

VeźmĚte, prosĚme, na vĚdomĚ, Źe text ělĚnku odpovĚdĚ platnĚ prĚvnĚ ťpravĚ ke dni publikace.

VĚbĚr z judikatury nejen k zĚkonĚku prĚce za r. 2020 - ěast 4.

Přehled vybranĚ letošnĚ pracovnĚ-prĚvnĚ judikatury pokračuje svou ětvrtou ěastĚ.

VĚkon umĚleckĚ ěinnosti jako zĚvislĚ prĚce nebo v oběanskoprĚvnĚch vztazĚch a zmĚna reŹimu spoluprĚce zamĚstnavatele s umĚlci a z toho vyplĚvajĚcĚ vĚpovĚdnĚ dĚvod dle ust. Ź 52 pĚsm. c) zĚkonĚku prĚce

ZamĚstnavatelĚ mohou plnĚnĚ bĚŹnĚch ťkolŹ ťplĚvajĚcĚch z předmĚtu jejich ěinnosti (stejnĚ jako plnĚnĚ ostatnĚch ťkolŹ) zajiřřovat i jinak neŹ prostřednictvĚm osob zamĚstnĚvanĚch v zĚkladnĚm pracovnĚprĚvnĚm vztahu, nejde-li o vĚkon zĚvislĚ prĚce na zĚkladĚ smluv (dohod), jimiŹ se zaklĚdajĚ jinĚ neŹ pracovnĚprĚvnĚ vztahy.

ZĚvislou pracĚ mŹe bĚt i ěinnost vĚkonnĚho umĚlce, kterĚm je fyzickĚ osoba vytvĚrejĚcĚ umĚleckĚ vĚkony, jimiŹ jsou mimo jinĚ vĚkony herce, zpĚvĚka, hudebnĚka, taneěnĚka, dirigenta, sbormistra, reŹisĚra nebo jinĚ osoby, kterĚ hraje, zpĚvĚ, recituje, předvĚdĚ nebo jinak provĚdĚ umĚleckĚ dĚlo a vĚtvory tradiěnĚ lidovĚ kultury. Vykazuje-li tato ěinnost znaky zĚvislĚ prĚce vyplĚvajĚcĚ z ust. Ź 2 odst. 1 zĚkonĚku prĚce a je-li provĚdĚna za podmĚnek uvedenĚch v ust. Ź 2 odst. 2 zĚkonĚku prĚce, mŹe bĚt vykonĚvĚna jen v zĚkladnĚm pracovnĚprĚvnĚm vztahu (tj. v pracovnĚm pomĚru nebo v prĚvnĚm vztahu zaloŹenĚm nĚkterou z dohod o pracĚch konanĚch mimo pracovnĚ pomĚr).

