

12. 1. 2021

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 5.

Přinášíme páté pokračování přehledu nejzajímavějších a nejpřínosnějších rozhodnutí (Nejvyššího soudu ČR) v oboru pracovního práva.

Mimořádná odměna za práci vykonávanou na základě dohody o provedení práce

Ujednání o mimořádné odměně je podle rozsudku Nejvyššího soudu ČR spis. zn. 21 Cdo 4008/2018, ze dne 23. 6. 2020 dalším ujednáním, které není esenciální náležitostí dohody o provedení práce a její nezbytnou součástí a které obstojí i samostatně; písemná forma předepsána není. Dohoda o mimořádné odměně za práci vykonávanou na základě dohody o provedení práce, uzavřená mezi účastníky ústní formou, je proto platným ujednáním.

Je tomu tak proto, že tímto ujednáním nevzniká ani se nemění základní pracovněprávní vztah. K ujednání o odměně se pouze stanoví, že odměna z dohody nesmí být stanovena (určena) jednostranným úkonem, nesmí být nižší než minimální mzda a její výše musí respektovat zásadu stejné mzdy, platu nebo odměny z dohody za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty. Další podmínky zákon nestanoví a ponechává ujednání o odměně na smluvních stranách; písemná forma ale předepsána není. Zákon tím umožňuje zaměstnavateli i zaměstnanci účastnit se na výkonu závislé práce za volnějších podmínek, než je tomu v pracovním poměru.

Sjednání užšího okruhu zakázaných činností v konkurenční doložce

Zaměstnavatel si se zaměstnancem v konkurenční doložce může sjednat okruh činností, jejichž výkonu se má zaměstnanec po určitou dobu po skončení zaměstnání zdržet, v užším rozsahu, než je uveden v ust. § 310 odst. 1 zákoníku práce. Sjednají-li si účastníci pracovněprávních vztahů v konkurenční doložce okruh činností, jejichž výkonu se má zaměstnanec po určitou dobu po skončení zaměstnání zdržet, úžeji, než je stanoveno v § 310 odst. 1 zákoníku práce, poruší zaměstnanec svůj závazek jen tehdy, vykonává-li výdělečnou činnost v rozsahu, v jakém se zavázal takové činnosti zdržet, a nikoliv též tehdy, vykonává-li jakoukoli jinou výdělečnou činnost, která by byla shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele nebo která by měla vůči němu soutěžní povahu, vyložil Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 1135/2020, ze dne 26. 8. 2020.

Vymezení pojmu "správní činnosti" podle ust. § 2 odst. 3 zákona o úřednících územních samosprávných celků pro účely určení, kdo je úředníkem územního samosprávného celku

Na pracovněprávní vztahy úředníků územních samosprávných celků se dle ust. § 1 odst. 2 zákona č. [312/2002](#) Sb., o úřednících územních samosprávných celků, v platném znění, vztahuje zákoník práce, nestanoví-li tento zákon jinak. Úředníkem se přitom pro účely tohoto zákona ve smyslu jeho ust. § 2 odst. 4 rozumí zaměstnanec územního samosprávného celku podílející se na výkonu správních činností zařazený v uvedených úřadech územních samosprávných celků. (Úředníkem územního samosprávného celku naopak není podle ust. § 1 odst. 3 zákona zaměstnanec samosprávného celku zařazený v jeho organizačních složkách; zaměstnanec zařazený jen v jeho zvláštních orgánech; zaměstnanec, který vykonává výhradně pomocné, servisní nebo manuální práce nebo kteří výkon takových prací řídí.) Správní činnosti jsou pro účely tohoto zákona definovány v ust. § 2 odst. 3 tohoto zákona, a to jako plnění úkolů v samostatné nebo přenesené působnosti územního

samosprávného celku podle zvláštních právních předpisů. Podrobný výklad pojmu správní činnosti ve smyslu ust. § 2 odst. 3 zákona a určení toho, kdo je nebo není úředníkem územního samosprávného celku, podal Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 4041/2018, ze dne 28. 8. 2020:

- Úředník územního samosprávného celku je definován třemi základními kritérii (znaky): a) musí jít o zaměstnance v pracovním poměru k územnímu samosprávnému celku, b) musí jít o zaměstnance zařazeného do úřadu územního samosprávného celku a c) musí jít o zaměstnance podílejícího se na správních činnostech. Tato kritéria musí být splněna kumulativně, jinak zaměstnanec za úředníka považovat nelze.
- Pod „správní činnosti“ ve smyslu ust. § 2 odst. 3 zákona o úřednících územních samosprávných celků je možno podřadit plnění úkolů v oblasti veřejné správy (státní správy a samosprávy), tj. činnosti vykonávané na podkladě a v mezích veřejného práva v obecném (veřejném) zájmu, jež představují přímý nebo nepřímý výkon moci spojený s odpovědností konajícího správního orgánu a osob do něj zařazených za dosažení sledovaného výsledku. Zpravidla se bude jednat o činnosti, pro které musí zaměstnanec (úředník) splňovat zvláštní odbornou způsobilost. Naopak, za „správní činnosti“ nelze považovat pomocné, servisní nebo manuální práce (tzv. obslužné činnosti) a jejich řízení, popřípadě další činnosti, při jejichž výkonu zaměstnanec nenese odpovědnost za výsledek při plnění úkolů v oblasti samostatné a přenesené působnosti územního samosprávného celku.
- Zaměstnanec územního samosprávného celku bude možno (za splnění zbývajících dvou předpokladů) považovat za úředníka, pokud se alespoň zčásti podílí na plnění úkolů, které jsou územnímu samosprávnému celku v samostatné nebo přenesené působnosti uloženy zvláštními právními předpisy nebo které vyplývají z usnesení jeho volených orgánů. V každém jednotlivém případě se závěr bude odvíjet od skutkových zjištění o sjednaném druhu práce zaměstnance a o činnostech, které v jeho rámci zaměstnanec fakticky vykonává (vykonával).
- Podřazení zaměstnancem vykonávaných činností pod „správní činnosti“ ve smyslu ust. § 2 odst. 3 zákona o úřednících územních samosprávných celků je právním posouzením věci, které účastníci řízení nemohou učinit předmětem shodného tvrzení podle ust. § 120 odst. 3 o. s. ř.
- Tajemníkovi obecního úřadu náleží též posouzení, zda fyzická osoba (zaměstnanec) je úředníkem, a rozhodnutí o jejím zařazení k výkonu správní činnosti v souladu s druhem práce uvedeným v pracovní smlouvě. Z tohoto zařazení je potom možno při posuzování charakteru pracovněprávního vztahu takto zařazeného (nezařazeného) zaměstnance vycházet. Stane-li se však následně otázka, zda zaměstnanec je úředníkem (a na jeho pracovněprávní vztah se vztahuje zákon o úřednících), předmětem sporu mezi zaměstnavatelem (územním samosprávným celkem) a tímto zaměstnancem, může (musí) soud sám posoudit, zda byla splněna všechna základní kritéria (znaky), aby zaměstnanec mohl být považován za úředníka.

Výběr propouštěného zaměstnance a výpověď daná odborovému funkcionáři z organizačních důvodů

Jde-li o člena orgánu odborové organizace, který působí u zaměstnavatele, v době jeho funkčního období a v době 1 roku po jeho skončení, je k výpovědi nebo k okamžitému zrušení pracovního poměru zaměstnavatel povinen požádat odborovou organizaci o předchozí souhlas. (Ust. § 61 odst. 2 věty první zákoníku práce.) Jestliže odborová organizace odmítla udělit souhlas podle ust. § 61 odst. 2 zákoníku práce, pak jsou dle ust. § 61 odst. 4 zákoníku práce jsou výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru z tohoto důvodu neplatné; pokud jsou však ostatní podmínky výpovědi nebo okamžitého zrušení splněny a soud ve sporu podle ust. § 72 zákoníku práce shledá, že na zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnanec nadále zaměstnával, jsou výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru platné.

I když v zásadě platí, že o výběru zaměstnance, který je nadbytečným, rozhoduje výlučně

zaměstnavatel a že soud není oprávněn v tomto směru rozhodnutí zaměstnavatele přezkoumávat, zvýšená ochrana člena orgánu odborové organizace (dle ust. § 61 odst. 4 zákoníku práce) modifikuje výlučné oprávnění zaměstnavatele k výběru zaměstnance, který je nadbytečným, tak, že z více zaměstnanců vykonávajících tentýž druh práce, který je v důsledku organizační změny nadále pro zaměstnavatele potřebný jen v menším rozsahu, je možné zaměstnance, který je členem orgánu odborové organizace, vybrat jako nadbytečného jen tehdy, nelze-li po zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby tohoto zaměstnance nadále zaměstnával. Okolnost, že zaměstnanec je členem orgánu odborové organizace, však neznamena, že zaměstnavatel je povinen takového zaměstnance při rozhodování o tom, který z více zaměstnanců vykonávajících stejný druh práce bude shledán nadbytečným, pominout a že je při tomto rozhodování oprávněn vybírat jen z těch zaměstnanců, kteří nejsou členy orgánu odborové organizace působící u zaměstnavatele, vyložil Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 4243/2019, ze dne 26. 8. 2020.

