24. 2. 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 6.

Průběžně publikovaný přehled nejzajímavějších a nejpřínosnějších rozhodnutí (převážně - a tentokrát výhradně - Nejvyššího soudu ČR) v oboru pracovního práva (a to za loňský rok 2020) pokračuje svou již šestou částí.

Žádost zaměstnavatele o souhlas odborové organizace s výpovědí chráněnému odborářskému funkcionáři a projednání výpovědi jinému zaměstnanci - záměna

Právní úprava důsledně rozlišuje mezi povinnostmi zaměstnavatele, které má ve vztahu k odborové organizaci při jednostranném rozvázání pracovního poměru s nečlenem odborové organizace, případně se členem odborové organizace, který ale není členem orgánu odborové organizace, který působí u zaměstnavatele, v době jeho funkčního období a v době 1 roku po jeho skončení, a mezi povinnostmi zaměstnavatele, které má ve vztahu k odborové organizaci při jednostranném rozvázání pracovního poměru se členem orgánu odborové organizace, který působí u zaměstnavatele, v době jeho funkčního období a v době 1 roku po jeho skončení.

Výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru je zaměstnavatel povinen předem projednat s odborovou organizací. (Ust. § 61 odst. 1 zákoníku práce.) 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. § 64 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 zaměstnance nadále zaměstnával, jsou výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru platné.

V prvním případě jde o „pouhé“ projednání, jehož absence nezakládá neplatnost dotčených rozvazovacích jednání. V případě jednostranného rozvázání pracovního poměru se členem orgánu odborové organizace, který působí u zaměstnavatele, v době jeho funkčního období a v době 1 roku po jeho skončení, však zákon ukládá zaměstnavateli povinnost požádat odborovou organizaci o předchozí souhlas se zamýšleným okamžitým zrušením pracovního poměru nebo výpovědí, a to pod sankcí neplatnosti takového rozvázání pracovního poměru (s výjimkou uvedenou v ust. § 61 odst. 4 zákoníku práce).

Zaměstnavatel musí ve své žádosti ve smyslu ust. § 61 zákoníku práce jasně definovat, zda žádá odborovou organizaci o „projednání“ výpovědi nebo okamžitého zrušení pracovního poměru nebo zda žádá o „předchozí souhlas“ s takovým rozvázáním pracovního poměru.

Má-li však být výpověď z pracovního poměru neplatná z důvodu nedostatku žádosti zaměstnavatele o předchozí souhlas odborové organizace s tímto jednáním zaměstnavatele, je třeba, aby neplatnost vyžadoval také smysl a účel zákona. Smysl a účel zákona (ust. § 61 odst. 2 zákoníku práce) přitom nevyžaduje, aby výpověď byla neplatná jen proto, že zaměstnavatel místo o předchozí souhlas s

výpovědí požádal odborovou organizaci o její vyjádření k výpovědi, vyložil Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 778/2020, ze dne 22. 9. 2020.

Přestože v projednávané věci zaměstnavatel nepožádal odborovou organizaci o předchozí souhlas s výpovědí z pracovního poměru, nelze ji jen z tohoto důvodu považovat za neplatnou, pro nesplnění podmínky, že to smysl a účel zákona vyžaduje. Nelze totiž přehlédnout, že se odborová organizace k zamýšlené výpovědi z pracovního poměru vyjádřila tak, že „s tímto návrhem nesouhlasí". I když zde tedy chybí žádost odborové organizaci o předchozí souhlas s výpovědí z pracovního poměru, nepochybně zde je nesouhlasné stanovisko odborové organizace s tímto záměrem, zhodnotil Nejvyšší soud věc projednávanou pod spis. zn. 21 Cdo 778/2020.

Snížení nebo neposkytnutí náhrady mzdy při dočasné pracovní neschopnosti z důvodu porušení povinností práce neschopného zaměstnance (pojištěnce) a výpověď z téhož důvodu

Poruší-li zaměstnanec, který byl uznán dočasně práce neschopným, v období prvních 14 (resp. od 1. ledna 2011 do 31. prosince 2013 v období prvních 21) kalendářních dnů pracovní neschopnosti stanovený režim dočasně práce neschopného pojištěnce (povinnosti uvedené v ust. § 192 odst. 6 větě první zákoníku práce - t.j. zdržovat se v místě pobytu a dodržovat dobu a rozsah povolených vycházek), může z tohoto porušení zaměstnavatel vyvodit důsledek v podobě snížení nebo neposkytnutí náhrady mzdy nebo platu. I když v konečném důsledku bude vždy záležet na úvaze zaměstnavatele, zda k tomuto opatření přistoupí, neznamená to, že úvaha zaměstnavatele – za situace, kdy tak učiní – může být bezbřehá. Jeho libovůli zde brání požadavek, aby ke snížení nebo neposkytnutí náhrady zaměstnavatel přistoupil „se zřetelem na závažnost porušení těchto povinností". Rozsah snížení náhrady je tedy v každém jednotlivém případě odvislý od intenzity porušení uvedených povinností z hlediska jeho závažnosti. Teprve v případě nejzávažnějšího porušení povinností připadá v úvahu opatření v podobě neposkytnutí náhrady.

