3. 8. 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 2.

Druhou částí pokračuje přehled nejzajímavějších a nejpřínosnějších rozhodnutí, zásadně vrcholných soudních instancí (tentokrát znovu výhradně Nejvyššího soudu ČR), v oboru pracovního práva z letošního roku 2020 resp. jeho prvního kalendářního čtvrtletí.

Porušení nabídkové povinnosti (jiné vhodné práce) sjednané v kolektivní smlouvě

Absence zákonné úpravy tzv. nabídkové povinnosti zaměstnavatele nevylučuje, aby obdobná povinnost zaměstnavatele byla zakotvena (sjednána) v kolektivní smlouvě. Ujednání kolektivní smlouvy o tzv. nabídkové povinnosti zaměstnavatele představuje zákonem předpokládanou úpravu práv zaměstnanců neupravených zákonem.

Porušení kolektivní smlouvy v ujednání o tzv. nabídkové povinnosti zaměstnavatelem nezpůsobuje neplatnost navazující výpovědi z pracovního poměru pro rozpor se zákonem. Výpověď z pracovního poměru podle ust. § 52 písm. c) zákoníku práce, které podle kolektivní smlouvy měla předcházet nabídka jiné vhodné práce dotčenému zaměstnanci učiněná zaměstnavatelem, by byla neplatným právním jednáním ve smyslu ust. § 580 odst. 1 a § 588 o. z. pro rozpor s dobrými mravy, jestliže by zaměstnavatel záměrně přistoupil k podání výpovědi až poté, co u něj byla obsazena všechna pro zaměstnance vhodná volná pracovní místa, která by mu mohl v souladu s kolektivní smlouvou nabídnout, a veden přímým úmyslem by tím vytvořil v době výpovědi takový stav, který by mu umožňoval (jinak úspěšně) tvrdit, že nemůže zaměstnance dále zaměstnávat, a mělo-li by současně jeho jednání přímý (hlavní) cíl způsobit zaměstnanci rozvázáním pracovního poměru výpovědí újmu. Tam, kde na přímý úmysl zaměstnavatele způsobit zaměstnanci rozvázáním pracovního poměru újmu usuzovat nelze, závěr o rozporu výpovědi z pracovního poměru s dobrými mravy nepřipadá v úvahu, i kdyby jinak k porušení nabídkové povinnosti ze strany zaměstnavatele došlo; odpovědnost zaměstnavatele za škodu, kterou porušením tzv. nabídkové povinnosti zaměstnanci způsobil, tím není dotčena, vyložil Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 2244/2018, ze dne 13. 2. 2020.

Rozvázání pracovního poměru pro podstatné zhoršení pracovních podmínek po přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů dle ust. § 339a odst. 1 zákoníku práce

Byla-li výpověď zaměstnance podána ve lhůtě 2 měsíců ode dne nabytí účinnosti přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo nabytí účinnosti přechodu výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, nebo byl-li pracovní poměr zaměstnance v téže lhůtě rozvázán dohodou, může se zaměstnanec dle ust. § 339a odst. 1 zákoníku práce u soudu domáhat určení, že k rozvázání pracovního poměru došlo z důvodu podstatného zhoršení pracovních podmínek v souvislosti s přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo přechodem výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Došlo-li k rozvázání pracovního poměru z uvedených důvodů, má zaměstnanec podle ust. § 339a odst. 2 zákoníku práce právo na odstupné.

