27. 4. 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 7.

Přehled vybrané pracovně-právní judikatury z loňského roku pokračuje svou sedmou částí.

Zproštění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu vzniklou pracovním úrazem z důvodu porušení předpisů k zajištění BOZP a z důvodu lehkomyslnosti zaměstnance

Zaměstnavatel se (dle ust. § 270 odst. 2 písm. b) zákoníku práce) zprostí povinnosti nahradit škodu nebo nemajetkovou újmu (která vznikla zaměstnanci z důvodu pracovního úrazu) zčásti, prokáže-li, že vznikla proto, že si zaměstnanec počínal v rozporu s obvyklým způsobem chování tak, že je zřejmé, že ačkoliv neporušil právní nebo ostatní předpisy anebo pokyny k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (BOZP), jednal lehkomyslně, přestože si musel vzhledem ke své kvalifikaci a zkušenostem být vědom, že si může způsobit újmu na zdraví.

Již ve stanovisku ze dne 19. 6. 1980, spis. zn. Cpj 11/80, Nejvyšší soud zdůraznil, že liberační důvod, spočívající v lehkomyslném chování zaměstnance, přichází v úvahu pouze tehdy, pokud zaměstnanec neporušil bezpečnostní předpisy. Na uvedené závěry Nejvyšší soud navázal následně také v rozsudku ze dne 3. 4. 2017, spis. zn. 21 Cdo 1739/2016, kde poukázal na to, že se jedná o případy, kdy způsob jednání zaměstnance při určitém pracovním úkonu neupravuje žádný bezpečnostní předpis, pravidlo nebo pokyn, kdy se však zaměstnavatel může zprostit částečně odpovědnosti, prokáže-li, že jednání zaměstnance lze charakterizovat jako nebezpečné riskování nebo hazardérství, kdy si zaměstnanec vzhledem ke konkrétní časové i místní situaci na pracovišti počíná způsobem, při němž vědomě podstupuje riziko hrozícího nebezpečí újmy na zdraví. Liberační důvod spočívající v lehkomyslném jednánízaměstnance tak může být uvažován teprve tehdy, jestliže v příčinné souvislosti s pracovním úrazem není možné vytýkat žalobci jakékoli porušení předpisů ani pokynů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (a ostatní liberační důvody se tudíž nemohou uplatnit).

Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 1798/2020, ze dne 15. 9. 2020, nově dodal a upřesnil: Je-li úraz zaměstnance (mechanismus jeho vzniku) následkem porušení existujícího pokynu k zajištění bezpečnosti práce, jinak řečeno, je-li dána příčinná souvislost mezi úrazem zaměstnance a porušením pokynu k zajištění bezpečnosti práce, nepřichází v úvahu liberační důvod podle ust. § 367 odst. 2 písm. b) zákoníku práce (aktuálně ust. § 270 odst. 2 písm. b), i kdyby (v obecné rovině) chování zaměstnance by bylo také možno posoudit jako chování zjevně lehkomyslné.

Odstoupení zaměstnavatele od konkurenční doložky

Zaměstnavatel i zaměstnanec mohou odstoupit od dohody, kterou se zaměstnanec ve smyslu ust. § 310 odst. 1 zákoníku práce zavazuje, že se po určitou dobu po skončení pracovního poměru zdrží výkonu výdělečné činnosti, která by byla předmětem činnosti zaměstnavatele nebo která by měla vůči němu soutěžní povahu, jen z důvodu stanoveného v zákoně nebo z důvodu, který zaměstnavatel se zaměstnancem předem sjednal a který nepředstavuje zneužití práva na úkor zaměstnance; ze strany zaměstnavatele je odstoupení přípustné, jen jestliže bylo učiněno v době trvání pracovního poměru účastníků.

Není pochyb o tom, že smysl a účel konkurenční doložky spočívá zejména v tom, aby zaměstnavatel byl chráněn před únikem informací ke konkurenčnímu podnikateli prostřednictvím zaměstnanců, kteří se v průběhu svého zaměstnaneckého poměru seznamují s informacemi, které mají povahu obchodního tajemství nebo jsou takového charakteru, že jsou způsobilé získat konkurenčnímu podnikateli v hospodářské soutěži výraznou výhodu. Nelze vyloučit, že po uzavření konkurenční doložky nastanou okolnosti, za nichž zaměstnanec takové informace nezíská (nebude jimi v době skončení pracovního poměru disponovat), a uvedený smysl a účel konkurenční doložky nebude naplněn. Předpokládají-li účastníci konkurenční doložky, že takové okolnosti (spočívající například v délce trvání pracovního poměru) po uzavření dohody nastanou (mohou nastat), lze tyto okolnosti v dohodě sjednat jako důvod pro odstoupení od konkurenční doložky.