Pro posouzení intenzity porušení povinnosti uvedené v ust. § 192 odst. 6 větě první zákoníku práce zákon nestanoví, z jakých hledisek má soud vycházet. V zákoníku práce ani v ostatních pracovněprávních předpisech není pojem „závažnost porušení těchto povinností" definován, přičemž na jeho vymezení závisí možnost a rozsah postihu zaměstnance za porušení režimu dočasně práce neschopného pojištěnce. Ust. § 192 odst. 5 věty první zákoníku práce tedy patří k právním normám s relativně neurčitou (abstraktní) hypotézou, tj. k právním normám, jejichž hypotéza není stanovena přímo právním předpisem, a které tak přenechávají soudu, aby podle svého uvážení v každém jednotlivém případě vymezil sám hypotézu právní normy ze širokého, předem neomezeného okruhu okolností. Vymezení hypotézy právní normy v každém konkrétním případě závisí na úvaze soudu; soud může přihlédnout při zkoumání intenzity porušení povinností uvedených v ust. § 192 odst. 6 větě první zákoníku práce k osobě zaměstnance, k pracovnímu místu, které zastává, k jeho dosavadnímu postoji k plnění pracovních úkolů a ostatních povinností zaměstnance, k době a situaci, v níž došlo k porušení povinnosti zaměstnance, k míře zavinění zaměstnance, ke způsobu a intenzitě porušení konkrétní povinnosti zaměstnance, k důsledkům porušení povinnosti zaměstnance pro zaměstnavatele, k tomu, zda svým jednáním zaměstnanec způsobil zaměstnavateli škodu, apod. Zákon zde ponechává soudu širokou možnost uvážení, aby jeho opatření podle ust. § 192 odst. 5 zákoníku práce odpovídalo závažnosti konkrétního porušení povinnosti zaměstnancem.

Opatření zaměstnavatele podle ust. § 192 odst. 5 věty první zákoníku práce spočívající ve snížení nebo neposkytnutí náhrady mzdy nebo platu je právním úkonem (právním jednáním), neboť jeho učiněním dochází k zániku nároku zaměstnance na poskytnutí této náhrady v rozsahu provedeného snížení (neposkytnutí). Pro uvedené opatření zaměstnavatele zákon nestanoví určitou formu; může být učiněno písemně, ústně, popřípadě jiným způsobem nevzbuzujícím pochybnosti, že ke snížení nebo neposkytnutí náhrady mzdy nebo platu došlo (konkludentně). Účinnost tohoto adresného jednostranného právního úkonu předpokládá, že projev vůle zaměstnavatele dojde, je doručen

zaměstnanci (adresátovi), tj. že se dostane do sféry jeho dispozice; k jeho učinění tedy nepostačuje, že zaměstnavatel náhradu (zčásti nebo zcela) nezúčtuje zaměstnanci k výplatě, ale zaměstnance současně musí seznámit s tím, že tak činí na základě uvedeného opatření.

Předpokladem pro snížení nebo neposkytnutí náhrady mzdy nebo platu podle ust. § 192 odst. 5 věty první zákoníku práce je, že porušení povinností dočasně práce neschopného zaměstnance dodržovat po stanovenou dobu dočasné pracovní neschopnosti stanovený režim dočasně práce neschopného pojištěnce, pokud jde o povinnost stanovenou zvláštním právním předpisem (zákonem o nemocenském pojištění) zdržovat se v místě pobytu a dodržovat dobu a rozsah povolených vycházek, zaměstnavatel zjistil kontrolou provedenou v souladu s ust. § 192 odst. 6 větou první a druhou zákoníku práce. Tato kontrola nesestává jen ze samotného kontrolního úkonu, kterým bylo zjištěno porušení uvedených povinností. Její neoddělitelnou součástí je též vyhotovení písemného záznamu o kontrole s uvedením skutečností, které znamenají porušení režimu dočasně práce neschopného pojištěnce. Kontrola je potom završena doručením uvedeného záznamu zaměstnanci, který tento režim porušil (do vlastních rukou), okresní správě sociálního zabezpečení příslušné podle místa pobytu zaměstnance v době dočasné pracovní neschopnosti a ošetřujícímu lékaři dočasně práce neschopného zaměstnance. Postup zaměstnavatele, který uvedené náležitosti nesplňuje, není kontrolou provedenou podle ust. § 192 odst. 6 věty první a druhé zákoníku práce, a jednání zaměstnance, které zaměstnavatel takovým postupem zjistil, proto ani nemůže být považováno za porušení povinností podle ust. § 196 odst. 6 věty první zákoníku práce zaměstnancem. Z uvedeného plyne závěr, že opatření zaměstnavatele podle ust. § 192 odst. 5 věty první zákoníku práce, které nebylo vydáno na základě kontroly provedené zaměstnavatelem v souladu s ust. § 192 odst. 6 větou první a druhou zákoníku práce, odporuje zákonu a je neplatným právním úkonem.