Ust. § 339a odst. 1 zákoníku práce patří k právním normám s relativně neurčitou hypotézou, tj. normám, jejichž hypotéza není stanovena přímo právním předpisem a která tak přenechává soudu, aby podle svého uvážení v každém jednotlivém případě vymezil sám hypotézu právní normy ze širokého, předem neomezeného okruhu okolností. Při posuzování, zda došlo k podstatnému zhoršení

pracovních podmínek ve smyslu ust. § 339a odst. 1 zákoníku práce, tak může soud přihlédnout např. k okolnostem ovlivňujícím výkon práce z hlediska ekonomického, sociálního, technického a technologického, psychického, fyzického a fyziologického, zdravotního, bezpečnostního, ale i k náročnosti práce (fyzické či psychické), jejímu množství, kvalitě pracovního prostředí a pracovních a mezilidských vztahů na pracovišti, k provedeným organizačním změnám, možnostem jazykové komunikace, zaváděným novým programům a řízení, stupni kontroly pracovní i osobní (soukromé) činnosti, novým požadavkům na výkaznictví práce (jak z toho vyšly soudy) apod. Zároveň platí, že naznačená hlediska (okolnosti) mohou mít v každém jednotlivém případě s ohledem na jeho ostatní okolnosti různý stupeň významnosti, vyložil Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 1148/2019, ze dne 28. 1. 2020. NS ČR souhlasí se závěrem odvolacího soudu, že v posuzované věci došlo v důsledku přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů k podstatnému zhoršení pracovních podmínek a že z toho důvodu žalobce ukončil pracovního poměru výpovědí. Odvolací soud v této souvislosti správně přihlédl zejména k tomu, že byla změněna struktura odpovědnosti zaměstnance, komunikace přešla do důrazu na polský jazyk, navýšilo se množství přesčasů, došlo ke změně technických podmínek práce (IT technologie a programy, množství komunikačních přístrojů), výkaznictví a zavedení kamerového systému sledování (i) zaměstnance. Hypotézu právní normy obsažené v ust. § 339a odst. 1 zákoníku práce odvolací soud tedy vymezil v souladu se zákonem.

Porušení povinností zaměstnance při plnění pracovních úkolů a odpovědnost za škodu

Mezi základní povinnosti zaměstnance náleží 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. Ve vztahu k náhradě škody pak (v tomto smyslu speciální) ust. § 249 odst. 1 zákoníku práce ukládá zaměstnanci povinnost počínat si tak, aby nedocházelo ke škodám na zdraví, majetku ani k bezdůvodnému obohacení. Hrozí-li škoda, je povinen na ni upozornit nadřízeného vedoucího zaměstnance. Nedodržení zásad zmíněné obecné pracovněprávní prevence může znamenat porušení právní povinnosti, které v případě vzniku škody zakládá za splnění zbývajících předpokladů obecnou odpovědnost zaměstnance za škodu podle ust. § 250 zákoníku práce, vyložil Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 3908/2019, ze dne 5. 3. 2020.

Příčinná souvislost mezi nemocí z povolání a vznikem škody na výdělku

O vztah příčinné souvislosti mezi ztrátou na výdělku po skončení pracovní neschopnosti (při uznání invalidity) a nemocí z povolání se jedná pouze tehdy, vznikla-li tato škoda (došlo-li k poklesu nebo úplné ztrátě výdělku) následkem nemoci z povolání (tj. bez nemoci z povolání by ztráta na výdělku nevznikla tak, jak vznikla). Postup při zjišťování příčinné souvislosti spočívá v tom, že škodu je třeba vyjmout z její všeobecné souvislosti a zkoumat ji izolovaně, toliko z hlediska jejích příčin. Protože příčinná souvislost je zákonitostí přírodní a společenskou, jde o hledání jevu, který škodu vyvolal. Z celého řetězce všeobecné příčinné souvislosti (každý jev má svou příčinu, zároveň však je příčinou jiného jevu) je třeba sledovat jen ty příčiny a následky, které jsou důležité pro odpovědnost za škodu. Škoda, kterou je zaměstnavatel povinen v případě zjištění nemoci z povolání zaměstnanci nahradit, může spočívat též v ušlém výdělku zaměstnance v důsledku objektivní skutečnosti, která je důvodem ztráty (snížení) výdělku, a bez níž by ke ztrátě výdělku nedošlo. Z hlediska náhrady ztráty na výdělku je proto nepochybně významné, zda důvodem této ztráty byly následky nemoci z povolání; jakákoliv dohoda účastníků o důvodech a způsobu skončení pracovního poměru je z tohoto hlediska bez významu. Významné jsou důvody, které zde skutečně byly v době vzniku škody a které tehdy ztrátu na výdělku skutečně způsobily; přihlížet nelze ke skutečnostem, které by sice bývaly mohly ztrátu způsobit, ale které v dané době důvodem ztráty nebyly, protože skutečnosti, které již nastaly (které se reálně staly a v dané době byly příčinou následku) nelze zpětně změnit. Proto ojedinělé formální vyjádření vyňaté ze souvislostí a přijaté bez přihlédnutí k objektivně existujícím skutečnostem nemůže být způsobilým důvodem pro závěr o existenci příčinné souvislosti. Pro závěr o příčinné

