

Vezměte, prosíme, na vědomí, že text článku odpovídá platné právní úpravě ke dni publikace.

Výběr z nejzajímavější judikatury k zákoníku práce za r. 2016 - část 1.

Nejvyšší soud ČR vynesl i v uplynulém roce 2016 celou řadu zajímavých a přínosných rozhodnutí ve věcech pracovně-právních; vybrali jsme proto několik nových, aktuálních judikátů z oblasti vztahů mezi zaměstnavateli a zaměstnanci či jinými institucemi. Přehled by měl posloužit každému, kdo se zabývá pracovním právem - nejen právníkům, ale i personalistům, manažerům, zaměstnavatelům fyzickým osobám a v neposlední řadě každému zvědavému zaměstnanci.

Pouhá, byť sebelepší, znalost zákona a prováděcích právních předpisů někdy nestačí, mnohdy je třeba pro nalezení správného řešení či odpovědi na problém znát také judikaturu - rozhodovací praxi soudů, její závěry, výklady a stanoviska. Zákon nebývá vždy jasný a připouští různý výklad, právní úprava také nemusí pamatovat na všechny situace a otázky. Soudy a soudci svými rozhodnutími ve sporech účastníků právních vztahů dotvářejí právo. Judikatura (v první řadě pak Nejvyššího soudu ČR) je proto vhodnou pomůckou a návodem pro správnou interpretaci a aplikaci pracovně-právních norem v praxi zaměstnavatelů, potažmo zaměstnanců, aby se vyhnuli nejasnostem, problémům a případným sporům.

V následujícím přehledu uvádíme klíčové právní věty příslušných judikatorních rozhodnutí. Tam, kde je to vhodné, připomínáme i právní úpravu a uvádíme judikát do souvislostí. Judikáty nejsou zařazeny podle data vydání rozhodnutí, ani podle hesel v internetovém vyhledávací NS ČR v jeho rozhodnutích, nýbrž postupně podle systematiky zákoníku práce, podle jednotlivých ustanovení zákoníku práce, jak po sobě v textu zákoníku práce následují, tedy zhruba podle toho, kde je v něm řešená právní otázka nebo její podstatná část upravena. **První část přehledu se věnuje všeobecným ustanovením zákoníku práce, tedy jeho části první, a části druhé upravující pravidla pracovního poměru, a to až k hlavě IV zákoníku práce o skončení pracovního poměru.** Otázkám rozvázání pracovního poměru na základě nejčastějších pracovně-právních sporů, a to o platnost rozvázání pracovního poměru a o nároky z toho vyplývající, se budou věnovat další pokračování tohoto příspěvku. Následující části se posléze budou zabývat judikaturou k dalším oblastem zákoníku práce a otázkám s pracovním právem souvisejícím.

Pobídkové složky mzdy (bonusy) a zásada rovného zacházení při odměňování za práci

Jednou z oblastí, v nichž jsou zaměstnavatelé povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, je odměňování za práci (poskytování mzdy, platu nebo odměny z dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti). **Porušením zásady rovného zacházení při odměňování za práci je též jednání zaměstnavatele spočívající v tom, že zaměstnanci nevyplatí pro nesplnění některé z podmínek stanovených vnitřním předpisem pobídkovou složku mzdy, kterou naopak vyplatil ostatním svým zaměstnancům odměňovaným za práci stejným způsobem, přestože ani tito zaměstnanci nesplnili stejnou podmínku stanovenou pro její vyplacení.** Tak uzavřel Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 2863/2015, ze dne 26. 5. 2016. **Za škodu způsobenou zaměstnanci tímto jednáním, které je porušením právní povinnosti, zaměstnavatel odpovídá.**

Neplatnost dvoustranného právního jednání

Podle ust. § 579 odst. 1 občanského zákoníku způsobil-li někdo neplatnost právního jednání, nemá právo namítnout (jeho) neplatnost nebo uplatnit z neplatného právního jednání pro sebe výhodu. (Dříve to sám zákoník práce vyjadřoval pro pracovněprávní účely v ust. § 20 větě druhé tak, že neplatnosti se nemůže dovolat ten, kdo ji sám způsobil.) Podle ust. § 19 odst. 3 zákoníku práce neplatnost právního jednání nemůže být zaměstnanci na újmu, nezpůsobil-li neplatnost výlučně sám. (Podle dřívějšího znění ust. § 19 odst. 2 zákoníku práce neplatnost právního úkonu nemůže být zaměstnanci na újmu, pokud neplatnost nezpůsobil výlučně sám; vznikne-li zaměstnanci následkem takového neplatného právního úkonu škoda, je zaměstnavatel povinen ji nahradit.)

Nejvyšší soud ČR se ve svém rozsudku spis. zn. 21 Cdo 2569/2015, ze dne 4. 5. 2016, vyslovil k otázce jaké jsou předpoklady pro závěr, že neplatnost dvoustranného právního jednání (úkonu) způsobil jen jedna strana (účastník) pracovního poměru: Při posouzení otázky, zda některý z účastníků smlouvy (dohody) sjednané v pracovněprávních vztazích sám způsobil její neplatnost, nelze vycházet bez dalšího (automaticky) ze závěru, že u dvoustranného právního úkonu jeho neplatnost nemohl (vůbec) způsobil jen jeden z jeho účastníků, když ke smlouvě (dohodě) je třeba vždy projevů vůle obou stran, neboť v takovém případě by se institut relativní neplatnosti u smluv (dohod) nemohl uplatnit již na základě argumentu, že bez souhlasné vůle účastníků nemohlo ke smlouvě (dohodě) dojít a že tedy již jejím samotným uzavřením spoluzpůsobily neplatnost smlouvy (dohody) vždy obě strany. Ke způsobení neplatnosti dvoustranného právního úkonu tedy nemůže dojít v důsledku pouhé účasti na uzavření smlouvy. V případě, že smlouva (dohoda) je postižena důvodem neplatnosti, je třeba se vždy - s přihlédnutím k okolnostem případu - **zabývat tím, jak se účastníci konkrétně (fakticky) podíleli na utváření jejích obsahových náležitostí, zejména, kdo z nich a jak se "příčinil" o to, že smlouva (dohoda) byla postižena vadou, která způsobuje její neplatnost. Ten, jehož účast na smlouvě (dohodě) spočívala v pouhém přijetí návrhu (oferty) druhého účastníka, tedy nemohl způsobit (spoluzpůsobit) neplatnost uzavřené smlouvy (dohody).**

Určení jednoho z více sjednaných míst výkonu práce

Základním definičním znakem závislé práce, který ji odlišuje od občanskoprávních a obchodněprávních vztahů, je skutečnost, že tato práce je vykonávána ve vztahu nadřízenosti a podřízenosti mezi smluvními stranami. Z toho zároveň vyplývá, že to je zaměstnavatel, kdo v mezích stanovených pracovní smlouvou a ostatními pracovněprávními předpisy určuje všechny okolnosti konkrétního výkonu práce zaměstnancem. Proto Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 2680/2015, ze dne 19. 7. 2016, uzavřel, že **je-li mezi účastníky pracovněprávního vztahu dohodnuto více míst výkonu práce, je to zaměstnavatel, kdo určuje, ve kterém z více sjednaných míst výkonu práce bude zaměstnanec konat práci.**

Pravidelné pracoviště pro účely cestovních náhrad při zprostředkování zaměstnání agenturou práce

Není-li mezi agenturou práce a jejím zaměstnancem sjednáno pravidelné pracoviště pro účely cestovních náhrad, platí, že pravidelným pracovištěm takového zaměstnance je místo výkonu práce sjednané v pracovní smlouvě, například sídlo agentury práce či bydliště zaměstnance, i když fakticky zaměstnanec práci vykonává u uživatele (nájemce pracovní síly). Za takových podmínek je cesta zaměstnance z místa výkonu práce sjednaného v pracovní smlouvě do místa faktického výkonu práce u uživatele pracovní cestou ve smyslu ust. § 42 odst. 1 zákoníku práce, a náhrady cestovních výdajů poskytované v souvislosti s takovouto pracovní cestou proto nepodléhají dani z příjmů ze závislé činnosti [ust. § 6 odst. 7 písm. a) zákona č. [586/1992](#) Sb., o daních z příjmů]. (Podle rozsudku Nejvyššího správního soudu spis. zn. 2 Afs 177/2016-14, ze dne 20. 10. 2016)

Převedení zaměstnance na jinou práci po dosažení nejvyšší přípustné expozice

Při dosažení nejvyšší přípustné expozice ust. § 41 odst. 1 písm. b) zákoníku práce stanoví jako podmínku pro (preventivní) převedení na jinou práci již samu skutečnost, že zaměstnanec dosáhl expozice v takové výši, která je na daném pracovišti určeném rozhodnutím příslušného orgánu veřejného zdraví prohlášena za nejvýše přípustnou. Příslušným orgánem státní správy v ochraně veřejného zdraví, jemuž náleží stanovit svým rozhodnutím nejvyšší přípustnou expozici pro práce na jednotlivých pracovištích v podzemí hlubinných dolů, jsou krajské hygienické stanice, popřípadě na návrh krajských hygienických stanic rozhoduje o kategorizaci prací vykonávaných na jejich pracovištích ministerstvo zdravotnictví. Krajské hygienické stanice náleží, po posouzení úrovně zátěže faktory rozhodujícími ze zdravotního hlediska o kvalitě pracovních podmínek, rozhodovat o zařazení práce do určité kategorie; jde o rozhodnutí, které je vydáno v souladu se zákonem a v jeho rámci, z něhož soud v občanském soudním řízení vychází. Naproti tomu pravomoc rozhodovat o tom, jakou práci může vykonávat zaměstnanec poté, co dosáhl nejvyšší přípustné expozice, zákon již krajské hygienické stanici nesvěřuje. Z rozsahu její působnosti dané zákonem nevyplývá ani její oprávnění rozhodovat o tom, že zaměstnanci, kteří dovršili nejvyšší přípustnou expozici, nemusí být převedeni na jinou práci a mohou na původním pracovišti nadále pokračovat. Nejvyšší soud ČR proto v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 2400/2014, ze dne 20. 1. 2016, uzavřel: **Podmínkou pro převedení zaměstnance na jinou vhodnou práci pro dosažení nejvyšší přípustné expozice (ust. § 41 odst. 1 písm. b) zákoníku práce) není, aby neschopnost k výkonu dosavadní práce byla vyslovena lékařským posudkem. Krajské hygienické stanice nepřísluší rozhodovat o tom, jakou práci může zaměstnanec po dosažení nejvyšší přípustné expozice vykonávat.**

Adolf Maulwurf

© EPRAVO.CZ - Sběrka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- [Nový zákon o veřejných dražbách, aukce a obálkové metody](#)
- [Pohled přes hranice - natáčení pornografických klipů jako důvod výpovědi z nájmu bytu](#)
- [Nařízení EU o umělé inteligenci a jeho dopady na využití jazykových modelů v advokátní praxi](#)
- [Revize zájezdové směrnice: co přináší, co hrozilo a co to znamená pro praxi](#)
- [Kupní smlouva o převodu nemovitosti bez uvedení výše kupní ceny](#)
- [Druhá „tlačítková novela“: povinné tlačítko pro odstoupení od smlouvy](#)
- [Souhlas s veřejným užíváním pozemku jako překážka nároku na bezdůvodné obohacení - náleží Ústavního soudu sp. zn. I. ÚS 2541/25](#)
- [Kupní smlouva bez přesného určení kupní ceny](#)
- [Byznys a paragrafy, díl 36.: Doložka o mlčenlivosti](#)
- [Detekce podezřelého obchodu v kontextu hazardních her](#)
- [AI omnibus](#)