12. 7. 2017

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 4.

Předchozí tři části přehledu pracovněprávní judikatury za loňský rok se zabývaly judikáty k všeobecným ustanovením zákoníku práce a jeho ustanovením o pracovním poměru, zvláště pak problematikou skončení pracovního poměru, která patří mezi často řešené otázky, kdy soudy a soudci svými rozhodnutími ve sporech mezi zaměstnanci a zaměstnavateli dotvářejí pracovní právo.

Čtvrtý a pátý díl se věnuje zbývajícím partiím a ustanovením zákoníku práce, k nimž se v loňském roce vyjadřovala judikatura, a to nejen rozhodnutí Nejvyššího soudu, ale též Ústavního soudu, Nejvyššího správního soudu, Vrchního soudu v Praze a Městského soudu v Praze.

Zákaz požívání alkoholu na pracovišti

Zákoník práce zaměstnancům ukládá povinnost nepožívat alkoholické nápoje na pracovištích zaměstnavatele a v pracovní době i mimo tato pracoviště, nevstupovat pod jejich vlivem na pracoviště zaměstnavatele. Nejvyšší soud ČR ve svém rozsudku spis. zn. 21 Cdo 4733/2015, ze dne 19. 12. 2016, uzavřel, že **stav, kdy zaměstnanec ve smyslu ust. § 106 odst. 4 písm. e) zákoníku práce vstupuje na pracoviště zaměstnavatele pod vlivem alkoholického nápoje, nemusí být dán již pouhým požitím alkoholického nápoje, nýbrž k jeho požití musí dojít v takové míře, že má vliv na snížení duševních funkcí a celkové pohotovosti zaměstnance. Proto pozitivní zjištění (alkoholu v organismu zaměstnance) neznamená vždy (bez dalšího) porušení povinností takové intenzity, aby je bylo možné kvalifikovat jako závažné porušení povinnosti ve smyslu ust. § 52 písm. g) zákoníku práce**. *Proto NS ČR potvrdil jako správný postup nižšího soudu, který hodnotil ve sporném případě nejen pozitivní zjištění (alkoholu) samo o sobě, nýbrž i hodnoty, které byly zjištěny (mj. okolnost, že před vlastním počátkem směny byl výsledek zjištění 0,23‰, tedy hodnota, která se blíží hladině 0,2‰, jež je považována za neprůkaznou s ohledem na možnou laboratorní chybu, resp. tzv. fyziologickou hladinu“), přičemž přihlížel „k osobě žalobce a k jeho dosavadnímu postoji k plnění pracovních úkolů, kdy žalobce byl zaměstnán u žalované více než 18 let, přičemž nebylo tvrzeno ani v řízení nevyšlo jiným způsobem najevo, že by mu bylo v minulosti vytýkáno porušení pracovních povinností.*

Stejná mzda za stejnou práci (rovné zacházení se zaměstnanci při odměňování)

Z právní úpravy obsažené v ust. § 110 zákoníku práce vyplývá, že práci vykonávanou u zaměstnavatele různými zaměstnanci je možné považovat za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty, za kterou jim přísluší stejná mzda, jestliže jde o práci shodnou nebo srovnatelnou z hlediska všech srovnávacích kritérií uvedených v ust. § 110 odst. 2 až 5 zákoníku práce:

Stejnou prací nebo prací stejné hodnoty se rozumí práce stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, která se koná ve stejných nebo srovnatelných pracovních podmínkách, při stejné nebo srovnatelné pracovní výkonnosti a výsledcích práce.

Složitost, odpovědnost a namáhavost práce se posuzuje podle vzdělání a praktických znalostí a

dovedností potřebných pro výkon této práce, podle složitosti předmětu práce a pracovní činnosti, podle organizační a řídící náročnosti, podle míry odpovědnosti za škody, zdraví a bezpečnost, podle fyzické, smyslové a duševní zátěže a působení negativních vlivů práce.

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.

Pracovní výkonnost se posuzuje podle intenzity a kvality prováděných prací, pracovních schopností a pracovní způsobilosti a výsledky práce se posuzují podle množství a kvality.

Není-li shoda (srovnatelnost) v některém z těchto komparačních kritérií, nejedná se o stejnou práci nebo práci stejné hodnoty ve smyslu ust. § 110 odst. 1 zákoníku práce.

