebo vyhrožuje tím, co by sice byla oprávněna učinit, avšak prostřednictvím výhrůžky si vynucuje něco, k čemu být použita nesmí (např. jednajícímu je vyhrožováno, že musí uzavřít určitou smlouvu, jinak že bude příslušným orgánům oznámen jako pachatel trestného činu, který skutečně spáchal). Přitom není třeba, aby cíl, který je sledován použitím bezprávné výhrůžky, byl sám protiprávní. Musí jít také o výhrůžku takového druhu a takové intenzity, aby podle okolností a povahy konkrétního případu u toho, vůči komu jí bylo použito, vzbudila důvodnou bázeň. Konečně musí být bezprávná výhrůžka adresována tomu, jehož právní úkon (nyní právní jednání) se vynucuje, nebo osobám jemu blízkým. **Hrozí-li však někdo tím, co je oprávněn provést a čím je oprávněn hrozit za tím účelem, aby druhou stranu přiměl k určitému jednání, nejde o bezprávnou výhrůžku, ale o oprávněný nátlak, který nemůže být důvodem neplatnosti právního úkonu (nyní právního jednání) uzavřeného pod jeho vlivem**; tak je tomu například v případě, kdy zaměstnavatel svůj návrh na rozvázání pracovního poměru dohodou odůvodní tím, že podle jeho názoru jsou zde důvody, pro které by mohl se zaměstnancem pracovní poměr zrušit okamžitě. Okolnosti vylučující svobodu vůle jednajícího musí mít přitom základ v objektivně existujícím a působícím stavu, nestačí tedy, jestli si jejich existenci jednající jen představuje, ale není-li pro ně objektivní důvod, a současně se musí stát pohnutkou pro projev vůle jednající dotčené osoby tak, že jedná ke svému neprospěchu. Právní jednání donuceného adresáta musí být v přímé souvislosti s bezprávnou výhrůžkou, jež pochází od druhého subjektu právního úkonu, anebo od třetí osoby.

Z ust. § 587 odst. 1 o. z. a jeho dikce „má právo namítnout neplatnost právního jednání“ vyplývá, že občanský zákoník spojuje s bezprávnou výhrůžkou následek v podobě relativní neplatnosti právního (pracovněprávního) jednání. Dovolání se neplatnosti právního (pracovněprávního) jednání ve smyslu ust. § 587 odst. 1 o. z. představuje právní jednání. Z jeho obsahu – jakožto projevu vůle, který lze učinit pouze jednáním a jen výslovně – musí být patrno (jako jeho tzv. podstatné náležitosti), že se jím uplatňuje neplatnost konkrétního právního jednání, a musí v něm být označena vada (nedostatek svobody vůle) dotčeného právního jednání, která způsobila jeho neplatnost, a to včetně vyjádření okolností, v nichž je nedostatek svobody vůle (bezprávná výhrůžka) spatřován. Jedná se o jednostranné právní jednání adresované druhému účastníku právního (pracovněprávního) vztahu, jehož právní následky nastávají okamžikem, kdy došel adresátu. Forma tohoto právního jednání není zákonem stanovena.

Neplatnost dohody o rozvázání pracovního poměru učiněné pod vlivem bezprávné výhrůžky je třeba, kromě dovolání se její neplatnosti ve smyslu ust. § 587 o. z., uplatnit také – jak vyplývá z ust. § 72 zákoníku práce – podáním žaloby u soudu. Chce-li tedy zaměstnanec nebo zaměstnavatel dosáhnout toho, aby nenastaly právní účinky vyplývající z dohody o rozvázání pracovního poměru, musí podat u soudu žalobu o určení neplatnosti dohody, a to nejpozději ve lhůtě dvou měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit tímto rozvázáním. Dovolání se neplatnosti dohody o rozvázání pracovního poměru ve smyslu ust. § 587 o. z. na jedné straně a včasné podání žaloby o určení neplatnosti tohoto

právního jednání ve smyslu ust. § 72 zákoníku práce na straně druhé jsou (samostatnými) předpoklady, které musí být oba splněny k tomu, aby soud svým rozhodnutím určil (mohl určit) zaměstnancem nebo zaměstnavatelem požadovanou neplatnost právního jednání. Oprávněný účastník se může dovolat neplatnosti dohody o rozvázání pracovního poměru nejen před zahájením soudního řízení, ale i kdykoli v průběhu řízení, a to až do vyhlášení (vydání) rozhodnutí, kterým se řízení o věci končí. Protože jde o hmotněprávní jednání, může být dovolání se neplatnosti dohody o rozvázání pracovního poměru učiněno také vůči soudu [prostřednictvím žaloby nebo jiného podání (úkonu)]; v tomto případě je účinné vůči druhému účastníku pracovního poměru od okamžiku, kdy se o něm v řízení dozvěděl.

Nepodal-li zaměstnanec nebo zaměstnavatel u soudu žalobu o určení neplatnosti dohody o rozvázání pracovního poměru, skončil pracovní poměr mezi účastníky podle tohoto právního jednání, i kdyby skutečně bylo učiněno pod vlivem bezprávné výhrůžky a oprávněný účastník se dovolal jeho neplatnosti. Marným uplynutím dvouměsíční lhůty právo k podání žaloby o určení neplatnosti dohody o rozvázání pracovního poměru zanikne a soud se tedy již nemůže její platností zabývat, a to ani formou předběžné otázky; nebyla-li neplatnost právního jednání směřujícího k rozvázání pracovního poměru určena pravomocným rozhodnutím soudu, musí soud vždy (i v případném jiném řízení mezi účastníky) vycházet z toho, že pracovní poměr účastníků byl rozvázán platně, aniž by bylo právně významné, že právní jednání směřující k rozvázání pracovního poměru bylo vadné a že se oprávněný účastník neplatnosti právního jednání dovolal.
Bezprávná výhrůžka může být v soudním (nebo jiném) řízení uvažována na základě jen těch okolností, v nichž podle názoru oprávněného účastníka (toho, kdo právní jednání učinil pod vlivem bezprávné výhrůžky) spočívá a které proto ve svém projevu vůle, jímž uplatnil relativní neplatnost právního jednání, označil, vyložil Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 2250/2018, ze dne 19. 12. 2019.

Adolf Maulwurf

---

[1] Nezbytnou, nevyhnutelnou podmínkou.

[2] Zřejmý na první pohled.

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

Další články:

- Odvolání vedoucího zaměstnance z funkce a některé související otázky z HR praxe
- Dvojí zvýšení podpory v nezaměstnanosti k 1. 1. 2026
- Odpovědnost zaměstnance za schodek a moderace náhrady škody
- Čeká Vás návrat z rodičovské dovolené? Jaká práva Vám v této souvislosti náleží a jaký je rozsah oprávnění zaměstnavatele se dozvíte v následujícím článku
- Sporná část zákoníku práce před Ústavním soudem obstála, o nucenou práci se nejedná
- Bossing v pracovním právu
- Podpora v nezaměstnanosti a její změny od 1. ledna 2026

- Pracovněprávní dopady doprovodného zákona k zákonu o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele
- Přetahování zaměstnanců – kde končí férová nabídka a začíná nekalá soutěž?
- Gamifikace práce z pohledu pracovního práva
- Nejvyšší soud vymezil hranice odpovědnosti za bezpečnost externistů na pracovišti