30. 12. 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 7.

Přinášíme další část průběžného přehledu nejzajímavějších a nejpřínosnějších soudních rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR v oblasti pracovněprávních vztahů z letošního roku 2019.

Den skončení pracovního poměru (nejen na základě dohody o rozvázání pracovního poměru)

Podstatné náležitosti dohody o rozvázání pracovního poměru tvoří ujednání mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem o tom, že jejich pracovní poměr zaniká (rozvazuje se) a kterým dnem končí. Den skončení pracovního poměru může být uveden jak určitým datem, tak i jiným způsobem, například uvedením objektivně ověřitelné skutečnosti, která v budoucnu nastane. Je-li v dohodě o rozvázání pracovního poměru sjednán konkrétní den, kterým pracovní poměr účastníků končí, skončí pracovní poměr v tento sjednaný den. Práva a povinnosti z pracovněprávního vztahu zanikají posledním okamžikem dne, který byl ujednán jako den skončení pracovního poměru (nikoliv po tomto dni), připomenul Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 3103/2018, ze dne 25. 6. 2019. A proto také nepřiznal NS ČR žalujícímu zaměstnanci nárok na peněžité prémiové plnění, jestliže podmínkou pro vznik nároku na něj bylo, že „zaměstnanci byli u zaměstnavatele zaměstnáni v rozhodném období od 1. 5. do 30. 9. daného kalendářního roku“, když pracovní poměr žalujícího zaměstnance byl rozvázán dohodou ke dni 30. 9.

Ztráta důvěry zaměstnavatele v zaměstnance a okamžité zrušení pracovního poměru pro porušení pracovní kázně zvlášť hrubým způsobem

Ve věci projednávané Nejvyšším soudem ČR pod spis. zn. 21 Cdo 497/2019 a uzavřené rozsudkem NS ČR ze dne 31. 7. 2019 zaměstnankyně – pokladní banky - v období od 1. 1. 2015 do 11. 2. 2016 provedla celkem 45 vkladů a výběrů hotovosti ve prospěch nebo na vrub vlastního účtu, účtů, kde je zmocněnou osobou, nebo účtů osob blízkých, přičemž tyto vklady zaúčtovala „aniž by k tomu měla souhlas nadřízeného zaměstnance, který svůj souhlas vyjadřuje v souladu s vnitřními předpisy svým podpisem na každém hotovostním příkazu k těmto účtům, a to před jejich pořízením“. Jako „zásadní“ porušení pracovních povinností bylo shledáno rovněž nahlížení zaměstnankyně na účty blízkých osob bez jejich přítomnosti a na účty kolegů (spoluzaměstnanců), neboť „je v přímém rozporu s vnitřními předpisy zaměstnavatelky i s upozorněním na zákaz neoprávněných náhledů a jejich netolerování“ zaměstnankyní. Skutečnost, že docházelo k porušení pracovních povinností především ve vztahu k osobám zaměstnankyni blízkým, přitom nemůže nic na závažnosti porušení změnit, neboť zaměstnavatel – banka - disponuje s daty a finančními prostředky svých klientů a ochrana osob blízkých zaměstnankyni nemůže být menší než ochrana jiných klientů banky. Protože zaměstnavatelka je peněžním ústavem, disponuje s daty a finančními prostředky svých klientů, a předpokladem jejího úspěchu je to, že klienti budou mít důvěru v její služby, a protože zaměstnankyně tím, že opakovaně a dlouhodobě porušovala vnitřní předpisy zaměstnavatelky, „ztratila důvěru“ zaměstnavatelky, nelze po zaměstnavatelce spravedlivě požadovat, aby zaměstnankyni zaměstnávala až do uplynutí výpovědní doby. Vzhledem k uvedenému bylo okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatelky shledáno platným.

