

18. 9. 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 3.

Přinášíme třetí pokračování přehledu letošních nejzajímavějších a nejprínosnějších rozhodnutí vrcholných soudních instancí, tentokrát Nejvyššího soudu a Nejvyššího správního soudu, v oboru pracovního práva a souvisejících právních odvětví, jestliže jde o otázku úzce související s pracovně-právní problematikou.

Jednorázové odškodnění pozůstalých v případě úmrtí zaměstnance následkem pracovního úrazu

Jednorázové odškodnění pozůstalých v případě smrti zaměstnance následkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání náleží jen osobám taxativně vyjmenovaným dříve v ust. § 378 odst. 1 zákoníku práce a s účinností od 1. října 2015 (po novelizaci zákoníku práce zákonem č. [205/2015](#) Sb.) v ust. § 271i odst. 1 zákoníku práce a žádným dalším pozůstalým po zaměstnanci je nelze poskytnout; zaopatřenému dítěti zaměstnance proto nepřisluší, vyložil Nejvyšší soud. Okruh osob, jimž přísluší jednorázové odškodnění pozůstalých a jež jsou uvedeny v předmětných ustanoveních zákoníku práce, nelze rozšiřovat ani prostřednictvím ust. § 2959 občanského zákoníku, vyložil Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 710/2019, ze dne 10. 3. 2020. *(Nutno připomenout, že novela zákoníku práce - zákon č. [285/2020](#) Sb. s účinností od 1. 1. 2021 vedle dalších změn ruší, pokud jde o nárok na - nově jednorázovou náhradu nemajetkové újmy - podmínku nezaopatřenosti u dětí zemřelého zaměstnance a u rodičů zemřelého zaměstnance soužití ve společné domácnosti, přičemž jednorázová náhrada nemajetkové újmy bude nově náležet i dalším osobám v poměru rodinném nebo obdobném, které smrt zaměstnance pociťují jako vlastní újmu.)*

Způsobení úmrtí člena rodiny je neoprávněným zásahem do soukromí členů rodiny. Odčinění nemajetkové újmy způsobené v důsledku zásahu do absolutního osobnostního práva je v současné době možné pouze za podmínek obecné úpravy odškodňování újmy podle ust. § 2894 a násl. o. z. Povinnost odčinit jinému nemajetkovou újmu způsobenou v důsledku zásahu do osobnostního práva (včetně práva na soukromí) má jen ten, kdo do tohoto absolutního práva zasáhl zaviněným porušením povinnosti stanovené zákonem ve smyslu ust. § 2910 věty první o. z., přičemž jeho zavinění ve formě nedbalosti se předpokládá. Způsob a rozsah náhrady za takto způsobenou nemajetkovou újmu se pak řídí ust. § 2951 a násl. o. z., dodává Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 710/2019, ze dne 10. 3. 2020.

Odškodnění služebního úrazu (vojáka z povolání) - náhrada za ztížení společenského uplatnění

Nárok na náhradu za ztížení společenského uplatnění, který má svůj původ v pracovním úrazu, je nárokem bytostně spojeným s výkonem závislé práce, a nebude se tak řídit obecnou úpravou odškodňování újmy na zdraví (ust. § 444 zákona č. [40/1964](#) Sb., občanského zákoníku, ust. § 2958 zákona č. [89/2012](#) Sb., občanského zákoníku), existuje-li zvláštní úprava dopadající na tyto případy. Výši náhrady za ztížení společenského uplatnění u vojáka z povolání je třeba stanovit podle zásad, které platí pro pracovněprávní vztahy, vyložil Nejvyšší správní soud v rozsudku ze dne 24. 1. 2020, spis. zn. 3 As 124/2017.