ěinnost vĚkonnĚho umĚlce, u nĚ Źe kladen dĚraz na kreativitu, samostatnost a mnohdy i improvizaci, vřak lze provĚdĚt i v prĚvnĚm vztahu relativnĚ nezávislĚm, zejmĚna v podobĚ samostatnĚ vĚdĚleěnĚ ěinnosti na zĚkladĚ oběanskoprĚvnĚch smluv (dohod) uzavĚranĚch mezi vĚkonnĚmi umĚlci a tĚmi, kdo jejich umĚleckĚ vĚkony uŹĚvajĚ (mŹe jĚt napřĚklad o smlouvy s herci nebo zpĚvĚky na urěitĚ role v rĚmci představenĚ s dohodnutĚm poětem reprĚz). ěinnost vĚkonnĚho umĚlce vykonĚvanĚ tĚmto zpŹsobem se vyznaěuje nĚzkou mĚrou zĚvislosti vĚkonnĚho umĚlce na druhĚ stranĚ zĚvazkovĚho vztahu, zejmĚna proto, Źe takovĚto umĚlec svou ěinnost zpravidla vykonĚvĚ v rĚmci vĚřřĚho poětu zĚvazkovĚch vztahŹ pro rŹznĚ subjekty a nenĚ trvale vĚzĚn jen k jednomu z nich. Z uvedenĚho vyplĚvĚ, Źe prĚvnĚckĚ a fyzickĚ osoby provozujĚcĚ ěinnost, při kterĚ uŹĚvajĚ umĚleckĚ vĚkony, mohou svou ěinnost zajiřřovat jak prostřednictvĚm vĚkonnĚch umĚlcŹ zamĚstnĚvanĚch v zĚkladnĚm pracovnĚprĚvnĚm vztahu (tj. v pracovnĚm pomĚru nebo v prĚvnĚm vztahu zaloŹenĚm nĚkterou z dohod o pracĚch konanĚch mimo pracovnĚ pomĚr), tak na zĚkladĚ oběanskoprĚvnĚch smluv (dohod) uzavĚranĚch mezi nimi a vĚkonnĚmi umĚlci, a Źe je na rozhodnutĚ tĚchto prĚvnĚckĚch a fyzickĚch osob, ke kterĚmu z obou moŹnĚch zpŹsobŹ zajiřřovanĚ svĚ ěinnosti se přĚklonĚ, nebo zda zvolĚ kombinaci obou zpŹsobŹ (tak, Źe s nĚkterĚmi vĚkonnĚmi umĚlci uzavřou za ťěelem vykonĚvanĚ zĚvislĚ prĚce pracovnĚ smlouvu nebo dohodu o pracĚch konanĚch mimo pracovnĚ pomĚr a s jinĚmi vytvořĚ prĚvnĚ vztahy na oběanskoprĚvnĚ bĚzi, aniŹ by řlo o vĚkon zĚvislĚ prĚce).

ProtoŹe uvedenĚ prĚvnĚckĚ a fyzickĚ osoby mohou zpŹsob zajiřřovanĚ svĚ ěinnosti - v zĚvislosti na svĚch potřebaěh - takĚ mĚnit, mohou tĚŹ rozhodnout o tom, Źe ěinnost dosud zajiřřovanou prostřednictvĚm vĚkonnĚch umĚlcŹ zamĚstnĚvanĚch v zĚkladnĚm pracovnĚprĚvnĚm vztahu budou nadĚle zabezpeěovat na zĚkladĚ oběanskoprĚvnĚch smluv (dohod) uzavĚranĚch s vĚkonnĚmi umĚlci, popřĚpadĚ s menřřĚm poětem zamĚstnĚvanĚch vĚkonnĚch umĚlcŹ při zĚvřšenĚ poětu tĚch, kterĚ 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 zaměstnávající pracovník 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 výdělků po skončení pracovní neschopnosti

Promlčení práv na jednotlivá plnění vyplývajících z nároku zaměstnance na náhradu za ztrátu na výdělků 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 výdělků 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 výdělků po skončení pracovní neschopnosti (při uznání invalidity) ve výši rozdílu mezi průměrným výdělkem před vznikem škody a invalidním důchodem pobíraným z téhož důvodu; k výdělků 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 neznámá, 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 - diferenciací 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)

Snížování 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:

- [Velké tápání okolo švarcsystému](#)
- [Dva problémy s pracovní pohotovostí](#)
- [Příkaz a příkaz na místě v přestupkovém řízení vedeném orgány inspekce práce](#)
- [Nová úprava kvalifikovaných zaměstnaneckých opcí](#)
- [Zákon o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele vstupuje v účinnost](#)
- [Souběh funkce statutárního orgánu a pracovněprávního vztahu - judikaturní vývoj](#)
- [Nejvyšší soud: Příspěvek na penzijní připojištění se řadí mezi pracovní a mzdové podmínky](#)
- [Změny nejen parametrů exekučních srážek pro rok 2026](#)
- [Transparentní odměňování](#)
- [K osobnímu příplatku v platové sféře](#)
- [Odvolání vedoucího zaměstnance z funkce a některé související otázky z HR praxe](#)