Působení odborové organizace zaměstnavatele a její oznámení o splnění podmínek dle ust. § 286 odst. 3 zákoníku práce

Odborová organizace ve smyslu ust. § 286 odst. 3 zákoníku práce působí u zaměstnavatele a má právo jednat, jen jestliže je k tomu oprávněna podle stanov a alespoň 3 její členové jsou u zaměstnavatele v pracovním poměru; kolektivně vyjednávat a uzavírat kolektivní smlouvy může za těchto podmínek jen odborová organizace nebo její pobočná organizace, jestliže ji k tomu opravňují stanovy odborové organizace. Oprávnění odborové organizace u zaměstnavatele podle ust. § 286 odst. 4 zákoníku práce vznikají dnem následujícím po dni, kdy zaměstnavateli oznámila, že splňuje podmínky podle ust. § 286 odst. 3 zákoníku práce; přestane-li odborová organizace tyto podmínky splňovat, je povinna to zaměstnavateli bez zbytečného odkladu oznámit. - **Oznámení odborové organizace podle ust. § 286 odst. 4 zákoníku práce bylo pracovněprávním úkonem ve smyslu ust. § 34 zrušeného občanského zákoníku účinného do 31. 12. 2013 (obč. zák.), na který dopadají důvody neplatnosti.** Obsahovými náležitostmi tohoto oznámení jsou jednak sdělení (údaje o tom), že stanovy odborové organizace upravují její působení u zaměstnavatele a oprávnění jednat (včetně údajů o orgánu odborové organizace, který je podle stanov oprávněn jednat se zaměstnavatelem) a že alespoň 3 její členové jsou u zaměstnavatele v pracovním poměru, jednak doložení sdělovaných údajů. **Oznámení, které tyto náležitosti nesplňuje, odporuje zákonu a je neplatným právním úkonem [ust. § 39 obč. zák., ust. § 19 písm. d) zákoníku práce, ve znění k 31. 12. 2012], na jehož základě oprávnění odborové organizace u zaměstnavatele nevznikají**, vyložil Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 641/2018, ze dne 27. 8. 2019.

Z citovaných ustanovení zákoníku práce vyplývá, že v době od 1. 1. 2012 (tj. ode dne nabytí účinnosti zákona č. 365/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony) odborová organizace působí u zaměstnavatele a má právo jednat v pracovněprávních vztazích, včetně kolektivního vyjednávání, jen tehdy, splňuje-li její činnost zákonem stanovené minimální podmínky (kvalitativní a kvantitativní znaky), které do té doby (do 31. 12. 2011) nebyly zákonem nijak vymezeny. První uvedenou podmínkou je požadavek, aby její oprávnění působit jako odborová organizace u zaměstnavatele a jednat bylo zakotveno v jejích stanovách; tak je tomu nejen v případě, kdy je ve stanovách konkrétně uveden konkrétní zaměstnavatel, ale také tehdy, jestliže zaměstnavatel podniká v určitém oboru či odvětví, ve kterém odborová organizace podle stanov působí (srov. odůvodnění rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 21. 12. 2017 spis. zn. 21 Cdo 2622/2017). Druhá podmínka spočívá ve stanoveném minimálním počtu 3 členů odborové organizace, kteří musí být u zaměstnavatele v pracovním poměru (zákon zde nepočítá se zaměstnanci působícími u zaměstnavatele na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr nebo s jeho bývalými zaměstnanci). Se samotným splněním uvedených podmínek však zákon vznik uvedených oprávnění u zaměstnavatele nespojuje. Oprávnění odborové organizace u konkrétního zaměstnavatele vznikají až dnem následujícím po dni, kdy tomuto zaměstnavateli oznámila, že tyto podmínky splňuje; teprve od tohoto okamžiku se odborová organizace stává účastníkem (kolektivních) pracovněprávních vztahů a zaměstnavatel je vůči ní povinen plnit své povinnosti a jednat s ní. Za této právní úpravy tedy nelze závěr o tom, že odborová organizace (organizační jednotka odborové organizace, která vystupuje svým jménem) působí (začala působit) u zaměstnavatele, učinit – jak tomu bylo za právní úpravy účinné do 31. 12. 2011 (srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 28. 5. 2013 spis. zn. 21 Cdo 390/2012) – jen na základě skutečnosti, že odborová organizace (fakticky) vykonává (začala vykonávat) u zaměstnavatele takové úkony, které jsou charakteristické pro činnost odborových organizací jako takových a z nichž zaměstnavatel musel (bez pochybností) poznat, že sdružení je provádějící je odborovou organizací (organizační jednotkou odborové organizace, která vystupuje svým jménem).