Změna pracovního poměru na dobu určitou na dobu neurčitou pro pokračování v práci

Pracovní poměr nemůže po uplynutí sjednané doby nadále platit za uzavřený na dobu neurčitou ve smyslu ust. § 65 odst. 2 zákoníku práce, pokračuje-li zaměstnanec ve výkonu práce, ačkoli mu to zaměstnavatel výslovně zakázal nebo mu jinak dal nepochybně najevo, že s jeho dalším výkonem práce nesouhlasí. Ke stejnému závěru bude třeba dospět v případě, kdy zaměstnavatel svůj nesouhlas s dalším výkonem práce neprojevil (s výkonem další práce souhlasil) v důsledku omylu, který zaměstnanec u zaměstnavatele vyvolal (např. lstí). Ust. § 65 odst. 2 zákoníku práce se vztahuje na situaci, kdy zaměstnanec pokračuje po uplynutí sjednané doby v práci, aniž by se o tom se zaměstnavatelem výslovně dohodl. Přeměna (transformace) pracovního poměru sjednaného na dobu určitou na pracovní poměr na dobu neurčitou je proto vyloučena tam, kde by ust. § 65 odst. 2 zákoníku práce stanovená fikce změny obsahu pracovního poměru byla v rozporu s projevenou vůlí účastníků pracovního poměru, kteří své vzájemné poměry vztahující se k činnostem vykonávaným zaměstnancem pro zaměstnavatele po uplynutí sjednané doby pracovního poměru chtěli upravit jinak. Nelze například vyloučit nadstandardní přístup zaměstnance, který s ohledem na dosavadní dobré vztahy se svým zaměstnavatelem, na specifické podmínky výkonu práce u zaměstnavatele a v zájmu zachování své profesní cti se souhlasem zaměstnavatele dokončí práci, kterou do sjednaného dne skončení pracovního poměru nestihl vykonat, aniž by s tím účastníci chtěli spojovat další pokračování jejich pracovněprávního vztahu v podobě pracovního poměru na dobu neurčitou; na konkrétních okolnostech každé posuzované věci potom bude záviset, o jaký vztah se mezi účastníky jedná. Případné pochybnosti o obsahu pracovněprávního úkonu bude třeba odstranit výkladem, uvádí Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 2866/2018, ze dne 15. 4. 2020.

Okolnosti vylučující regresní nárok zdravotní pojišťovny na náhradu vynaložených nákladů na léčení pracovního úrazu zaměstnance vůči zaměstnavateli

Příslušná zdravotní pojišťovna má dle ust. § 55 odst. 1 věty první zákona o veřejném zdravotním pojištění (č. 48/1997 Sb., ve znění pozdějších předpisů) vůči třetí osobě právo na náhradu těch nákladů na hrazené služby, které vynaložila v důsledku zaviněného protiprávního jednání této třetí osoby vůči pojištěnci. Okolností vylučující nárok zdravotní pojišťovny na náhradu podle ust. § 55 odst. 1 zákona o veřejném zdravotním pojištění či snižující výši náhrady může být i počínání pojištěnce, které mělo za následek vznik nákladů vynaložených na jeho ošetření a léčení nebo které se na tomto následku podílelo. Takové počínání pojištěnce nemusí být zaviněné a nemusí jít ani o porušení právní povinnosti na jeho straně. Uvedené platí i v případě pojištěnce, k jehož poškození zdraví, které mělo za následek vznik nákladů vynaložených na jeho ošetření a léčení, došlo pracovním úrazem.

Ve věci projednávané Nejvyšším soudem pod spis. zn. 21 Cdo 3845/2019 bylo významné, zda a popřípadě v jakém rozsahu se na vzniku nákladů vynaložených zdravotní pojišťovnou na ošetření a léčení jejího pojištěnce a zaměstnance žalovaného zaměstnavatele, k němuž došlo v důsledku poškození jeho zdraví pracovním úrazem, podílelo - vedle porušení povinností zaměstnavatele - jednání zaměstnance spočívající v tom, že v době úrazu (v okamžiku pádu ze střechy skladu) neměl nasazenu ochrannou přilbu, neboť v tomto rozsahu by povinnost zaměstnavatele k náhradě nákladů podle ust. § 55 odst. 1 zákona o veřejném zdravotním pojištění nemohla být dána. Významné naopak nebylo, zda zaměstnanec tímto svým jednáním zaviněně porušil právní, nebo ostatní předpisy anebo pokyny k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a zda s nimi byl řádně seznámen a jejich znalost a dodržování byly soustavně vyžadovány a kontrolovány, neboť tyto okolnosti jsou rozhodné pro posouzení, zda se zaměstnavatel zcela nebo zčásti zprostil povinnosti nahradit škodu nebo nemajetkovou újmu vzniklou pracovním úrazem zaměstnance, nikoli však pro stanovení rozsahu povinnosti zaměstnavatele jako třetí osoby k náhradě nákladů na hrazené služby vynaložených zdravotní pojišťovnou v souvislosti s péčí o jejího pojištěnce, který utrpěl pracovní úraz. Z toho též

plyne, uvádí Nejvyšší soud ČR v rozsudku ze dne 29. 4. 2020, že rozsah odpovědnosti zaměstnavatele za škodu nebo nemajetkovou újmu vzniklou pracovním úrazem nemá žádný vliv na rozsah jeho povinnosti (jako třetí osoby) k náhradě vůči zdravotní pojišťovně podle ust. § 55 odst. 1 zákona o veřejném zdravotním pojištění.

Výpověď daná bez nabídky jiné vhodné práce dle kolektivní smlouvy

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, je podle rozsudku Nejvyššího soudu ČR spis. zn. 21 Cdo 3516/2018, ze dne 29. 4. 2020, pro rozpor s dobrými mravy neplatným právním úkonem, jestliže zaměstnavatel záměrně přistoupil k podání výpovědi z pracovního poměru 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 tím vytvořil v době výpovědi takový stav, který by mu umožňoval (jinak úspěšně) tvrdit, že nemůže zaměstnance dále zaměstnávat, a mělo-li současně jeho jednání přímý (hlavní) cíl způsobit zaměstnanci rozvázáním pracovního poměru výpovědí újmu.

Rozdílné (diskriminační) zacházení se zaměstnanci odměňovanými platem, a to i při vyplácení nenárokových odměn

K rozdílnému (nerovnému) zacházení se zaměstnanci odměňovanými platem může dojít i v případě, kdy zaměstnavatel zaměstnance nezařadí - na rozdíl od jiných zaměstnanců vykonávajících stejnou práci nebo práci stejné hodnoty - do platové třídy nebo platového stupně v souladu s příslušnými právními předpisy, nebo naopak v případě, kdy je zaměstnanec zařazen do platové třídy a platového stupně v souladu s právními předpisy, avšak jiní zaměstnanci vykonávající stejnou práci nebo práci stejné hodnoty jsou zařazeni do vyšší platové třídy či vyššího platového stupně, hodnotí Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 3516/2018, ze dne 29. 4. 2020. Ze skutečnosti, že se jedná o nenárokovou složku mzdy (platu), ještě nevyplývá, že je zcela na libovůli zaměstnavatele, kterému zaměstnanci (a v jaké výši) odměnu přizná a kterému nikoli. I v případě složky platu, jejíž výši svým rozhodnutím zaměstnavatel přímo ovlivňuje, se totiž uplatní kritéria stanovená pro posouzení rovnosti při odměňování, která neumožňují poškodit dotčeného zaměstnance na základě některého z diskriminačních důvodů, vyložil dále Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 3516/2018, ze dne 29. 4. 2020.

Diskriminace zaměstnance při jeho převedení na jinou práci

Dojde-li ke změně provozních potřeb a možností zaměstnavatele, může zaměstnavatel zaměstnance bez jeho souhlasu pověřit výkonem dalších (dosud nevykonávaných) prací nebo i zaměstnance převést na jinou práci, pokud tak činí v rámci pracovní smlouvy (sjednaného druhu a místa výkonu práce). Taková flexibilita pracovního poměru je nepochybně přirozená a také nutná. Na druhé straně ovšem i zde postup zaměstnavatele nutně podléhá korektivu v podobě zákazu činit uvedená opatření pod pohnutkou (motivem) poškodit dotčeného zaměstnance na základě některého z diskriminačních důvodů, konstatuje Nejvyššího soudu ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 3516/2018, ze dne 29. 4. 2020.

Založení pobočné odborové organizace po novelizaci občanského zákoníku zákonem č. [460/2016 Sb.](#)

I poté, co nabyl účinnosti zákon č. [460/2016 Sb.](#), kterým se mění zákon č. [89/2012 Sb.](#), občanský zákoník, a další související zákony, mohou odborové organizace svými stanovami zakládat pobočné odborové organizace, jejichž subjektivita je odvozena od subjektivity zakládající odborové organizace obdobně, jako je tomu v případě pobočných spolků. V takovém případě je zakládající odborová organizace - určují-li tak i její stanovy - oprávněna podat návrh na změnu zápisu do veřejného

rejstříku ve věcech pobočné odborové organizace, vyplývá z usnesení Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 27 Cdo 3522/2018, ze dne 26. 5. 2020.

Znevýhodnění zaměstnance kvůli domáhání se svých práv

Rozpoznání toho, zda zaměstnavatel sledoval určitým (právním) jednáním postihnout či znevýhodnit zaměstnance proto, že se zákonným způsobem domáhal svých práv vyplývajících z pracovněprávních vztahů, anebo zda zaměstnavatel sledoval svůj oprávněný zájem, je mnohdy velmi subtilní záležitostí, a to již prostě proto, že skutečný důvod (motiv) zůstává skryt („v hlavě jednajícího“), a je třeba na něj usuzovat z (pokud možno) všech poznatelných vnějších okolností. Ke správnému posouzení toho, zda zaměstnavatel sledoval určitým (právním) jednáním postihnout či znevýhodnit zaměstnance proto, že se zákonným způsobem domáhal svých práv vyplývajících z pracovněprávních vztahů, tak zpravidla nebude postačovat zjištění, že zaměstnavatel se již vůči tomuto konkrétnímu zaměstnanci takového jednání dopustil, že se zaměstnanec v minulosti úspěšně opakovaně nezákonnému jednání zaměstnavatele bránil, a lze proto i usoudit, že „v očích“ zaměstnavatele takový zaměstnanec „nese nálepku“ zaměstnance „kverulatořního“, ale je třeba přihlídnout ke všem skutečnostem, které konkrétnímu posuzovanému jednání předcházely, zejména tedy k vzájemné komunikaci, k tomu, že jde často o stav, kdy je situace z obou stran vyhocená; nelze přehlédnout, že je spíše v zájmu zaměstnavatele, pokud byl v minulosti za podobné jednání postižen, se takovému jednání vyhnout a nezavdat důvod k opakování tohoto pro něj nežádoucího stavu, oproti tomu lze i usoudit, že vzniklá situace může zaměstnance „lákat“ k různým provokacím, popř. k jejímu zneužití ve svůj prospěch, poskytl vodítko Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 338/2020, ze dne 18. 5. 2020.

Okamžité zrušení pracovního poměru z důvodu opakovaných neomluvených absencí

Neomluvené zameškání práce v trvání pěti dnů zpravidla představuje – obecně vzato – samo o sobě porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci zvláště hrubým způsobem a odůvodňuje rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením. Jednání zaměstnance znamenající porušení povinností však nelze posuzovat bez přihlídnutí k dalším okolnostem, které mohou mít vliv na celkové zhodnocení případu; kromě délky nepřítomnosti zaměstnance v práci je nutno přihlídnout zejména k důsledkům nepřítomnosti zaměstnance v práci, k dosavadnímu postoji zaměstnance k plnění pracovních úkolů, k míře jeho zavinění a ke způsobu a intenzitě porušení jeho konkrétních pracovních povinností, připomenul Nejvyšší soud v rozsudku ze dne 18. 5. 2020, při řešení případu spis. zn. 21 Cdo 338/2020 (z něhož vzešel i shora uvedený judikaturní závěr k otázce znevýhodnění zaměstnance, který se domáhá svých práv), dřívější výklad vyplývající z rozsudku ze dne 21. 5. 2008, spis. zn. 21 Cdo 2542/2007.

Adolf Maulwurf

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

Další články:

- [Odpovědnost zaměstnavatele a zaměstnance v souvislosti s využitím umělé inteligence](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci – 2. díl: Redefinice závislé práce](#)
- [Home office v Česku, Německu a Rakousku: je česká právní úprava práce na dálku dostatečně flexibilní?](#)

- [Postoupení pohledávky na náhradu škody v pracovněprávních vztazích](#)
- [Návrh zákona o digitálních platformách přináší více, než se na první pohled zdá](#)
- [Odposlechy na pracovišti, policejní vyšetřování a skončení pracovního poměru](#)
- [Odpovědnost zaměstnance za schodek](#)
- [Konec improvizace v odměňování: zamyšlení nad návrhem transpozice směrnice o transparentním odměňování](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci - 1. díl](#)
- [Genderový audit jako strategický nástroj zaměstnavatele: Jak se připravit na implementaci směrnice 2023/970?](#)
- [Pokuta za švarcsystém kurýrů Rohlíku potvrzena Ústavním soudem](#)