Ve věci, kterou projednával Nejvyšší soud ČR pod spis. zn. 21 Cdo 436/2016 a uzavřel ze dne 20. 12. 2016, konstatoval, že zaměstnanec pracující v zemědělství, v živočišné výrobě, který se domáhal, aby byla jeho zaměstnavateli uložena povinnost upustit od nerovného zacházení s ním v odlišném způsobu nastavení úkolové mzdy, jakož i odstranit následky nerovného zacházení tím, že mu zaplatí příslušnou částku mzdového dorovnání, jako ošetřovatel v teletníku nevykonával práci ve stejných ani srovnatelných podmínkách jako ošetřovatel býků, neboť pracovní prostředí ošetřovatele býků bylo rizikovější z hlediska hrozby úrazu při manipulaci s býky (oproti témuž riziku při manipulaci s telaty). Práci ošetřovatele v teletníku proto nelze považovat za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty jako je práce ošetřovatele býků ve smyslu ust. § 110 odst. 1 zákoníku práce, i kdyby uvedené práce vykazovaly shodu (srovnatelnost) ve všech ostatních srovnávacích kritériích uvedených v ust. § 110 odst. 2 až 5 zákoníku práce.

Odebrání části mzdy stanovené v závislosti na hodnocení pracovních výsledků

Skutečnost, že zaměstnanci nadále nebude poskytována část mzdy (její složka) stanovená zaměstnavatelem v závislosti na hodnocení pracovních výsledků zaměstnance nebo na základě jiných hledisek (že mu tuto část mzdy zaměstnavatel odebírá), je zaměstnavatel povinen zaměstnanci oznámit před začátkem výkonu práce, za kterou mu tato část mzdy dosud příslušela; až do tohoto oznámení má zaměstnanec právo na mzdu v dosavadní (sjednané nebo stanovené) výši. (Podle rozsudku Nejvyššího soudu ČR spis. zn. 21 Cdo 4254/2014, ze dne 15. 3. 2016)

Nárok na odměnu ve veřejném sektoru

V rozsudku spis. zn. 21 Cdo 4481/2014, ze dne 23. 2. 2016, se Nejvyšší soud zabýval otázkou, za jakých podmínek vzniká zaměstnanci nárok na odměnu poskytovanou zaměstnavatelem podle ust. § 134 zákoníku práce a současně se věnoval otázce platnosti právních úkonů učiněných v pracovněprávním vztahu za situace, kdy by simulovaným právním úkonem měl být zatřen právní úkon jiný (disimulovaný právní úkon): **Odměna za úspěšné splnění mimořádného nebo zvlášť významného pracovního úkolu, která je nenárokovou (fakultativní) složkou platu zaměstnance zaměstnavatele uvedeného v ust. § 109 odst. 3 zákoníku práce, se v důsledku rozhodnutí zaměstnavatele o jejím přiznání stává složkou platu nárokovou (obligatorní). Předstírá-li zaměstnavatel uvedený v ust. § 109 odst. 3 zákoníku práce v rozhodnutí o přiznání odměny zaměstnanci podle ust. § 134 zákoníku práce, že mu tuto odměnu přiznává za úspěšné splnění mimořádného nebo zvlášť významného pracovního úkolu, aby tak zastřel skutečný důvod udělení odměny, se kterým pracovněprávní předpisy možnost**

přiznání odměny zaměstnanci uvedeného zaměstnavatele nespojují, je takové rozhodnutí o přiznání odměny neplatné, a právo zaměstnance na odměnu proto nemůže založit.

Nároky národního experta vyslaného do orgánu nebo instituce Evropské unie

Poskytne-li zaměstnavatel zaměstnanci na jeho žádost pracovní volno za účelem vyslání národního experta do orgánu nebo instituce Evropské unie, přísluší zaměstnanci po dobu přidělení od zaměstnavatele jen náhrada mzdy nebo platu; toto plnění nelze modifikovat a přiznávat jiné náhrady v závislosti na tom, jaké náhrady a v jakém rozsahu orgán či instituce, do níž je zaměstnanec přidělen, na základě svých předpisů poskytuje. (Podle rozsudku Nejvyššího soudu ČR spis. zn. 21 Cdo 1122/2015, ze dne 17. 8. 2016)

Odpovědnost zaměstnavatele za škodu způsobenou porušením bezpečnostních předpisů a předpisů k ochraně zdraví při práci

Domáhá-li se zaměstnanec vůči zaměstnavateli náhrady škody na zdraví vzniklé tím, že zaměstnavatel porušoval předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, přičemž nejde ani o pracovní úraz ani o nemoc z povolání, je třeba takový nárok posoudit podle ust. § 265 zákoníku práce. V takovém případě je třeba prokázat porušení právních povinností zaměstnavatele, které mělo za následek vznik škody zaměstnance.