V posuzovaném případě byla účastníky pracovního poměru sjednána konkurenční doložka, jejíž součástí bylo ujednání o tom, že zaměstnavatel může po dobu trvání pracovního poměru účastníků odstoupit od konkurenční doložky, pokud (mimo jiné) „podle svého volného uvážení dojde k závěru, že vzhledem k hodnotě informací, poznatků, znalostí pracovních a technologických postupů, které zaměstnanec získal v zaměstnání u zaměstnavatele či jinak, by nebylo přiměřené a/nebo účelné, aby zaměstnavatel vůči zaměstnanci sjednaný zákaz konkurence vynucoval či na něm trval a hradil mu sjednané peněžité vyrovnání“. - Posuzované ujednání, které ponechává na „volném uvážení“ zaměstnavatele, zda zaměstnanec v zaměstnání u zaměstnavatele takové informace získal, těmto požadavkům nevyhovuje, neboť se jedná – ve svých důsledcích – o obdobnou situaci, kdy by zaměstnavatel měl možnost od konkurenční doložky odstoupit „bez uvedení důvodu“ nebo „z kteréhokoliv důvodu“, a je pro rozpor se zákonem neplatné, zhodnotil Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 4779/2018, ze dne 5. 11. 2020. - Ust. § 310 zákoníku práce je zákonným ustanovením, ve kterém se promítá (nachází svůj výraz) základní zásada pracovněprávních vztahů spočívající ve zvláštní zákonné ochraně postavení zaměstnance, jež zároveň vyjadřuje hodnoty, které chrání veřejný pořádek. Zákonem stanovené omezení, podle kterého zaměstnavatel může od konkurenční doložky odstoupit jen z důvodu stanoveného v zákoně nebo z důvodu, který zaměstnavatel se zaměstnancem předem sjednal, chrání stabilitu pracovního poměru a zamezuje vytváření nejistoty na straně zaměstnance ohledně jeho dalšího pracovního uplatnění. Nemožnost jednostranného odstoupení od konkurenční doložky zaměstnavatelem „bez uvedení důvodu“ nebo „z kteréhokoliv důvodu“ (a z jiných obdobně sjednaných důvodů odstoupení) lze považovat též za výraz ústavně zaručeného práva na svobodnou volbu povolání a přípravu k němu, jakož i práva podnikat a provozovat jinou hospodářskou činnost. Lze proto uzavřít, konstatuje rozsudek Nejvyššího soudu ČR spis. zn. 21 Cdo 4779/2018, ze dne 5. 11. 2020, že posuzované pracovněprávní ujednání nejenže odporuje zákonu, ale současně zjevně narušuje veřejný pořádek, a k jeho neplatnosti se přihlíží i bez návrhu (ust. § 588 o. z.); absolutně neplatné je potom i navazující jednostranné právní jednání zaměstnavatelky, jímž od konkurenční doložky odstoupila, které nemohlo vyvolat zamýšlené účinky spočívající ve zrušení závazku z konkurenční doložky.

Smlouva mezi občanským sdružením a členem jeho statutárního orgánu podřízená režimu zákoníku práce

I podle právní úpravy účinné do 31. 12. 2013 bylo v případě člena statutárního orgánu občanského sdružení možné, aby se vztah mezi ním a občanským sdružením řídil – vedle zákona o sdružování občanů a zákona č. 40/1964 Sb., občanského zákoníku – smlouvou upravující výkon funkce (plnění povinností spadajících do působnosti statutárního orgánu). Tato smlouva není (jako celek) neplatná jen proto, že ji smluvní strany „podřídily“ režimu zákoníku práce. Jakkoliv nezaloží mezi stranami pracovněprávní poměr (člen statutárního orgánu se na jejím základě nestane zaměstnancem občanského sdružení), její ujednání, která neodporují kogentním právním normám, smluvní strany zavazují, vyložil Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 27 Cdo 1597/2019, ze dne 11. 11. 2020.

Diskriminace zaměstnance z důvodu zdravotního postižení

O diskriminaci zaměstnance z důvodu zdravotního postižení spočívající v „opomenutí“ zaměstnavatele přijmout přiměřená opatření, aby měla osoba se zdravotním postižením přístup k určitému zaměstnání, k výkonu pracovní činnosti nebo funkčnímu nebo jinému postupu v zaměstnání, se jedná tehdy, je-li (musí-li být) zaměstnavateli s ohledem na všechny okolnosti případu zřejmé, že zaměstnanec má takové zdravotní postižení (omezení vyplývající především z fyzických, duševních nebo psychických postižení), které v interakci s různými překážkami brání (může bránit) plnému a účinnému zapojení dotčeného zaměstnance do profesního života na rovnoprávném základě s ostatními zaměstnanci, avšak zaměstnavatel přesto nepřijme žádné z přiměřených opatření umožňujících osobě se zdravotním postižením přístup k zaměstnání, výkon pracovní činnosti nebo funkční nebo jiný postup v zaměstnání, která by za daných okolností připadala v úvahu a která nepředstavují pro zaměstnavatele nepřiměřené zatížení.