souvislosti mezi nemocí z povolání a škodou na výdělku není významné, jak se o této skutečnosti účastníci pracovního vztahu mezi sebou dohodli nebo ojedinělé formální vyjádření vyňaté z dalších souvislostí, nýbrž jen závěr vycházející z objektivně daných skutečností vnějšího světa. (Podle rozsudku Nejvyššího soudu ČR spis. zn. 21 Cdo 2671/2019, ze dne 16. 3. 2020)

Přestávky v práci na jídlo a oddech nebo přiměřená doba na oddech a jídlo

Přestávky na jídlo a oddech a přiměřenou dobu na oddech a jídlo podle ust. § 88 odst. 1 zákoníku práce nelze navzájem ztotožňovat; poskytuje-li zaměstnavatel zaměstnanci bez přerušení provozu nebo práce přiměřenou dobu na oddech a jídlo, jedná se o pracovní dobu, za kterou zaměstnanci náleží mzda, připomíná Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 3521/2019, ze dne 24. 3. 2020. Při posuzování, zda má být zaměstnanci poskytnuta přestávka na jídlo a oddech, nebo přiměřená doba na oddech a jídlo, je rozhodující charakter práce. Samotná skutečnost, že se jedná o nepřetržitý provoz, neznamená, že zaměstnanci nemůže být poskytnuta přestávka na jídlo a oddech. Pro práce, které nemohou být přerušeny, je charakteristické, že je nelze v průběhu směny objektivně přerušit. Důvody budou dány výhradně technologií výroby, pracovním procesem či výkonem práce, jež vyžadují průběžnou kontrolu nebo jinou aktivitu zaměstnance. Takovým důvodem však nemůže být organizace práce daného pracoviště.

V projednávané věci je třeba posoudit, zda pracovní činnosti vykonávané zaměstnancem, který byl zaměstnán jako hasič-strojník, měly charakter prací, které nemohou být přerušeny. Denní řády zaměstnanců jednotky hasičské záchranné služby stanovily (vedle pracovních bloků a dalších zaměstnání členů jednotky) také časově pevně určené přestávky v práci na jídlo a oddech v trvání 30 minut, které probíhaly tak, že zaměstnanci si v jídelně upravili jídlo donesené z domova a během přestávky na oběd se sešli v jídelně, kde si ohřáli a snědli jídlo dovezené v jídlonosičích jedním z nich. Za situace, kdy zaměstnavatel v době těchto přestávek nepřiděloval zaměstnanci žádné konkrétní úkoly ve smyslu aktivní činnosti, nebránilo zaměstnanci nic v tom, aby zaměstnavatelem určené přestávky v práci na jídlo a oddech řádně čerpal, aniž by tím byl jakkoli dotčen výkon jeho pracovních povinností. Samotné „držení pohotovosti na pracovišti“, kdy „hasič čeká, zda dojde k nějaké události, která bude vyžadovat jeho nasazení“, nezakládá charakter práce, která nemůže být přerušena, neboť tu nejde o nepřetržitě probíhající technologický nebo pracovní proces vyžadující průběžnou kontrolu nebo jinou aktivitu zaměstnance. Závěr, že vykonávaná práce neměla charakter práce, kterou nelze přerušit, nevylučuje ani možnost „nepředpokládaného výkonu práce“ během přestávky v práci na jídlo a oddech v důsledku události vyžadující zásah hasičů, neboť takové svou povahou nahodilé skutečnosti postrádají povahu soustavnosti prací, „které nemohou být přerušeny“, zhodnotil Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 3521/2019, ze dne 24. 3. 2020.

Zdánlivost právního jednání

Zdánlivost (nicotnost) právního jednání nastává přímo ze zákona a soud (popřípadě jiný orgán veřejné moci) k ní při svém rozhodování nebo při postupu v řízení přihlíží i bez návrhu účastníků řízení (z úřední povinnosti); vezme ji tedy v úvahu vždy, jakmile vyjde najevo, aniž by bylo zapotřebí, aby se jí někdo z účastníků dovolal nebo na ni jinak poukazoval.

Jedním z případů zdánlivého právního jednání (jednání vzbuzujícího pouze „zdání“, že jde o právní jednání), k němuž se podle zákona nepřihlíží, a na které se tedy hledí, jako kdyby k němu nikdy nedošlo, je jednání, při kterém nebyla zjevně projevena vážná vůle. Jde například o projev vůle učiněný v žertu, při hře, při výuce nebo za jiných podobných okolností, z nichž bylo zřejmé, že jednající ve skutečnosti nechtěl způsobit takové právní následky, které jsou s konkrétním projevem vůle spojeny, vysvětluje Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 2862/2019, ze dne 31. 3. 2020. Zdánlivým právním jednáním je rovněž simulované právní jednání (jednání, které je činěno jen „naoko“), při němž jednající strany navenek pouze předstírají vůli právní jednání učinit a kdy jejich

projev vůle pro chybějící vážnost projevené vůle nesměřuje k vyvolání právních následků, které jsou s předstíraným projevem vůle spojeny. Má-li být simulovaným právním jednáním zastřeno jiné právní jednání, posoudí se podle jeho pravé povahy.

Zdánlivost (nicotnost) právního jednání je třeba odlišovat od jeho neplatnosti. Právní jednání může být neplatné, jen jestliže není zdánlivé (nicotné), neboť na takové právní jednání se hledí, jako kdyby k němu nikdy nedošlo.

V projednávané věci podle skutkových zjištění soudů žalovaný a žalobkyně uzavřeli pracovní smlouvu nikoli proto, aby žalobkyně konala práci pro žalovaného, ale jejím účelem bylo zajistit manželovi žalobkyně za jím odvedenou práci „příjmy nepodléhající konkursu". Soudy proto správně posoudily pracovní smlouvu uzavřenou mezi žalobkyní a žalovaným jako simulované (předstírané) právní jednání (jednání, které bylo činěno jen „naoko") žalobkyně a žalovaného, jejichž projevená vůle nebyla vážná ve smyslu ust. § 552 o. z., neboť nesměřovala k vyvolání právních následků, které jsou s uzavřením pracovní smlouvy spojeny. Ke zdánlivosti (nicotnosti) tohoto právního jednání soudy správně přihlédly i bez návrhu účastníků (z úřední povinnosti) a v souladu se zákonem dovodily, že touto „pracovní smlouvou" nebyl (nemohl být) mezi žalobkyní a žalovaným založen pracovní poměr. Na tom, že mezi účastníky nevznikl pracovní poměr, nemůže nic změnit ani zjištění soudů o některých občasných činnostech, které žalobkyně jménem žalovaného prováděla i před uzavřením „pracovní smlouvy" a které představovaly jen „příležitostnou výpomoc manželovi", zhodnotil Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 2862/2019, ze dne 31. 3. 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