Povinností zaměstnavatele je informovat zaměstnance o tom, do jaké kategorie byla jím vykonávaná práce zařazena, aby se zaměstnanec mohl sám rozhodnout, zda v případě, že se jedná o práci rizikovou, má přesto zájem tuto práci u zaměstnavatele vykonávat. Jestliže zaměstnavatel zařadí práce vykonávané zaměstnancem do nerizikové, tedy má jít o takové práce, kde nejsou překračovány hygienické limity, přesto však v rámci pracovního poměru zaměstnanci přiděloval práci, při jejímž výkonu byly překračovány hygienické limity (nejvyšší přípustné hodnoty) zdravotní zátěže stanovené právním předpisem k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, porušil právní povinnost.

Při řešení otázky, co lze považovat u jednotlivého zaměstnance za dostatečně dlouhou dobu pro to, aby se u něj projevilo onemocnění v důsledku překračování hygienických limitů v podobě, která zakládá nárok na odškodnění, je třeba zohlednit vnímavost konkrétního zaměstnance vůči výkonu nadměrně zatěžující práce.

(Podle rozsudku Nejvyššího soudu ČR spis. zn. 21 Cdo 3039/2015, ze dne 7. 11. 2016)

Náhrada za ztrátu na výdělku po dobu pracovní neschopnosti při skončení pracovního poměru dříve než pracovní neschopnosti

Náhrada za ztrátu na výdělku po dobu pracovní neschopnosti přísluší zaměstnanci ve výši rozdílu mezi průměrným výdělkem před vznikem škody způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání a plnou výší náhrady mzdy nebo platu a plnou výší nemocenského. Náhrada za ztrátu na výdělku přísluší zaměstnanci do výše jeho průměrného výdělku před vznikem škody i za dobu, kdy mu v době prvních 3 kalendářních dnů dočasné pracovní neschopnosti nenáleží nemocenské nebo kdy mu nepřísluší náhrada mzdy nebo platu. **Zákoník práce nepodmiňuje trvání nároku na náhradu za ztrátu na výdělku trváním pracovního poměru se zaměstnavatelem, který za pracovní úraz zaměstnance odpovídá. Zaměstnanci tak přísluší náhrada za ztrátu na výdělku za dobu pracovní neschopnosti i poté, kdy v průběhu pracovní neschopnosti rozvázal pracovní poměr**, uzavřel Nejvyšší soud ČR ve svém rozsudku spis. zn. 21 Cdo 582/2015, ze dne 3. 6. 2016.

Náhrada za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti pro zaměstnance, který začal podnikat jako OSVČ

Zaměstnanec poškozený pracovním úrazem nebo nemocí z povolání nemusí svůj výdělek po pracovním úrazu nebo zjištění nemoci z povolání vždy dosahovat v závislé činnosti. Může začít podnikat jako osoba samostatně výdělečně činná. Také takové příjmy mohou být ovlivněny tím, že pracovní schopnost zaměstnance byla následkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání snížena (omezena).

Dosahuje-li zaměstnanec ze své viny nižšího výdělku než ostatní zaměstnanci vykonávající u zaměstnavatele stejnou práci nebo práci téhož druhu, považuje se za výdělek po pracovním úrazu nebo po zjištění nemoci z povolání průměrný výdělek, kterého dosahují tito ostatní zaměstnanci. Zaměstnanci, který bez vážných důvodů odmítne nastoupit práci, kterou mu zaměstnavatel zajistil, přísluší náhrada za ztrátu na výdělku pouze ve výši rozdílu mezi průměrným výdělkem před vznikem škody a průměrným výdělkem, kterého mohl dosáhnout na práci, která mu byla zajištěna. Zaměstnavatel zaměstnanci neuhradí škodu do výše částky, kterou si bez vážných důvodů opomenul vydělat. Ani v případě zaměstnance, který vykonává podnikatelskou činnost, není (nemusí být) pro určení náhrady za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti nebo při uznání plné nebo částečné invalidity bez dalšího vždy rozhodující výdělek, který tento zaměstnanec skutečně dosahuje. Opomene-li si zaměstnanec vykonávající podnikatelskou činnost bez vážných důvodů vydělat částku, kterou by si s přihlédnutím ke své dosavadní kvalifikaci, zdravotnímu stavu, schopnostem a zkušenostem mohl vydělat, není zaměstnavatel povinen mu tuto ztrátu na výdělku nahradit.