Z uvedeného vztaženo na projednávanou věc vyplývá, že žalovaný zaměstnavatel by se vůči žalobci - zaměstnanci mohl dopustit diskriminace spočívající v opomenutí přijmout přiměřená opatření ve smyslu ust. § 3 odst. 2 antidiskriminačního zákona jen tehdy, bylo-li (muselo-li být) žalovanému s ohledem na všechny okolnosti případu zřejmé, že žalobce má takové zdravotní postižení (omezení), které má (může mít) vliv na jím vykonávanou pracovní činnost a které brání (může bránit) jeho plnému a účinnému zapojení do profesního života na rovnoprávném základě s ostatními zaměstnanci, avšak žalovaný přesto nepřijal žádné z přiměřených patření, jež by za daných okolností připadala v úvahu a jež nepředstavují pro žalovaného nepřiměřené zatížení. Jestliže však žalovanému s ohledem na všechny okolnosti případu nebylo (a ani nemuselo být) zřejmé, že žalobce takovým zdravotním postižením (omezením) trpí, nemohl se dopustit opomenutí přijmout přiměřená opatření, neboť za takové situace by po žalovaném nebylo možné spravedlivě požadovat, aby jakákoli přiměřená opatření (ze své iniciativy) činil, zhodnotil Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 1844/2020, ze dne 8. 12. 2020. - *Žalobce žalovanému nesdělil, že má zdravotní postižení, které má (může mít) vliv na jím vykonávanou pracovní činnost (popřípadě že trpí duševní poruchou nebo poruchou chování), žalobce byl na základě vstupní lékařské prohlídky v lékařském posudku o zdravotní způsobilosti k práci shledán zdravotně způsobilým a žádné omezení na straně žalobce z tohoto lékařského posudku nevyplývalo. Skutečnost, že žalobce trpí zdravotním postižením (omezením) vztahujícím se k jím vykonávané práci u žalovaného není zřejmá ani z rozhodnutí Pražské správy sociálního zabezpečení o tom, že žalobce je osobou zdravotně znevýhodněnou, které žalobce předal účetní žalovaného pro daňové účely, neboť v odůvodnění tohoto rozhodnutí není žádným způsobem konkretizováno, v čem dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav žalobce spočívá, jak se projevuje nebo jaká konkrétní omezení z něj vyplývají; nevyplývá z něj ani informace, zda se jeho dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav vztahuje k jím vykonávané práci u žalovaného a zda jej ve výkonu této práce jakkoli omezuje. Skutečnost, že žalobce trpí zdravotním postižením, které má (může mít) vliv na jím vykonávanou pracovní činnost a které brání (může bránit) jeho plnému a účinnému zapojení do profesního života na rovnoprávném základě s ostatními zaměstnanci, nebyla (nemusela být) zřejmá ani z poznatků žalovaného o jednotlivých projevech žalobci diagnostikovaných duševních poruch nebo poruch chování (včetně sdělení žalobce, že má problém s autoritami, že je citlivější na hluk, že velmi nerad slyší kritiku, příliš si ji bere k srdci, že je citlivý, když vnímá nějakou neúctu nebo „nerespekt“, a sdělení souvisejících s jeho touhou po uznání), neboť je bylo možné z pohledu žalovaného považovat za „běžné“ osobnostní rysy žalobce (popřípadě specifické projevy individuality jeho osobnosti).*

Okamžité zrušení pracovního poměru za neomluvené absence

Zaměstnanec pracující jako řidič vysokozdvičného vozíku neomluveně zameškal 3 pracovní směny. Při posuzování intenzity porušení povinnosti vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci bylo přihlédnuto k tomu, že se zaměstnanec dopustil neomluvených absencí opakovaně a zcela svévolně, čímž porušil jednu ze základních povinností zaměstnance [srov.

ust. § 38 odst. 1 písm. b) zákoníku práce]. Zaměstnanec si musel být přitom vědom, že může minimálně ohrozit plynulost provozu, protože řídit vysokozdvižný vozík může jen zaměstnanec s příslušným oprávněním, a že tedy neočekávaná nepřítomnost řidiče na směně je obtížně nahraditelná jiným zaměstnancem. Nadto byl zaměstnanec po první neomluvené absenci písemně upozorněn na možnost rozvázání pracovního poměru, a přesto se v krátkém časovém odstupu dopustil dalších dvou neomluvených absencí.

Nejvyšší soud ČR ve svém usnesení spis. zn. 21 Cdo 1440/2020 ze dne 13. 10. 2020 připomenul i rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. 5. 2008 spis. zn. 21 Cdo 2542/2007, v jehož odůvodnění vyslovil názor, že neomluvené zameškání práce v trvání pěti dnů zpravidla představuje samo o sobě porušení pracovní kázně (nyní podle dikce současného zákoníku práce porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci) zvlášť hrubým způsobem a odůvodňuje rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením. V odůvodnění uvedeného rozsudku však dovolací soud zároveň zdůraznil, že jednání zaměstnance znamenající porušení pracovní kázně nelze posuzovat bez přihlédnutí k dalším okolnostem, které mohou mít vliv na celkové zhodnocení případu. Z uvedeného rozsudku Nejvyššího soudu nevyplývá, že by za porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem nemohlo být považováno i neomluvené zameškání práce v trvání méně než pěti dnů. Kromě počtu dnů neomluveného zameškání práce totiž soud vždy přihlíží i k dalším okolnostem, které mohou mít vliv na celkové zhodnocení případu.

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