Zaměstnavatel může plnit povinnosti vůči odborové organizaci stanovené mu zákonem jen tehdy, má-li vědomost o tom, že u něj odborová organizace (splňující podmínky podle ust. § 286 odst. 3

zákoníku práce) působí. Smyslem a účelem právní úpravy postavení odborové organizace v pracovněprávních vztazích přitom není, aby zaměstnavatel po tom, zda u něj taková odborová organizace působí, „pátral“ a skutečnosti o jejím působení investigativně zjišťoval. Naopak, jak v zájmu zaměstnavatele, tak i v zájmu samotného naplnění postavení odborové organizace v pracovněprávních vztazích jako nejvýznamnějšího „zástupce zaměstnanců“ je, aby ve vztahu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem bylo postaveno najisto, od kdy odborová organizace u zaměstnavatele působí. Tak tomu nepochybně nemůže být dříve, než zaměstnavatel získá informace o tom, že odborová organizace splňuje podmínky podle ust. § 286 odst. 3 zákoníku práce a hodlá u něj působit. Odborová organizace je proto povinna tyto informace zaměstnavateli oznámit. Zákonná úprava tímto způsobem sleduje odstranění právní nejistoty v otázce působení odborové organizace u zaměstnavatele tak, aby nedocházelo k situacím, kdy se zaměstnavatel až následně dozví o tom, že u něj odborová organizace působí, a kdy jen z tohoto důvodu vůči ní neplnil dané povinnosti (např. nerespektoval zvýšenou ochranu odborových funkcionářů podle ust. § 61 odst. 2 zákoníku práce); uvedený smysl a účel právní úpravy obsažené v ust. § 286 odst. 3 a 4 zákoníku práce vyplývá též z důvodové zprávy k zákonu č. 365/2011 Sb. (k bodům 257 a 258), která poukazuje na skutečnost, že „v platné a účinné právní úpravě není výslovně upraveno, kdy u zaměstnavatele odborová organizace působí, a kdy jí tudíž vznikají oprávnění vůči zaměstnavateli a zaměstnavateli povinnosti vůči odborové organizaci“, a že „někdy se zaměstnavatel dozví, že u něj odborová organizace působí, až když vzniknou spory a problémy“.

Obsahovými náležitostmi oznámení odborové organizace podle ust. § 286 odst. 4 zákoníku práce je sdělení (údaje o tom), že stanovy odborové organizace upravují její působení u zaměstnavatele a oprávnění jednat (z logiky věci vyplývá, že součástí těchto údajů má být i informace o orgánu odborové organizace, který je podle stanov oprávněn se zaměstnavatelem jednat) a že minimálně 3 její členové jsou u zaměstnavatele v pracovním poměru. Současně je třeba mít na zřeteli, že shora uvedený smysl a účel právní úpravy obsažené v ust. § 286 odst. 3 a 4 zákoníku práce by nemohl být naplněn, pokud by zaměstnavatel neměl možnost se přesvědčit o pravdivosti údajů uvedených v oznámení a musel by vycházet jen z nepodložených informací, které v něm odborová organizace uvedla. Takový stav by zakládal ničím neopodstatněnou nerovnováhu účastníků pracovněprávního vztahu, která nemůže být odůvodněna výkonem práva svobodně se sdružovat s jinými na ochranu svých hospodářských a sociálních zájmů a pro kterou nelze nacházet oporu ani v základní zásadě pracovněprávních vztahů spočívající ve zvláštní zákonné ochraně postavení zaměstnance [§ 1a odst. 1 písm. a) zákoníku práce]. Je totiž třeba vzít v úvahu, že následující den po oznámení odborová organizace nabývá ve vztahu k zaměstnavateli řadu oprávnění, jako je právo uzavřít se zaměstnavatelem kolektivní smlouvu (ust. § 22 zákoníku práce), právo na projednávání a informování (ust. § 276 a § 278 až 280 zákoníku práce), a to včetně práva na poskytnutí důvěrných informací (ust. § 276 odst. 3 zákoníku práce), právo jednat za zaměstnance v pracovněprávních vztazích ve vztahu k jednotlivým zaměstnancům (ust. § 286 odst. 6 zákoníku práce), právo vykonávat kontrolu nad stavem bezpečnosti a ochrany zdraví při práci u jednotlivých zaměstnavatelů (ust. § 322 zákoníku práce) nebo právo na vytvoření podmínek pro řádný výkon činnosti na náklad zaměstnavatele (ust. § 277 zákoníku práce). Nejvyšší soud proto v uvedené právní úpravě shledává dostatečnou oporu pro závěr, že součástí oznámení odborové organizace podle ust. § 286 odst. 4 zákoníku práce je též doložení sdělovaných údajů. Tento výklad ostatně odpovídá i záměru zákonodárce vyjádřenému ve shora uvedené důvodové zprávě, podle které „se navrhuje podrobněji upravit, kdy odborová organizace u zaměstnavatele působí, a stanovit, že oprávnění odborové organizace vznikají, až když zaměstnavateli prokáže, že splňuje stanovené podmínky“.