Vedle předpokladů pro snížení nebo neposkytnutí náhrady mzdy nebo platu zákon upravuje též zákaz, podle kterého náhrada nesmí být snížena nebo neposkytnuta, jestliže byla pro totéž porušení režimu dočasně práce neschopného pojištěnce dána zaměstnanci výpověď podle ust. § 52 písm. h) zákoníku práce pro porušení jiné povinnosti zaměstnance stanovené v ust. § 301a zákoníku práce zvlášť hrubým způsobem. Jedná se o stanovení zákazu dvojího postihu za totéž porušení povinnosti v oblasti soukromého práva. Pro zaměstnavatele – zhodnotí-li, že zaměstnanec povinnost porušil zvlášť hrubým způsobem – z tohoto zákazu vyplývají dvě možnosti. Buď se rozhodne pracovní poměr rozvázat výpovědí podle ust. § 52 písm. h) zákoníku práce, pak ale nepřichází v úvahu, že by pro totéž porušení zaměstnanci snížil nebo neposkytl náhradu mzdy nebo platu, nebo sníží či neposkytne zaměstnanci náhradu, pak ale nemůže pro stejné porušení přistoupit k výpovědi z pracovního poměru. Obojí současně realizovat nelze. Pokud by zaměstnavatel tento zákaz neakceptoval, je z uvedených dvou právních úkonů platný jen ten, který byl (s přihlédnutím k jejich adresnosti) učiněn dříve; právní úkon, který byl učiněn později, nebo oba právní úkony, byly-li učiněny současně, jsou pro rozpor se zákonem neplatné, vyložil Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 4368/2018, ze dne 29. 9. 2020.

Smluvní pokuta v pracovněprávních vztazích

V pracovněprávních vztazích smí smluvní pokuta utvrdit jen závazek zaměstnance z konkurenční doložky sjednané ve smyslu ust. § 310 odst. 1 zákoníku práce o tom, že se zaměstnanec po určitou dobu po skončení zaměstnání, nejdéle však po dobu 1 roku, zdrží výkonu výdělečné činnosti, která by byla shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele nebo která by vůči němu měla soutěžní povahu. Ujednání smluvní pokuty k utvrzení jiných závazků, ať již zaměstnance nebo zaměstnavatele, je ust. § 346d odst. 7 zákoníku práce zakázáno. Odchýlí-li se smluvní strany od uvedeného zákazu, k ujednání o smluvní pokutě se nepřihlíží, připomíná rozsudek Nejvyššího soudu ČR spis. zn. 21 Cdo 4451/2018, ze dne 29. 10. 2020.

Nikoliv automaticky pro zaměstnance příznivější výklad ustanovení zákoníku práce

Žádná ze zásad, které se uplatňují v pracovněprávních vztazích, neopodstatňuje k tomu, aby při výkladu ustanovení zákoníku práce a jiných pracovněprávních předpisů byl automaticky přijímán výklad příznivější pro zaměstnance jen proto, že se jedná o slabší stranu pracovněprávního vztahu, aniž by to současně odůvodňoval smysl a účel posuzovaného ustanovení, uvádí Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 4451/2018, ze dne 29. 10. 2020.

Zdánlivé pracovněprávní jednání nemůže být zaměstnanci na újmu, pokud nezpůsobil zdánlivost sám (analogie k neplatnosti jednání dle ust. § 19 odst. 3 zákoníku práce)

Ust. § 19 odst. 3 zákoníku práce, které stanoví, že neplatnost právního jednání nemůže být zaměstnanci na újmu, nezpůsobil-li neplatnost výlučně sám, je třeba analogicky aplikovat též na zdánlivá (nicotná) pracovněprávní jednání. Uvedenou zásadu však nelze vykládat tak, že zaměstnanec může z neplatného nebo zdánlivého právního jednání požadovat plnění (které mu dosud nebylo poskytnuto), i když jeho neplatnost (zdánlivost) nezpůsobil výlučně sám, vyložil Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 4451/2018, ze dne 29. 10. 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