„Minimální započitatelný příjem“ stanovený pro účely určení životního a existenčního minima se vztahuje – jak vyplývá z ust. § 8 zákona č. 110/2006 Sb. - i na podnikající nebo jinak samostatně výdělečně činné osoby, jejichž příjmy uvedeného minima nedosahují proto, že jejich pracovní schopnost byla následkem nemoci z povolání snížena (omezena). Je-li účelem náhrady za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti (při uznání plné nebo částečné invalidity) poskytnout přiměřené odškodnění zaměstnanci, který není schopen pro své zdravotní postižení způsobené nemocí z povolání dosahovat takový výdělek, jaký měl před poškozením, nemůže být tento účel naplněn tím, že se při odškodnění zaměstnance bude přihlížet nikoli k výdělku, který skutečně dosahuje po zjištění nemoci z povolání a který odpovídá zbytku jeho pracovního potenciálu, nýbrž k výdělku („minimálnímu započitatelnému příjmu“ stanovenému pro účely určení životního a existenčního minima), který nedosahuje a s ohledem na snížení (omezení) jeho pracovní schopnosti v důsledku nemoci z povolání ani dosahovat nemůže.

Nejvyšší soud ČR proto ve svém usnesení usnesení spis. zn. 21 Cdo 2378/2014, ze dne 19. 1. 2016 dospěl k závěru, že **výdělkem zaměstnance, který vykonává podnikatelskou nebo jinou samostatnou výdělečnou činnost, po zjištění nemoci z povolání pro účely stanovení výše náhrady za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti (při uznání plné nebo částečné invalidity) příslušející tomuto zaměstnanci může být jen výdělek jím skutečně dosahovaný, popřípadě stanovený s přihlédnutím k částkám, které si bez vážných důvodů opomenul vydělat, nikoli však minimální započitatelný příjem z podnikání a z jiné samostatné výdělečné činnosti [1]stanovený v § 8 odst. 2 zákona č. 110/2006 Sb. pro účely určení životního a existenčního minima, který tento zaměstnanec nedosahuje.**

Náhrada za bolest a ztížení společenského uplatnění

Ústavní soud vyslovil v nálezu spis. zn. IV. ÚS 3122/2015, ze dne 16. 2. 2016, názor, že při stanovení výše odškodnění za bolest a ztížení společenského uplatnění v důsledku pracovního úrazu mají soudy

rozhodovat o navýšení tak, aby výsledná částka odškodnění co nejvíce odpovídala okolnostem konkrétní věci a skutečným následkům, které poškozený zaměstnanec utrpěl v důsledku pracovního úrazu. Soud prvního stupně, který vzal v úvahu specifika sporného případu, vycházeje z vyhlášky č. 440/2001 Sb. (zrušené k 31. 12. 2013) přiznal zaměstnanci odškodnění ve výši desetinásobku základního ohodnocení bolesti a patnáctinásobku základního odškodnění ztížení společenského uplatnění, nicméně odvolací soud připustil zvýšení pouze na pětinásobek, přičemž poukázal na to, že odškodnění musí mít jisté hranice a racionální vztah k úrovni základního bodového hodnocení; jeho rozhodnutí posvětil posléze Nejvyšší soud. Ústavní soud však k podané ústavní stížnosti dospěl k závěru, že rozhodnutí odvolacího soudu naplňuje znaky nepřípustné svévole v soudním rozhodování, jelikož nemůže obstát postup odvolacího soudu, který moderoval výši odškodnění bolesti a ztížení společenského uplatnění téměř na jednu třetinu částky přiznané soudem prvního stupně, aniž by jasně vysvětlil, jaké důvody jej k takovému postupu vedly. Vzhledem ke skutkovým okolnostem případu shledal ÚS peněžitou částku odškodnění přiznanou odvolacím soudu jako rozpornou s principem proporcionality. **Obecné soudy mají podle názoru Ústavního soudu dbát na to, aby přiznaná výše odškodnění bolesti a ztížení společenského uplatnění byla založena na objektivních a rozumných důvodech a aby mezi přiznanou částkou peněžitého odškodnění a poškozením zdraví jako způsobenou škodou existoval vztah přiměřenosti. Výsledná částka odškodnění má proto co nejvíce odpovídat okolnostem konkrétní věci a skutečným následkům, které poškozený utrpěl zaměstnanec v důsledku pracovního úrazu**. Je však třeba dodat, že od 26. 11. 2015 je účinné nařízení vlády č. 276/2015 Sb., s účinností od 21. 7. 2016 ve znění nařízení vlády č. 224/2016 Sb. Vliv předmětného nálezu ÚS i na novou právní úpravu by však šel nad rámec tohoto příspěvku, který si neklade za cíl nic více, než přinést informaci o nejdůležitějších judikátech z pracovně-právní oblasti.

