30. 6. 2020

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

Výběr z judikatury nejen k zákoníku práce za r. 2020 - část 1.

Přicházíme s úvodní částí přehledu nejzajímavějších a nejpřínosnějších rozhodnutí, zásadně vrcholných soudních instancí (tentokrát však výhradně Nejvyššího soudu), v oboru pracovního práva z letošního roku 2020 resp. jeho prvých kalendářních měsíců.

Uzavření pracovní smlouvy mezi klientem jako zaměstnavatelem a advokátem jako zaměstnancem

Zákon o advokacii vychází z toho, že není žádoucí, aby advokacie byla vykonávána (s vyslovenými výjimkami) v pracovním poměru. Pro případ, že přesto k takové situaci dojde (advokátovi vznikne pracovní nebo jiný obdobný poměr), definuje (určuje, stanoví) zákon o advokacii postup, jakým se taková situace řeší – „Komora pozastaví advokátovi výkon advokacie“. Kdyby mělo platit, že smlouva, jejímž obsahem je vznik pracovního nebo jiného obdobného poměru advokáta, je absolutně neplatná, nemuselo by ust. § 9 odst. 1 písm. a) v zákoně o advokacii vůbec být. Z absolutně neplatné smlouvy by totiž žádná práva a povinnosti jejím účastníkům nevznikly a advokát by se vůbec neocitl (nemohl ocitnout) v pozici advokáta v pracovním poměru. Navíc nelze ani přehlédnout, že zákon o advokacii řeší případný nesoulad se zákazem výkonu advokacie v pracovním poměru toliko v poměrech stavovských, tedy ve vztahu mezi advokátem a Komorou. Té dává do rukou nástroj, kterým může tuto situaci řešit (pozastaví advokátovi výkon advokacie). Zákon o advokacii však vůbec neřeší, co se děje ve vztahu mezi klientem a advokátem, kteří takovou smlouvu uzavřeli.

Nejvyšší soud ČR proto v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 3978/2018, ze dne 28. 1. 2020, dospěl k závěru, že uzavře-li advokát s klientem (případně i disimulovanou) pracovní smlouvu, jejímž obsahem je poskytování právních služeb klientovi, řídí se jejich vztah touto smlouvou a pracovněprávními předpisy – jde o vztah pracovněprávní.

Jestliže v projednávané věci účastníci uzavřeli smlouvu o poskytování poradenské činnosti, jež byla soudy posouzena jako smlouva simulovaná a poté byla disimulovaná smlouva (jež byla simulovanou smlouvou zastřena) posouzena jako smlouva pracovní, neobstojí závěr, že tato (disimulovaná) pracovní smlouva je absolutně neplatná pro rozpor se zákonem o advokacii.

Platné založení základního pracovněprávního vztahu (nikoliv faktického pracovního poměru)

Nebyl-li právní úkon, jímž vzniká nebo se mění základní pracovněprávní vztah, učiněn ve formě, kterou vyžaduje zákon, je možné se neplatnosti dovolat, jen nebylo-li již započato s plněním; protože pracovní smlouva a dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr jsou právní úkony, jimiž se zakládá základní pracovněprávní vztah, pokládají se – za předpokladu, že již bylo započato s jejich plněním – za platné, i kdyby nebyly uzavřeny v písemné formě vyžadované zákonem, nýbrž jen ústně nebo i jiným způsobem nevzbuzujícím pochybnost, o tom, co chtěli jednající projevit (konkludentně), neboť jejich neplatnosti se již nelze dovolat. Pro zjištění, jaký právní vztah se mezi účastníky vytvořil, nejsou rozhodující subjektivní představy účastníků o jejich vztazích, nýbrž významné je – bez ohledu na to, jak účastníci následně hodnotí své právní postavení – posouzení obsahu projevů vůle, tedy zjištění, co bylo skutečně (výslovně nebo jen konkludentně) projeveno.

Posouzení právního vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem jako základního pracovněprávního vztahu nebrání v projednávané věci (spis. zn. NS: 21 Cdo 2034/2019) skutečnost, že jednatel zaměstnavatele předpokládal, že o tom, zda se zaměstnancem uzavře pracovní poměr, nebo mu budou 4 odpracované hodiny proplaceny, rozhodne až dalšího dne, neboť pro zjištění, jaký právní vztah se mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem vytvořil, nejsou rozhodující subjektivní představy účastníků o jejich vztazích, nýbrž významné je zjištění, co bylo skutečně projeveno.

Bylo-li by mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem ujednáno, že o uzavření pracovního poměru mezi nimi se bude jednat až následujícího dne (na základě posouzení pracovních výsledků uchazeče o zaměstnání – zaměstnance ze dne 6. 8. 2013), a že dne 6. 8. 2013 tedy půjde jen o „práci na zkoušku", mohla by mít tato okolnost vliv pouze na délku (dobu trvání) základního pracovněprávního vztahu sjednaného dne 6. 8. 2013, nikoli ovšem na jeho povahu. Základnímu pracovněprávnímu vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem nemohl být na překážku ani nedostatek písemné formy dohody o jeho založení, neboť zaměstnanec již započal s výkonem závislé práce pro zaměstnavatele.