Splnění podmínky spočívající v tom, že stanovy odborové organizace upravují její působení u zaměstnavatele a oprávnění jednat, odborová organizace zpravidla doloží tím, že k oznámení přiloží své stanovy, popř. zaměstnavatele informuje o možnosti se s nimi seznámit na veřejně přístupných internetových (webových) stránkách, na nichž stanovy zveřejnila (v posuzované době právní úprava

povinnost odborové organizace uveřejnit stanovy nestanovila).

Zákoník práce nestanoví, jakým způsobem má odborová organizace prokázat, že alespoň 3 její členové jsou u zaměstnavatele v pracovním poměru. Nepochybně však doložení této podmínky nelze vykládat tak, že by odborová organizace byla povinna předložit zaměstnavateli jmenovitý seznam svých členů. Členství v odborové organizaci je považováno za „citlivý údaj“ [ust. § 4 písm. b) zákona č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, účinného do 23. 4. 2019], o kterém by odborová organizace mohla zaměstnavatele informovat jen tehdy, pokud by k tomu zaměstnanec (její člen) dal v souladu s ust. § 9 písm. a) uvedeného zákona výslovný souhlas [za právní úpravy účinné v době vydání rozsudku odvolacího soudu srov. čl. 9 Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2016/679 ze dne 27. 4. 2016 o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a o volném pohybu těchto údajů a o zrušení směrnice 95/46/ES (obecné nařízení o ochraně osobních údajů - GDPR)]; zaměstnavatel podle ust. § 316 odst. 4 písm. e) zákoníku práce ani nesmí od zaměstnance informace o jeho členství v odborové organizaci vyžadovat. I když lze předpokládat, že v praxi se v převážné většině případů minimálně 3 členové odborové organizace otevřeně ke svému členství přihlásí (zpravidla to budou odboroví funkcionáři, kteří budou za odborovou organizaci jednat se zaměstnavatelem), nelze vyloučit případy, ve kterých minimální počet 3 členů odborové organizace výslovný souhlas se zveřejněním svého členství neudělí. To však neznamená, že by v těchto případech na požadavek doložení zákonem stanoveného minimálního počtu členů odborové organizace z řad zaměstnanců, kteří jsou u zaměstnavatele v pracovním poměru, bylo možno rezignovat. Je totiž třeba mít na zřeteli, že nezbytnost doložení splnění dané podmínky představuje pojistku minimální reprezentativnosti požadované zákonem, která má zajistit, aby práva jiných zástupců zaměstnanců působících u zaměstnavatele (např. již u zaměstnavatele fungujících odborových organizací v rámci kolektivního vyjednávání aj.), ale ve svém důsledku i práva odborově neorganizovaných zaměstnanců, nebyla porušována, resp. negativně dotčena tím, že by zaměstnavatel plnil příslušné povinnosti (také) vůči subjektu, který požadavky minimální reprezentativnosti nesplňuje (např. umožnil by účastnit se kolektivního vyjednávání, či dokonce uzavírat kolektivní smlouvu za všechny zaměstnance odborové organizaci, u které by neměl prokázáno, že tyto minimální požadavky splnila). Bude tedy na odborové organizaci, aby v takovém případě zvolila takový způsob doložení splnění dané podmínky, s nímž nebude spojeno zveřejnění členství v odborové organizaci u konkrétních osob; v úvahu například připadá v odborné literatuře zmiňované osvědčení jiných skutkových dějů podle ust. § 79 notářského řádu provedené formou notářského zápisu.