V projednávané věci odvolací soud při posuzování, zda lze na zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby zaměstnance - odborového funkcionáře nadále zaměstnávala, přestože ve vztahu k němu byl dán důvod výpovědi podle ust. § 52 písm. c) zákoníku práce, přihlédl k tomu, že zaměstnanec mnohdy nerespektoval autoritu nadřízených, že na výtky reagoval nepřiměřeně a občas i vulgárně, že minimálně v jednom případě otevřeně nerespektoval pokyn nadřízené a reagoval na něj vulgárně, že měl podstatné nedostatky z hlediska své odborné kvalifikace (při pravidelném přezkoušení u Úřadu pro civilní letectví dosáhl nejhoršího výsledku ze všech palubních průvodčích), že vystupoval autoritativně až konfliktně ve vztahu k cestujícím a že k plnění pracovních úkolů přistupoval mnohdy velmi neochotně. Dospěl-li odvolací soud za těchto okolností k závěru, že na zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby žalobce nadále zaměstnával, je jeho vymezení relativně neurčité (abstraktní) hypotézy právní normy obsažené v ust. § 61 odst. 4 zákoníku práce úplné a správné. Odvolací soud v této souvislosti důvodně akcentoval okolnost, že zaměstnanec minimálně v jednom případě otevřeně nerespektoval pokyn nadřízené a reagoval na něj vulgárně, neboť povinnost zaměstnance konat práci podle pracovní smlouvy podle pokynů zaměstnavatele patří mezi základní atributy závislé práce vykonávané v pracovněprávním vztahu a povinnost plnit pokyny nadřízených vydané v souladu s právními předpisy je jednou ze základních povinností zaměstnance, zhodnotil Nejvyšší soud v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 4243/2019, ze dne 26. 8. 2020.

Útok na majetek zaměstnavatele jako důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru

Nejvyššího soud ČR ve svém rozsudku spis. zn. 21 Cdo 991/2019, ze dne 28. 8. 2020, připomenul, že ve vztazích zaměstnavatele a zaměstnance je nezbytný vztah důvěry, spolehlivost zaměstnance a jeho poctivost vyplývající z ust. § 301 písm. d) zákoníku práce, jež zároveň ukládá zaměstnanci, aby celým svým chováním v souvislosti s pracovním vztahem nezpůsoboval zaměstnavateli škodu, ať už majetkovou nebo morální. Nejvyšší soud proto již dříve dospěl k závěru, že útok na majetek zaměstnavatele, ať už přímý (např. krádeží, poškozováním, zneužitím apod.) nebo nepřímý, představuje z hlediska vymezení relativně neurčité hypotézy ust. § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce tak významnou okolnost, že zpravidla již sama o sobě postačuje pro závěr o porušení povinnosti zaměstnance vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem.

Pokud jde o skutkový stav případu, tak: Stavbyvedoucí (vedoucí projektu) na dobu 14 dní bez souhlasu zaměstnavatele bezplatně zapůjčil „tzv. na dobré slovo“ třetímu subjektu - klientovi, smluvnímu, obchodnímu partnerovi zaměstnavatele - část lešenářského materiálu Layer Blitz 0,73 (v hodnotě cca 54.000 Kč) patřícího zaměstnavateli.

Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 991/2019, ze dne 28. 8. 2020 zhodnotil, že v daném případě je třeba přihlížet zejména k tomu, že se zaměstnanec svým jednáním, kdy bez vědomí zaměstnavatele ponechal část majetku zaměstnavatele na dva týdny v dispozici třetí osoby, aniž

zajistil dostatečnou právní ochranu tohoto majetku a odpovídající protiplnění, dopustil nepřímého útoku na majetek svého zaměstnavatele, a to navíc v postavení vedoucího zaměstnance, který měl zabezpečovat dodržování právních a vnitřních předpisů a přijetí opatření k ochraně majetku zaměstnavatele. Na této povaze jednání zaměstnance nemůže nic změnit skutečnost, že „lešenářský materiál byl beze zbytku vrácen“ a že „pochybení zaměstnance přispělo k upevnění dobrých vztahů s klientem“, neboť podstatně významnější než eventuelní výše škody způsobené zaměstnavateli je v posuzovaném případě narušení nezbytné vzájemné důvěry a zpochybnění spolehlivosti zaměstnance ve vztahu k majetku zaměstnavatele ve smyslu ust. § 301 písm. d) a § 302 písm. g) zákoníku práce.“

Krácení prémiové složky mzdy během výpovědní doby

I po dobu plynutí výpovědní doby se právní vztahy zaměstnavatele a zaměstnance řídí pracovní smlouvou a příslušnými pracovněprávními předpisy (tedy i interními předpisy zaměstnavatele), a není tak legitimní důvod omezovat zaměstnavatele k výkonu jeho práv (a povinností) z těchto předpisů vyplývajících, uvádí se v rozsudku Nejvyššího soudu ČR spis. zn. 21 Cdo 543/2020, ze dne 25. 8. 2020, v němž se dále připomíná, že zaměstnavatel nemá povinnost při faktickém výkonu pracovní činnosti vykonávané zaměstnancem využít v celém rozsahu druh práce sjednaný v pracovní smlouvě; naopak zaměstnanec není oprávněn posuzovat, zda zaměstnavatel může využít druh práce sjednaný v pracovní smlouvě.

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: zamýšlení 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](#)