Z uvedeného vyplývá, že v projednávané věci nešlo o případ, kdy by zaměstnanec vykonával práci pro zaměstnavatele, aniž by mezi nimi byl platně založen základní pracovněprávní vztah; závěr odvolacího soudu, že mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem vznikl (jen) faktický pracovní poměr, proto není správný, zhodnotil Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 2034/2019, ze dne 21. 1. 2020.

Činnost konaná pro zaměstnavatele z vlastní iniciativy zaměstnance a odpovědnost zaměstnavatele za pracovní úraz při ní vzniklý

Za plnění pracovních úkolů je považována rovněž činnost vykonávaná bez příkazu zaměstnavatele a bez vnějšího podnětu jiných osob, pouze na základě vlastního rozhodnutí zaměstnance, nepotřebuje-li k ní zvláštní oprávnění nebo nekoná-li ji proti výslovnému zákazu zaměstnavatele, za předpokladu, že jde o činnost konanou pro zaměstnavatele. Pro závěr, zda lze takto pojatou činnost zaměstnance považovat za plnění pracovních úkolů ve smyslu ust. § 273 zákoníku práce, je přitom rozhodující, zda se jednalo – vzhledem k činnosti, při níž došlo k úrazu – z hlediska věcného (vnitřního účelového), místního i časového objektivně o činnost konanou pro zaměstnavatele. Ust. § 273 odst. 2 zákoníku práce umožňuje zaměstnavateli zamezit tomu, aby činnost vykonávaná zaměstnancem bez příkazu zaměstnavatele a bez vnějšího podnětu jiných osob, pouze na základě vlastního rozhodnutí zaměstnance (z jeho vlastní iniciativy), byla považována za plnění jeho pracovních úkolů, zákazem výkonu této činnosti. Takový zákaz může být zaměstnavatelem učiněn jen výslovně; jiným způsobem – má-li mít právní účinky stanovené v § 273 odst. 2 zákoníku práce – učiněn být nemůže, a to ani kdyby jiný než výslovný způsob projevu vůle nevzbuzoval žádné pochybnosti o tom, co chtěl zaměstnavatel projevit. Výslovný zákaz zaměstnavatele musí být adresován zaměstnanci, kterého se týká, a musí z něj být zřejmá činnost, jejíž výkon z vlastní iniciativy se zaměstnanci zakazuje, konstatuje NS ČR v rozsudku ČR spis. zn. 21 Cdo 2034/2019, ze dne 21. 1. 2020

V případě řešeném Nejvyšším soudem rozsudkem spis. zn. 21 Cdo 2034/2019, ze dne 21. 1. 2020, odmítl NS závěr odvolacího soudu, že pokyn zaměstnavatele, aby zaměstnanec pro něj přestal v daný den vykonávat práci, spolu s označením stroje, na němž se zaměstnanci stal úraz, cedulí „mimo provoz" a odpojením stroje od přívodu elektrické energie, byl „zjevným a jasným pokynem výslovného zákazu práce" ve smyslu ust. § 273 odst. 2 zákoníku práce, dovolací soud nesouhlasí. Pokyn zaměstnavatele, aby zaměstnanec „šel domů", vydaný poté, co zaměstnanci kolem 13:00 hodin došla prkna potřebná pro opravu „gitterboxů", kterou pro zaměstnavatele podle jeho pokynů prováděl, nepředstavuje zákaz výkonu činnosti zaměstnance na stroji (kapovací pile) ve smyslu ust. § 273 odst. 2 zákoníku práce, neboť uvedený pokyn zaměstnavatele takový výslovný zákaz neobsahuje a není z něj zřejmá žádná činnost, jejíž výkon z vlastní iniciativy se zaměstnanci zakazuje. Při

posuzování pokynu, aby zaměstnanec „šel domů“, nelze odhlédnout ani od okolností, za kterých byl pokyn vydán – zejména od toho, že zaměstnanci došla prkna potřebná pro opravu „gitterboxů“ a že bez dalšího materiálu nemohl ve své pracovní činnosti pokračovat – a které tento pokyn reflektoval. Za těchto okolností (a za situace, kdy jiný zaměstnanec, který měl prkna nařezat, nebyl v práci) se zaměstnanec, který měl daného dne vykonávat práci až do 15:30 hodin, neměl důvod domnívat, že zaměstnavatel by nesouhlasil s tím, aby si chybějící materiál opatřil sám pořezáním dřeva na volně přístupné kapovací pile, zejména když mu nedlouho před tím přidělil práci spojenou s použitím svařovacího zařízení a brusky, které nepochybně rovněž mohou být potenciálním zdrojem úrazu. Okolnost, že kapovací pila byla označena cedulí „mimo provoz“ a odpojena od přívodu elektrické energie, by mohla mít význam při posuzování, zda a popřípadě v jakém rozsahu se zaměstnavatel zprostil odpovědnosti za škodu vzniklou pracovním úrazem podle ust. § 367 zákoníku práce, sama o sobě (ani ve spojení s pokynem zaměstnavatele, aby zaměstnanec „šel domů“) však nemůže vést k závěru, že řezání dřeva na kapovací pile zaměstnanec prováděl proti výslovnému zákazu zaměstnavatele a že tato jeho činnost, kterou vykonával z vlastní iniciativy, proto nebyla plněním pracovních úkolů ve smyslu ust. § 273 odst. 2 zákoníku práce.

