29. 10. 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 4.

Přehled vybrané letošní pracovně-právní judikatury pokračuje svou čtvrtou částí.

Výkon umělecké činnosti jako závislé práce nebo v občanskoprávních vztazích a změna režimu spolupráce zaměstnavatele s umělci a z toho vyplývající výpovědní důvod dle ust. § 52 písm. c) zákoníku práce

Zaměstnavatelé mohou plnění běžných úkolů vyplývajících z předmětu jejich činnosti (stejně jako plnění ostatních úkolů) zajišťovat i jinak než prostřednictvím osob zaměstnávaných v základním pracovněprávním vztahu, nejde-li o výkon závislé práce na základě smluv (dohod), jimiž se zakládají jiné než pracovněprávní vztahy.

Závislou prací může být i činnost výkonného umělce, kterým je fyzická osoba vytvářející umělecké výkony, jimiž jsou mimo jiné výkony herce, zpěváka, hudebníka, tanečníka, dirigenta, sbormistra, režiséra nebo jiné osoby, která hraje, zpívá, recituje, předvádí nebo jinak provádí umělecké dílo a výtvory tradiční lidové kultury. Vykazuje-li tato činnost znaky závislé práce vyplývající z ust. § 2 odst. 1 zákoníku práce a je-li prováděna za podmínek uvedených v ust. § 2 odst. 2 zákoníku práce, může být vykonávána jen v základním pracovněprávním vztahu (tj. v pracovním poměru nebo v právním vztahu založeném některou z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr).

Činnost výkonného umělce, u níž je kladen důraz na kreativitu, samostatnost a mnohdy i improvizaci, však lze provádět i v právním vztahu relativně nezávislém, zejména v podobě samostatné výdělečné činnosti na základě občanskoprávních smluv (dohod) uzavíraných mezi výkonnými umělci a těmi, kdo jejich umělecké výkony užívají (může jít například o smlouvy s herci nebo zpěváky na určité role v rámci představení s dohodnutým počtem repríz). Činnost výkonného umělce vykonávaná tímto způsobem se vyznačuje nízkou mírou závislosti výkonného umělce na druhé straně závazkového vztahu, zejména proto, že takovýto umělec svou činnost zpravidla vykonává v rámci většího počtu závazkových vztahů pro různé subjekty a není trvale vázán jen k jednomu z nich. Z uvedeného vyplývá, že právnické a fyzické osoby provozující činnost, při které užívají umělecké výkony, mohou svou činnost zajišťovat jak prostřednictvím výkonných umělců zaměstnávaných v základním pracovněprávním vztahu (tj. v pracovním poměru nebo v právním vztahu založeném některou z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr), tak na základě občanskoprávních smluv (dohod) uzavíraných mezi nimi a výkonnými umělci, a že je na rozhodnutí těchto právnických a fyzických osob, ke kterému z obou možných způsobů zajišťování své činnosti se přikloní, nebo zda zvolí kombinaci obou způsobů (tak, že s některými výkonnými umělci uzavřou za účelem vykonávání závislé práce pracovní smlouvu nebo dohodu o pracích konaných mimo pracovní poměr a s jinými vytvoří právní vztahy na občanskoprávní bázi, aniž by šlo o výkon závislé práce).

Protože uvedené právnické a fyzické osoby mohou způsob zajišťování své činnosti – v závislosti na svých potřebách – také měnit, mohou též rozhodnout o tom, že činnost dosud zajišťovanou prostřednictvím výkonných umělců zaměstnávaných v základním pracovněprávním vztahu budou nadále zabezpečovat na základě občanskoprávních smluv (dohod) uzavíraných s výkonnými umělci, popřípadě s menším počtem zaměstnávaných výkonných umělců při zvýšení počtu těch, kteří u nich

působí na občanskoprávní bázi. Takové rozhodnutí může mít povahu rozhodnutí o organizačních změnách ve smyslu ust. § 52 písm. c) zákoníku práce, vzhledem k nimž se zaměstnávaný výkonný umělec stane nadbytečným, vyložil Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 2128/2019, ze dne 29. 1. 2020.

Promlčení nároku na jednotlivé splátky náhrady za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti

Promlčení práv na jednotlivá plnění vyplývajících z nároku zaměstnance na náhradu za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti z důvodu pracovního úrazu a vzniklých v době po 31. 12. 2013 se řídí ust. § 609-653 o. z., i když k pracovnímu úrazu zaměstnance a vzniku práva na náhradu za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti došlo před 1. 1. 2014. Zaměstnanci, kterému byl přiznán invalidní důchod pro invaliditu třetího stupně a který po pracovním úrazu nevykonává pracovní činnost, přísluší náhrada za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti (při uznání invalidity) ve výši rozdílu mezi průměrným výdělkem před vznikem škody a invalidním důchodem pobíraným z téhož důvodu; k výdělku ve výši minimální mzdy se nepřihlíží. (Podle rozsudku Nejvyššího soudu ČR spis. zn. 21 Cdo 2341/2019, ze dne 15. 1. 2020)

Rovné zacházení s přidělenými agenturními a srovnatelnými kmenovými zaměstnanci

Dle ust. § 309 odst. 5 zákoníku práce jsou agentura práce a uživatel (zaměstnavatel, k němuž je dočasně k výkonu práce přidělen agenturní zaměstnanec) povinni zabezpečit, aby pracovní a mzdové podmínky dočasně přiděleného zaměstnance nebyly horší, než jsou nebo by byly podmínky srovnatelného zaměstnance (kmenového zaměstnance zaměstnavatele). - Nejvyšší správní soud ve svém rozsudku spis. zn. 2 Ads 335/2018, ze dne 29. 5. 2020, uvedl, že srovnatelnost ve smyslu ust. § 309 odst. 5 zákoníku práce mezi agenturními a kmenovými zaměstnanci neznamená, že na obdobných pracovních pozicích musí být odměňováni obdobně; znamená, že pokud jsou na obdobných pozicích odměňováni rozdílně, musí k tomu existovat ekonomicky racionální a obecně pochopitelné důvody, spočívající v rozdílech v přínosu té či oné kategorie pracovníků pro jejich zaměstnavatele (resp. pro uživatele v případě zaměstnanců agenturních). Lze pochopit, že typově mohou agenturní zaměstnanci, kteří se u uživatele střídají po několika měsících, mít obvykle (tj. ne nutně v každém případě, ale často) nižší odměny na stejných pracovních pozicích než zaměstnanci kmenoví, neboť při zohlednění různých legitimních rozdílů mohou pro zaměstnavatele být kmenoví zaměstnanci vyšším přínosem či menším rizikem než zaměstnanci agenturní (z důvodu vyšší výkonnosti, zapracování, spolehlivosti, loajality atd.) Rozdíly tohoto typu mohou být například zběhlost v obsluze strojů, míra zapracování, výkonnost, spolehlivost, míra sepětí s uživatelem a loajality k němu, ale i zkušenost a schopnost adekvátně čelit nestandardním situacím. Legitimním rozdílem může být i jakási seniorita či juniorita zaměstnanců, neboť z manažerských a ekonomických hledisek může být pro zaměstnavatele (resp. pro uživatele u agenturních zaměstnanců) výhodné, aby pro něho, ať již kmenově či agenturně, pracovali lidé, kteří se s ním identifikují a u nichž lze i do budoucna předpokládat, že se na jejich služby lze spolehnout.

Rozdílná výše odstupného – diferenciace v závislosti na způsobu rozvázání pracovního poměru, výši příjmu zaměstnance

Jsou-li dány podmínky pro skončení pracovního poměru v rámci mezí (způsobů skončení pracovního poměru) stanovených zákonem, nelze ve využití této zákonem dané dispozice spatřovat nerovnost či diskriminaci. Zaměstnavateli nelze bez dalšího upírat právo na využití dispozic, daných zákonem. Jestliže zaměstnavatel z důvodů, které soudy obsáhle zjišťovaly (postavení v podnikové hierarchii, mzdová úroveň atd.), diferencovala způsob (formu) rozvázání pracovního poměru, nelze jí její postup vytýkat a na podkladě zásady rovného zacházení dovozovat pro žalobce jakýsi „přímus“ k omezení její smluvní volnosti a k volbě formy rozvázání pracovního poměru. Přes zdůraznění rovnosti v právu

nelze opomenout, že hlavní hodnotou chráněnou soukromým právem je (smluvní) svoboda. Nelze tak dospět k závěru, že by nevytvořením právního podkladu pro přiznání vyššího odstupného podle kolektivní smlouvy (tj. rozvázáním pracovního poměru výpovědí namísto dohody) došlo ke vzniku nerovnosti či diskriminace.

Nejvyšší soud ČR proto ve svém rozsudku spis. zn. 21 Cdo 68/2020, ze dne 18. 5. 2020, dospěl k závěru, že ve skutečnosti, že výše odstupného poskytovaného na základě kolektivní smlouvy při rozvázání pracovního poměru z důvodu uvedeného v ust. § 52 písm. c) zákoníku práce je diferencována v závislosti na způsobu rozvázání pracovního poměru a na výši příjmů jednotlivých zaměstnanců, nelze spatřovat nerovné či diskriminační jednání.

Odměňování zaměstnanců vykonávajících práci pro téhož zaměstnavatele v rozdílných regionech

Z hlediska zásady rovného odměňování podle ust. § 110 zákoníku práce nejsou pro posouzení, zda se v konkrétním případě jedná o stejnou práci nebo o práci stejné hodnoty, významné (nepředstavují komparační kritérium ve smyslu ust. § 110 odst. 2 zákoníku práce) sociálněekonomické podmínky a jim odpovídající výše nákladů na uspokojování životních potřeb v místě, kde zaměstnanec na základě pracovní smlouvy pro zaměstnavatele vykonává práci.

Skutečnost, že nabídka na trhu práce je v některých městech (regionech) vyšší, má své logické dopady ve výši mzdy zaměstnanců, o něž zaměstnavatelé „bojují“ nabídkou lepších pracovních podmínek, včetně mzdových, tj. ve vyšší obecné ceně (hodnotě) práce. To však přesto neopodstatňuje závěr, že je zachována zásada rovného zacházení v odměňování zaměstnanců téhož zaměstnavatele, kteří vykonávají srovnatelnou práci v rozdílných regionech České republiky, i v případě, kdy jsou tito zaměstnanci odměňováni různou mzdou zaměstnavatelem stanovenou (určenou) nebo sjednanou s přihlédnutím k sociálněekonomickým podmínkám daného regionu, ve kterém vykonávají práci. Přijetí tohoto závěru by znamenalo, že komparační kritérium spočívající ve srovnání „obtížnosti pracovních podmínek“, za nichž je práce konána, zahrnuje jak podmínky vlastního pracoviště, tak i vnější podmínky (širší společenské a ekonomické prostředí), za nichž zaměstnavatel (jeho organizační jednotka, pracoviště) v daném regionu působí. Nelze ovšem přehlédnout, že zákon obsahuje vlastní definici toho, podle jakých hledisek má být „obtížnost pracovních podmínek“ posuzována. Stanoví, že „pracovní podmínky se posuzují podle obtížnosti pracovních režimů vyplývajících z rozvržení pracovní doby, například do směn, dnů pracovního klidu, na práci v noci nebo práci přesčas, podle škodlivosti nebo obtížnosti dané působením jiných negativních vlivů pracovního prostředí a podle rizikovosti pracovního prostředí“ (ust. § 110 odst. 4 zákoníku práce). Jedná se přitom o taxativní výčet hledisek, která se týkají výhradně (interních) podmínek, za nichž je práce u zaměstnavatele vykonávána, jež přímo její výkon ovlivňují, podle nichž lze pro účely posouzení, zda se jedná o stejnou práci nebo práci stejné hodnoty, posuzovat „obtížnost pracovních podmínek“ ve smyslu ust. § 110 odst. 2 zákoníku práce. S jinými hledisky týkajícími se vnějších podmínek, v nichž zaměstnavatel působí a zaměstnanec pro něj vykonává práci, vlastní výkon práce neovlivňujících, zákonodárce nepočítá. Kdyby tak chtěl učinit, jistě by tento svůj úmysl v platné právní úpravě vyjádřil; z tohoto důvodu nelze připustit jakýkoliv extenzivní výklad jdoucí nad daný zákonný rámec.

(Podle rozsudku Nejvyššího soudu ČR spis. zn. 21 Cdo 3955/2018, ze dne 20. 7. 2020)

Snižování zahraničního stravného interním předpisem zaměstnavatele a informační povinnost vůči zaměstnancům

Zaměstnavatel je podle ust. § 170 odst. 2 zákoníku práce oprávněn snížit základní sazbu zahraničního stravného také jednostranně, bez souhlasu zaměstnance; tato sazba však musí být stanovena (určena) ještě před vysláním zaměstnance na pracovní cestu a musí činit nejméně 75 % (u

členů posádek plavidel vnitrozemské plavby 50 %) základní sazby stanovené právním předpisem. Umožňuje-li ust. § 170 odst. 2 zákoníku práce, aby zaměstnavatel se zaměstnancem sjednal základní sazbu zahraničního stravného, anebo aby tuto sazbu jednostranně určil, rozumí se tím, že k tomuto sjednání či určení dojde s vědomím zaměstnance předtím, než zahraniční pracovní cestu nastoupí. Tak, jako není rozumného důvodu vycházet z toho, že účastníci budou jednat o základní sazbě zahraničního stravného až poté, co cesta proběhne, bylo by stejně v rozporu s informační povinností zaměstnavatele, aby zaměstnanec byl v průběhu cesty v nejistotě, za jakých podmínek pracovní cestu koná. To platí nejen v případě, určí-li zaměstnavatel základní sazbu zahraničního stravného individuálně pro jednotlivého zaměstnance, ale i v případě, je-li tato sazba určena obecně vnitřním předpisem. Pro zaměstnance se přitom vnitřní předpis stává závazným nejdříve ode dne, kdy s ním byl řádně seznámen, určil Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 2453/2019, ze dne 19. 5. 2020.

(Ne)Valorizace náhrady mzdy z neplatného rozvázání pracovního poměru

§ 357 odst. 1 zákona zákoníku výslovně stanoví, že jestliže je průměrný výdělek zaměstnance nižší než minimální mzda (§ 111), na kterou by zaměstnanci vzniklo právo v kalendářním měsíci, v němž vznikla potřeba průměrný výdělek uplatnit, zvýší se průměrný výdělek na výši odpovídající této minimální mzdě; to platí také při uplatnění pravděpodobného výdělku (§ 355). Z uvedeného současně, jak uvedeno v rozsudku Nejvyššího soudu ČR spis. zn. 21 Cdo 3191/2018, ze dne 20. 5. 2020, vyplývá, že „případnou valorizaci průměrného výdělku připouští zákonná úprava pouze u náhrady škody, nikoliv u nároku na náhradu mzdy z neplatného rozvázání pracovního poměru“ (srov. ust. § 202 odst. 2 zákona č. 65/1965 Sb., ust. § 390 odst. 2, popřípadě s účinností od 1. 10. 2015 ust. § 271u odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb.).

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