Regresní právo úrazové pojišťovny vůči zaměstnavateli

Úrazová pojišťovna, u které je zaměstnavatel ze zákona pojištěn, má vůči zaměstnavateli právo na náhradu plnění (odškodnění), které za zaměstnavatele vyplatí zaměstnanci, jenž utrpěl pracovní úraz, došlo-li ze strany zaměstnavatele nebo jeho zaměstnance (avšak, jak nově judikováno: nikoliv samotného poškozeného, tedy jen ze strany jiného zaměstnance) k zvláště závažnému porušení předpisů o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci a toto porušení bylo v příčinné souvislosti se vznikem škody, a to až do výše poskytnutého plnění (ust. § 10 odst. 1 písm. b) vyhlášky č. 125/1993 Sb.) Postižní právo pojišťovny má charakter sankce (jak Nejvyšší soud vysvětlil již v rozsudku ze dne 24. 1. 2001, spis. zn. 25 Cdo 607/99), která má stimulovat zaměstnavatele k dodržování předpisů o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci, prostřednictvím postihu za jejich zvláště závažné porušení; zaměstnavatel nemůže hřešit na to, že je pro případ odpovědnosti za škodu způsobenou při pracovním úrazu pojištěn. Zaměstnavatel má být postižen pouze za takové zvláště závažné porušení předpisů o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci mající za následek poškození zaměstnance při pracovním úrazu, jehož se dopustil zaměstnavatel anebo jehož se dopustil jiný jeho zaměstnanec než ten, který byl poškozen. Důsledky toho, že škodu si porušením těchto předpisů způsobil sám poškozený zaměstnanec, nese - za splnění ostatních zákoníkem práce stanovených předpokladů – sám poškozený, neboť zaměstnavatel se v takovém případě odpovědnosti za škodu podle okolností zcela či zčásti zprostí a pojistiteli v příslušném rozsahu nevznikne povinnost poškozenému zaměstnanci plnit, neboť jeho povinnost k náhradě škody je omezena rozsahem, v jakém za škodu odpovídá zaměstnavatel. Nejvyšší soud ČR proto v rozsudku spis. zn. 32 Cdo 3790/2014, ze dne 8. 9. 2016, vyložil že **zaměstnancem, s jehož zvláště závažným porušením předpisů o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci se podle ust. § 10 odst. 1 písm. b) vyhlášky č. 125/1993 Sb., ve znění pozdějších předpisů, pojí postižní právo pojistitele vůči zaměstnavateli, se tedy rozumí jiný zaměstnanec než ten, jemuž v příčinné souvislosti s tímto porušením vznikla škoda**.

Adolf Maulwurf

---

[1] Předmětná částka minimálního započitatelného příjmu odpovídající 50 % průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství činí v době od 1. 7. 2017 do 30. 6. 2018 13.700 Kč.

© EPRAVO.CZ – Sbírka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- Judikatura: smluvní sjednání prekluzivní lhůty je obecně platné (FIDIC)
- Civilněprávní prostředky ochrany při koupi falzifikátu
- Novela zákona o pyrotechnice: likvidace profesionálů namísto zmírnění negativních vlivů
- Konec zákonné koncentrace řízení? Návrh Nejvyššího soudu před Ústavním soudem
- Soudní poplatky v řízení o rozvodu manželství a úpravy poměrů k nezletilému dítěti po tzv. rozvodové novele
- Imise ve stavebním řízení aneb kde končí veřejný zájem a začíná soukromé právo?
- Užívání prostoru nad pozemkem třetí osobou
- Přístup k nemovitosti přes pozemek třetí osoby
- PŘEHLEDNĚ: Jak funguje předkládání plné moci? Postačí soudu jen její „fotokopie“? Aneb vývoj právní úpravy požadavků na plnou moc v našem právním systému.
- Využívání nástrojů umělé inteligence: proč je GDPR relevantní?
- Transfer Pricing: Na co si dát pozor s blížícím se koncem roku