„Dobrovolný“ přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů a uspokojování nároků zaměstnance z odpovědnosti za škodu z pracovního úrazu při zániku zaměstnavatele

Zanikl-li zaměstnavatel, aniž by práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů přešly na jiného zaměstnavatele (jako je tomu například v případě zániku právnické osoby po ukončení likvidace), je povinen uspokojit nároky zaměstnanců z odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání vzniklé v době do 31. 12. 1992, na jejichž uspokojování se nevztahuje zákonné pojištění podle ust. § 205d zákoníku práce nebo povinné smluvní pojištění podle zvláštních předpisů, stát (neuspokojil-li je orgán provádějící likvidaci zaměstnavatele); v ostatních případech má poškozený (pozůstalý) právo přímo vůči pojišťovně, aby mu škodu nahradila v témže rozsahu, v jakém by mu ji byl povinen nahradit sám pojištěný zaměstnavatel. Skutečnost, zda se jedná o nároky, které zaměstnanci „vznikly“ před, nebo až po zániku zaměstnavatele, je přitom nerozhodná, vyložil Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 3765/2018, ze dne 25. 2. 2020.

Nejvyšší soud ČR dále v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 3765/2018, ze dne 25. 2. 2020, uvádí: Vzhledem k tomu, že zákon jako předpoklad pro přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů nestanoví dobrovolné převzetí povinností z těchto vztahů jiným než povinným subjektem, nelze ze skutečnosti, že taková třetí osoba (ať již s vědomím, že takovou povinnost podle zákona nemá, nebo v omylu, že na ni tato povinnost přešla) dobrovolně poskytuje zaměstnanci plnění na uspokojení jeho nároku z pracovněprávního vztahu mezi ním a dosavadním zaměstnavatelem (např. nároku na náhradu škody způsobené pracovním úrazem), dovozovat, že na tuto třetí osobu přešla práva a povinnosti z pracovněprávního vztahu z dosavadního zaměstnavatele. Naopak, konstantní judikatura soudů v této souvislosti dovodila, že právo učinit právní úkon směřující k zániku nároku z pracovněprávních vztahů uspokojením nároku nenáleží kterékoliv třetí osobě a že plnění poskytnuté osobou odlišnou od účastníků pracovněprávního vztahu může být způsobilým důvodem zániku nároku z pracovněprávního vztahu jeho uspokojením, jen jestliže to pracovněprávní předpisy připouštějí. Učiní-li tedy právní úkon směřující k uspokojení nároku z pracovněprávního vztahu k němu neoprávněná třetí osoba, nárok tím nezanikne; tomu, kdo plnění na základě tohoto neplatného právního úkonu přijal, vznikne na úkor této třetí osoby bezdůvodné obohacení. Otázka přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů není otázkou skutkovou, nýbrž otázkou právní, při jejím řešení tedy nelze vycházet jen z tvrzení účastníků o tom, koho považují za právního nástupce, která by soud mohl vzít za svá.

Porušení pracovněprávní povinnosti v době pracovní neschopnosti

Zaměstnanec, který v době, kdy byl ošetřujícím lékařem, popřípadě lékařem orgánu nemocenského pojištění, uznán dočasně práce neschopným, nevykonává práce dohodnuté v pracovní smlouvě, se tím nedopouští (nemůže dopustit) porušení povinností, které mu vyplývají z pracovního poměru. Jestliže však zaměstnanec v době, kdy byl uznán dočasně práce neschopným, osobně vykonává pro zaměstnavatele podle jeho pokynů (s jeho vědomím) ve stanovené pracovní době a ve sjednaném místě práce podle pracovní smlouvy nebo vykonává-li v době trvání této překážky v práci pro zaměstnavatele práci podle druhu práce sjednaného v pracovní smlouvě z vlastní iniciativy, ačkoliv tak v době této překážky v práci zaměstnanec není povinen činit, musí při tom dodržovat povinnosti, které mu vyplývají z pracovního poměru (dodržovat předpisy vztahující se k jím vykonávané práci); jestliže tak nečiní, dopouští se porušení těchto povinností, vyložil Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 3212/2019, ze dne 25. 2. 2020.

Adolf Maulwurf

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

Další články:

- 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
- Zkušební doba „po novu“ a její dopady do praxe