Pracovněprávním úkonem je projev vůle směřující zejména ke vzniku, změně nebo zániku těch práv a povinností, které pracovněprávní předpisy s takovým projevem spojují (ust. § 34 obč. zák.). Naproti tomu tzv. faktický úkon představuje projev vůle, která sama o sobě nesměřuje ke vzniku, změně nebo zániku práv a povinností v pracovněprávních vztazích, a je právně relevantní jen tehdy, jestliže to právní předpisy výslovně stanoví; na tzv. faktické úkony nedopadají důvody neplatnosti, vznikne-li o něm pochybnost, lze ho posoudit pouze z pohledu, zda k němu vůbec došlo a zda byl učiněn tím, kdo byl k němu oprávněn. Ze shora uvedeného vyplývá, že oznámení odborové organizace podle ust. § 286 odst. 4 zákoníku práce představuje projev vůle směřující ke vzniku oprávnění odborové organizace u zaměstnavatele, tj. ke vzniku pracovněprávního vztahu, jehož obsahem jsou vzájemná práva a povinnosti odborové organizace a zaměstnavatele. Z hlediska své povahy se tedy jedná o (jednostranný) pracovněprávní úkon ve smyslu ust. § 34 obč. zák., který lze přezkoumávat z hlediska platnosti (ust. § 37 až 39 obč. zák. a § 18 až 20 zákoníku práce). NS proto odmítl ve věci projednávané pod spis. zn. 21 Cdo 641/2018 v rozsudku ze dne 27. 8. 2019 (kdy byl v daném případě zaměstnavatel povinen postupovat podle ust. § 61 odst. 2 zákoníku práce a požádat odborovou organizaci o předchozí souhlas s výpovědí z pracovního poměru, jejíž platnost je předmětem sporu, a proto je nutno posoudit, zda odborová organizace dostála

svým povinnostem vůči zaměstnavateli ve smyslu ust. § 286 odst. 4 ve spojení s odst. 3 zákoníku práce), že oznámení podle ust. § 286 odst. 4 zákoníku práce je tzv. faktickým úkonem. Forma tohoto právního úkonu není zákonem stanovena, oznámení podle ust. § 286 odst. 4 zákoníku práce může být proto učiněno písemně nebo jiným způsobem, který nevzbuzuje pochybnost, že bylo učiněno. - Z uvedeného vztaženo na posuzovanou věc vyplývá, že (nižší) soudy nepostupovaly správně, nezabývaly-li se tím, zda oznámení odborové organizace zaměstnavateli obsahovalo uvedené náležitosti oznámení odborové organizace podle ust. § 286 odst. 4 zákoníku práce a zda se jedná o platný právní úkon; nejenže vycházely z nesprávného právního názoru, že „zákoník práce nestanoví odborové organizaci povinnost prokazovat své oprávnění jednat v pracovněprávních vztazích“, ale ani se nezabývaly tím, zda oznámení odborové organizace sdělení o skutečnostech, jež se podle nich (jejich výkladu) „neprokazují“, obsahuje.

Adolf Maulwurf

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

Další články:

- 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
- Zkušební doba „po novu“ a její dopady do praxe
- Ujednání o místě výkonu práce v pracovní smlouvě a jeho výklad dle Nejvyššího soudu
- Dopady „oduznání“ nemoci z povolání na náhradu za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti