

15. 8. 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 2.

Přinášíme další část průběžného přehledu nejzajímavějších a nejpřínosnějších rozhodnutí vrcholných soudních instancí – tentokrát Ústavního soudu, Nejvyššího soudu a Nejvyššího správního soudu - v oboru pracovního práva z letošního roku 2019.

Výpočet výše náhrady mzdy (platu) z důvodu neplatného rozvázání pracovního poměru

Náhrada mzdy nebo platu za neplatné rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele přísluší podle ust. § 69 odst. 1 věty druhé zákoníku práce zaměstnanci ve výši průměrného výdělku ode dne, kdy oznámil zaměstnavateli, že trvá na dalším zaměstnávání, až do doby, kdy mu zaměstnavatel umožní pokračovat v práci nebo kdy dojde k platnému skončení pracovního poměru. Další dispozice k tomu, jakým způsobem má být dále průměrný výdělek pro uvedený účel zjišťován, příslušná ustanovení o náhradě platu (mzdy) nepodávají. Zákon pouze stanoví, že průměrným výdělkem zaměstnance se rozumí průměrný hrubý výdělek, nestanoví-li pracovněprávní předpisy jinak (ust. § 352 zákoníku práce), s tím, že průměrný výdělek se zjistí jako průměrný hodinový výdělek (ust. § 356 odst. 1 zákoníku práce). Neuvádí se, jako je tomu kupříkladu pro účely odstupného (v ust. § 67 odst. 3 zákoníku práce), že průměrným výdělkem se rozumí průměrný měsíční výdělek.

Za těchto okolností, přísluší-li náhrada platu (mzdy) ode dne následujícího po uplynutí výpovědní doby (byla-li dána neplatná výpověď a oznámil-li zaměstnanec, že trvá na dalším zaměstnání) do právní moci rozhodnutí soudu o neplatnosti rozvázání pracovního poměru (resp. do doby, kdy zaměstnavatel umožní zaměstnanci pokračovat v práci nebo kdy dojde k platnému skončení pracovního poměru), odpovídá smyslu a účelu tohoto pracovněprávního nároku, aby náhrada platu (mzdy) z důvodu neplatného rozvázání pracovního poměru za uvedené období byla vypočtena jako násobek průměrného hrubého hodinového výdělku a počtu hodin, kdy zaměstnavatel neumožnil zaměstnanci pokračovat v práci, vyložil Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 4553/2018, ze dne 20. 2. 2019. (Jestliže odvolací soud v posuzovaném případě nevycházel z počtu hodin připadajících na celé období, za které nárok vznikl, ale zvláště z počtu hodin připadajících na jednotlivé měsíce, není ve výsledné částce rozdíl, zhodnotil NS ČR.)

Námítka proti výpovědi z pracovního poměru dle ust. § 162 občanského zákoníku

Z ust. § 162 o. z. vyplývá, že možnost (právo) namítat, že právnická osoba nepřijala potřebné usnesení, že usnesení bylo stíženo vadou, nebo že člen orgánu přijaté usnesení porušil, závisí na tom, zda právnickou osobu zastupuje člen jejího orgánu způsobem zapsaným ve veřejném rejstříku či nikoli. V kladném případě je možnost této námítky vyloučena, a to obecně pro kohokoli, tedy jak pro právnickou osobu, za kterou bylo jednáno, tak pro jakoukoli třetí osobu (i zaměstnance), která je tímto právním jednáním (zde výpovědí z pracovního poměru) dotčena. Právní jednání právnické osoby, zastupuje-li ji člen jejího orgánu způsobem zapsaným ve veřejném rejstříku, je platné, i kdyby „formální podmínky uvnitř právnické osoby“ ve skutečnosti splněny nebyly. (Podle rozsudku

Zproštění odpovědnosti za schodek na svěřených hodnotách

Jak vyplývá z ust. § 252 odst. 5 zákoníku práce, má-li se zaměstnanec zcela nebo zčásti zprostit odpovědnosti za schodek na svěřených hodnotách, musí prokázat existenci skutečností nasvědčujících tomu, že schodek vznikl zcela nebo zčásti bez jeho zavinění. Zaměstnanec se zprosti odpovědnosti za schodek na svěřených hodnotách mimo jiné i tehdy, jestliže prokáže, že mu zaměstnavatel nevytvořil přiměřené pracovní podmínky k péči o hodnoty svěřené k vyúčtování, tedy, že mu zanedbáním povinností zaměstnavatele bylo znemožněno hospodařit se svěřenými hodnotami a starat se o ně. Zároveň však platí, že zaměstnanec se nemůže své hmotné odpovědnosti zprostit, jestliže neplněním svých povinností řádně hospodařit s prostředky svěřenými mu zaměstnavatelem a střežit a ochraňovat majetek zaměstnavatele před poškozením, ztrátou, zničením a zneužitím a nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele [ust. § 301 písm. d) zákoníku práce] vznik schodku umožnil. Vztah takového nedbalostního jednání ke vzniku schodku je přitom třeba posuzovat v každém případě individuálně a pečlivě přihlížet ke všem okolnostem, za nichž ke vzniku schodku došlo. Je-li nedbalostní porušení povinností hmotně odpovědným zaměstnancem takového rozsahu, že by bez něho ke vzniku škody (schodku) vůbec nemohlo dojít (tj. že zaměstnanec porušením svých povinností umožnil vznik celého schodku), pak nepřichází v úvahu ani částečné zproštění se odpovědnosti; to závisí na rozsahu porušení povinnosti, kterým byl umožněn vznik škody (schodku).

Nebyla-li na pracovišti s více zaměstnanci, kteří uzavřeli dohodu o hmotné odpovědnosti, dohodnuta společná hmotná odpovědnost, nečiní to jejich individuální dohody o hmotné odpovědnosti neplatnými. Znamená to jen, že rozsah náhrady škody jednotlivých zaměstnanců s individuálními dohodami o hmotné odpovědnosti za schodek zjištěný na společném pracovišti nelze stanovit podle poměru jejich hrubých výdělků a v závislosti na zastávané funkci ve smyslu ust. § 260 zákoníku práce, ale že budou odpovídat za schodek v plné výši podle rozsahu odpovědnosti jednotlivých zaměstnanců, vyložil Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 4711/2017, ze dne 19. 3. 2019. Ani omezení společné hmotné odpovědnosti jen na některé zaměstnance v prodejně obchodní společnosti nelze samo o sobě bez přihlídnutí ke konkrétním podmínkám na pracovišti považovat za nesplnění povinnosti zajišťovat zaměstnancům pracovní podmínky pro řádné plnění pracovních úkolů.

Nárok na odstupné při skončení pracovního poměru vedoucího zaměstnance z důvodu fikce výpovědního důvodu nadbytečnosti

Odstupné poskytované zaměstnanci při organizačních změnách náleží jen v případě rozvázání pracovního poměru po odvolání z místa vedoucího zaměstnance v souvislosti se zrušením tohoto místa v důsledku organizační změny. (Ust. § 73a odst. 2 věty druhé za středníkem zákoníku práce). Je tomu tak zřejmě proto, aby i v případě skončení pracovního poměru se zaměstnancem z důvodu fikce výpovědního důvodu podle ust. § 52 písm. c) zákoníku práce byl zachován smysl a účel odstupného poskytovaného zaměstnanci při organizačních změnách (ust. § 67 odst. 1 zákoníku práce), tedy - mimo jiné - tehdy, rozvázal-li zaměstnavatel se zaměstnancem pracovní poměr výpovědí z důvodu uvedeného v ust. § 52 písm. c) zákoníku práce, protože se zaměstnanec stal pro zaměstnavatele nadbytečným vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo o jiných organizačních změnách. Odstupné má v těchto situacích představovat jednorázový peněžitý příspěvek, který má zaměstnanci pomoci překlenout sociální situaci (často složitou), v níž se ocitl proto, že bez svého zavinění (z důvodu organizačních změn u zaměstnavatele) ztratil dosavadní práci. Má se tedy jednat o plnění určené k tomu, aby formou jednorázového peněžitého příspěvku vyplaceného zaměstnanci alespoň zčásti kompenzovalo (zmírnilo) pro

zaměstnanec nepříznivý důsledek organizačních změn. Poskytnutí odstupného zaměstnanci, který byl odvolán z vedoucího pracovního místa (nebo se takového místa vzdal) z jiných důvodů, než z důvodu zrušení jím zastávaného vedoucího pracovního místa v důsledku organizační změny, by ovšem tento účel postrádalo a dotčeného zaměstnance by neopodstatněně zvýhodňovalo před jinými zaměstnanci, jejichž pracovní poměr byl rozvázán výpovědí pro skutečné naplnění výpovědního důvodu podle ust. § 52 písm. c) zákoníku práce. Nejvyšší soud ČR proto dospěl k závěru, který vyjádřil v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 1548/2018, ze dne 27. 3. 2019, že při skončení pracovního poměru z důvodu fikce výpovědního důvodu podle ust. § 52 písm. c) zákoníku práce má zaměstnanec právo na odstupné poskytované podle ust. § 67 odst. 1 zákoníku práce, jen jestliže byl z vedoucího pracovního místa odvolán a jestliže důvodem odvolání bylo zrušení jím zastávaného vedoucího pracovního místa v důsledku organizační změny. Zaměstnanec, který se sám vzdal vedoucího pracovního místa nebo který byl odvolán z jiného důvodu, při skončení pracovního poměru pro fikci výpovědního důvodu podle ust. § 52 písm. c) zákoníku práce odstupné nenáleží.

Nutnost přesných pokynů zaměstnanci k výkonu práce z hlediska bezpečnosti a ochrany zdraví při práci

Zaměstnavatel se dopustil správního deliktu tím, že porušil povinnosti týkající se organizace práce a pracovních postupů, protože nestanovil řádně pracovní postup svému zaměstnanci. Ten dostal za úkol opravit omítku budovy do výšky pěti metrů. Při provádění zadané práce zaměstnanec vykonával práci ze žebříku, který si postavil na podlahu lešení umístěného u stěny budovy. Zaměstnanec se z výšky zřítíl a utrpěl těžká zranění, na jejichž následky zemřel. Inspekce práce došla k závěru, že zaměstnavatel neposkytl zaměstnanci dostatečně přesné pokyny ohledně toho, jak má zadanou práci provést, a uznala zaměstnavatele vinným ze spáchání správního deliktu na úseku bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, kdy měl porušit povinnost zaměstnanci stanoveným způsobem určit pracovní postupy. Soud nepřisvědčil názoru bránícího se zaměstnavatele, že svoji zákonnou povinnost řádně organizovat práci a stanovit pracovní postupy splnil tak, že zaměstnanci výslovně určil, jaké pracovní pomůcky má k zadané práci využívat (jednalo se o hliníkový žebřík, břízolitovou omítku a pomocné lešení zaměstnavatele, tzv. kozové lešení). Dle soudu ani jedna z uvedených pomůcek nebyla schopna zabezpečit bezpečnou práci ve výšce pěti metrů. Skutečnost, že zaměstnanec zástupce zaměstnavatele (stavbyvedoucího) na nevhodnost poskytnutých pomůcek neupozornil, ale namísto toho postavil žebřík na nezabezpečené lešení, které stálo na místě a bylo zde dříve smontováno pro jiné práce, nemění nic na tom, že zaměstnavatel neposkytl zaměstnanci přesné pokyny o tom, jak má zadanou práci s přidělenými pomůckami bezpečně provést. - Nejvyšší správní soud v rozsudku spis. zn. 1 As 3/2018, ze dne 6. 6. 2019, odmítl námitku zaměstnavatele, že nemohl rozumně předpokládat zcela nevhodný způsob použití pracovních pomůcek svým zaměstnancem. Zaměstnavatel má povinnost přijmout účinná preventivní opatření a zajistit jejich dodržování, což v dané věci neučinil. Příslušný správní delikt je založen na principu objektivní odpovědnosti, kdy odpovědnost vzniká bez ohledu na zavinění zaměstnavatele.

Závaznost konkurenční doložky pro zaměstnanec a nárok zaměstnavatele na smluvní pokutu

Ústavní soud v nálezu spis. zn. II. ÚS 3101/18, ze dne 2. 5. 2019, určil, že vzhledem ke smluvní povaze konkurenčních doložek je nezbytné vykládat ust. § 310 zákoníku práce upravující dohodu o konkurenční doložku v souladu s ústavní zásadou pacta sunt servanda (smlouvy je třeba dodržovat). Pro vznik nároku na zaplacení smluvní pokuty sjednané v konkurenční doložce je určující toliko a pouze porušení povinnosti bývalého zaměstnance zdržet se výkonu výdělečné činnosti, která by byla shodná s předmětem činnosti bývalého zaměstnavatele nebo která by měla vůči němu soutěžní povahu, nikoliv však doba trvání nového zaměstnání či okolnost, zda zaměstnanec chráněné informace skutečně použije (zneužije) ve prospěch nového zaměstnavatele, případně ve prospěch vlastního podnikání.

Ústavní soud zrušil rozsudek Nejvyššího soudu spis. zn. 21 Cdo 1922/2018, ze dne 27. 6. 2018, který nepřiznal zaměstnavateli žalobou uplatněný nárok na smluvní pokutu vyplývající z dohody o konkurenční doložky proto, že žalovaná zaměstnankyně pracovala u nového zaměstnavatele jen tři resp. čtyři dny, což NS nesprávně vyhodnotil tak, že žalovaná porušila svou smluvní povinnost (závazek) vyplývající z konkurenční doložky pouze v zanedbatelném rozsahu. Podle názoru NS nelze za této situace po žalované spravedlivě požadovat zaplacení smluvní pokuty za porušení smluvní povinnosti vyplývající z konkurenční doložky, a proto výkon práva žalobkyně spočívající v tomto požadavku je třeba hodnotit jako rozporný s dobrými mravy. A také NS v poněkud překvapivém rozsudku spis. zn. 21 Cdo 1922/2018, ze dne 27. 6. 2018, dodal, že pro případ možného zneužití „citlivých“ informací a poznatků, které jsou součástí obchodního tajemství, ve prospěch nového zaměstnavatele, pak měla žalobkyně k dispozici jiné způsoby ochrany než požadovat sankci v podobě smluvní pokuty sjednané v konkurenční doložce.

Co se týká krátké doby zaměstnání u konkurenčního podnikatele, Ústavní soud naopak zohlednil, že k případnému předání citlivých informací a know-how může dojít i v horizontu pár hodin či dokonce jen minut - např. zkopírováním dat na pevný disk. Pokud bylo mezi účastníky dohody o konkurenční doložce v projednávaném sporném případě smluveno, že v případě porušení závazku zdržet se konkurenčního jednání je zaměstnankyně povinna zaplatit zaměstnavateli smluvní pokutu ve stejné výši jako sjednané peněžité vyrovnání, které měla obdržet za dodržování závazku, a to ve výši průměrného ročního příjmu, není na takové dohodě cokoli nemorálního, co by odůvodnilo následnou moderaci smluvní pokuty. Pokud by byl akceptován závěr Nejvyššího soudu o toliko zanedbatelném porušení smluvní povinnosti vyplývající z konkurenční doložky, stala by se její použitelnost v praxi velmi spornou, neboť zaměstnavatelé by si nemohli být jisti, zda by její budoucí porušení ze strany zaměstnance nebylo v soudním sporu shledáno rovněž zanedbatelným, v důsledku čehož by ovšem sjednání konkurenční doložky pro zaměstnavatele zcela postrádalo svůj smysl, zhodnotil Ústavní soud v nálezu spis. zn. II. ÚS 3101/18, ze dne 2. 5. 2019.

Adolf Maulwurf

[1] Výběr z judikatury nejen k zákoníku práce za r. 2019 - část 1., dostupné na [www](http://www.epravo.cz), k dispozici >>> [zde](#).

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

Další články:

- [„Za každou kauzou je živý příběh“](#)
- [Přehnaná, nebo důvodná prevence? Zajištění a utvrzení závazků v praxi](#)
- [Spoluvlastnictví a správa společné věci](#)
- [Doručování soudních písemností ze zahraničí do ČR](#)
- [Návrh nového zákona o digitální ekonomice](#)
- [Byznys a paragrafy, díl 30.: Jednání za s.r.o. - zápis jednatelského oprávnění do obchodního rejstříku](#)
- [Předběžné opatření a další instituty k ochraně věřitelů při přeměnách](#)
- [Promlčení zápůjčky bez určení splatnosti v judikatuře Nejvyššího soudu](#)
- [Rozvod s mezinárodním prvkem a související otázky péče o děti a výživného](#)

- [Příkaz a příkaz na místě v přestupkovém řízení vedeném orgány inspekce práce](#)
- [Letiště a letecké stavby](#)