

## **Aktuální judikatura Nejvyššího soudu České republiky ve věcech pracovněprávních**

JUDr. Jiří Doležilek

Omšenie 17. září 2019

### **Spory o nároky pracujícího odsouzeného**

- Nároky pracujícího odsouzeného vyplývající z pracovní činnosti vykonávané v rámci výkonu trestu odnětí svobody nejsou soukromoprávní povahy. Spory o takové nároky nerozhodují soudy v občanském soudním řízení (NS 21 Cdo 846/2019)

## **Překážky v práci v době uzavření pracovní smlouvy**

- Pracovní smlouva není neplatná jen proto, že v době jejího uzavření byly na straně zaměstnavatele dány překážky, které by – vyskytovaly-li by se na straně zaměstnavatele i v době vzniku pracovního poměru – zaměstnavateli znemožňovaly přidělovat zaměstnanci sjednanou práci (NS 21 Cdo 1083/2017)

## **Převedení zaměstnance na jinou práci**

- Zaměstnavatel je oprávněn převést zaměstnance na jinou práci podle § 41 odst. 2 písm. b) zák. práce nejen tehdy, jestliže závadným jednáním, pro které bylo proti zaměstnanci zahájeno trestní řízení, již škoda na majetku zaměstnavatele vznikla (již došlo ke zmenšení jeho majetku), ale také v případě, kdy škoda zaměstnavateli prozatím jen hrozí, ale dosud k ní nedošlo (NS 21 Cdo 1786/2018)

### **Písemná forma výpovědi**

- Na písemném jednostranném právním úkonu zaměstnavatele směřujícím k rozvázání pracovního poměru se zaměstnancem nemůže být vlastnoruční podpis zaměstnavatele nahrazen mechanickými prostředky; tento právní úkon musí být vždy vlastnoručně podepsán zaměstnavatelem (jeho statutárním orgánem nebo jinou osobou oprávněnou jednat zaměstnavatele), jinak je neplatný (NS 21 Cdo 682/2018)

### **Výpověď podle § 52 písm. e) ZP – více druhů práce**

- Zaměstnavatel nemůže dát zaměstnanci výpověď z pracovního poměru z důvodu dlouhodobého pozbytí zdravotní způsobilosti pro výkon sjednané práce podle ustanovení § 52 písm. e) zák. práce, jestliže zaměstnanec zdravotní způsobilost dlouhodobě pozbyl jen ve vztahu k jednomu z více sjednaných druhů práce (NS 21 Cdo 670/2019)

## **Intenzita porušení pracovní „kázně“**

- Každé porušení pracovní povinnosti, které nedosahuje intenzity porušení pracovní povinnosti zvláště hrubým způsobem nebo závažného porušení pracovní povinnosti (tedy i drobné, minimální či málo závažné porušení pracovní povinnosti, jímž zaměstnavateli nevznikla škoda ani jím nebyla významně ztížena jeho činnost a jehož se dopustil jinak „bezproblémový“ zaměstnanec, který byl zaměstnavatelem hodnocen pozitivně), je vždy méně závažným porušením povinnosti vyplývajícím z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci (NS 21 Cdo 5836/2016)

## **Odvolání okamžitého zrušení pracovního poměru**

- Okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, které bylo doručeno zaměstnanci, nemůže být zaměstnavatelem dodatečně odvoláno (zrušeno, vzato zpět) – NS 21 Cdo 1619/2017

### **Šetření jiného orgánu - § 58 odst. 2 ZP**

- Je-li jiným orgánem ve smyslu ustanovení § 58 odst. 2 ZP orgán činný v trestním řízení, stává se jednání zaměstnance, v němž lze spatřovat porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci, předmětem šetření tohoto orgánu od okamžiku sepsání záznamu o zahájení úkonů trestního řízení k objasnění a prověření skutečností důvodně nasvědčujících tomu, že byl spáchán trestný čin (NS 21 Cdo 3346/2017)

### **Prodloužení lhůty k žalobě o neplatnost rozvázání pracovního poměru**

- Podle právní úpravy účinné od 1. 1. 2014 je možné v případech a za podmínek vymezených v ustanoveních § 645 až 652 o. z. uplatnit u soudu neplatnost rozvázání pracovního poměru výpovědí, okamžitým zrušením, zrušením ve zkušební době nebo dohodou i po uplynutí 2 měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit tímto rozvázáním (§ 72 ZP) [21 Cdo 343/2018]

## **Doručování rozvázání pracovního poměru zaměstnavatelem**

- Při výběru způsobu doručení písemnosti do vlastních rukou zaměstnavatel nepostupuje podle vlastní úvahy. K doručení prostřednictvím držitele poštovní licence nebo jiného provozovatele poštovních služeb smí přistoupit, jen není-li možné, aby písemnost doručil zaměstnanci sám na pracovišti, v jeho bytě nebo kdekoli bude zastížen, popřípadě aby mu písemnost doručil prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací.
- Pro posouzení, zda v konkrétním případě nebylo možné, aby zaměstnavatel písemnost určenou do vlastních rukou doručil zaměstnanci sám, soud přihlíží například k tomu, zda byl zaměstnanec vůbec (objektivně) prostředky zaměstnavatele dosažitelný, zda zaměstnavatel pokus o doručení učinil, co bylo důvodem případného neúspěšného doručení, zda mělo nějaký smysl učinit další pokus o doručení, jak naléhavé bylo doručení písemnosti, zda bylo možné očekávat, že doručení prostřednictvím provozovatele poštovních služeb bude úspěšnější než opakované doručování zaměstnavatelem, apod. (NS 21 Cdo 2036/2017)
- Doručení není od 1. 1. 2012 podmínkou platnosti výpovědi
- Není-li výpověď doručena, „neexistuje“

## **Vrácení náhrady mzdy - „dobrá víra“ zaměstnance**

- Při zvažování „dobré víry“ zaměstnance, jemuž byla zaměstnavatelem vyplacena náhrada mzdy, je třeba vzít v úvahu, zda v době poskytnutí plnění ještě neuplynula lhůta k podání dovolání nebo k uplatnění ústavní stížnosti proti rozsudku soudu o neplatnosti rozvázání pracovního poměru a zda bylo možné s jistotou vědět, zda neplatnost rozvázání pracovního poměru zaměstnavatelem bude pravomocným soudním rozhodnutím určena definitivně a zda zaměstnanec vskutku bude mít právo na náhradu mzdy podle § 69 odst. 1 ZP (NS 21 Cdo 740/2016)

### **Neplatnost smlouvy o vkladu obchodního závodu ve vztahu k bývalým zaměstnancům**

- Ujednání smlouvy o vkladu obchodního závodu, podle něhož jsou součástí (vkládaného) obchodního závodu práva a povinnosti vůči bývalým zaměstnancům vkladatele, pokud jejich pracovní poměr zanikl do okamžiku nabytí vlastnického práva k obchodnímu závodu nabyvatelem, je pro rozpor se zákonem neplatné (srov. § 4 zák. práce a § 580 odst. 1 o. z.).
- Pro účely posouzení, zda v případě takového ujednání jde o neplatnost absolutní, nebo jen relativní, je třeba se zabývat okolnostmi, za kterých byla smlouva o vkladu obchodního závodu uzavřena a za kterých k uvedenému ujednání došlo (NS 21 Cdo 2980/2018)

### **Zajištění mzdového dluhu ručením a zajištění pracovněprávní pohledávky směnkou**

- Převzetí ručitelského závazku ke mzdovému dluhu zaměstnavatele vůči zaměstnanci není ujednáním, které by bylo kogentním ustanovením zákoníku práce zapovězeno, a není ani ujednáním, které by se přičilo základním zásadám pracovněprávních vztahů, není tedy ujednáním nicotným ve smyslu ustanovení § 346e zák. práce ani ujednáním neplatným pro rozpor s ustanovením § 4 zák. práce (NS 21 ICdo 58/2018)
- Pohledávku zaměstnavatele vůči zaměstnanci z pracovněprávního vztahu (pohledávku zaměstnavatele vůči zaměstnanci z důvodu náhrady škody) nelze zajistit směnkou (21 Cdo 4659/2016)

## **Smlouva o postoupení pohledávky z pracovněprávních vztahů**

- Smlouva o postoupení pohledávky, jejímž předmětem je nárok z pracovněprávních vztahů, není takovou právní skutečností, která by byla způsobilá mít za následek přechod (převod) práva (nároku z pracovněprávních vztahů) na jiného (NS 21 Cdo 3430, 3628/2018)

## **Vrácení odstupného - bezdůvodné obohacení**

- Poskytl-li zaměstnavatel zaměstnanci odstupné proto, že mu dal výpověď z pracovního poměru podle § 52 písm. a) až c) ZP nebo že s ním uzavřel z týchž důvodů dohodu o rozvázání pracovního poměru, a ukázalo-li se později (po vyplacení odstupného), že pracovní poměr účastníků podle podané výpovědi z pracovního poměru nebo uzavřené dohody o rozvázání pracovního poměru neskončil a dále trvá, jde o plnění bez právního důvodu, jímž zaměstnanec získal na úkor zaměstnavatele bezdůvodné obohacení
- Zaměstnanec věděl nebo z okolností musel předpokládat, že jde o částky neprávem vyplacené (§ 331 ZP), šlo-li o odstupné, na něž nemá nárok proto, že pracovní poměr účastníků podle podané výpovědi z pracovního poměru nebo uzavřené dohody o rozvázání pracovního poměru neskončil a dále trvá (NS 21 Cdo 5285/2016)

## **Vrácení odstupného - promlčecí lhůta**

- Tříletá lhůta uvedená v § 331 ZP, ve které se promlčuje právo zaměstnavatele na vrácení odstupného, byla-li výpověď z pracovního poměru, na základě které bylo odstupné zaměstnanci vyplaceno, určena soudem neplatnou, začíná běžet od výplaty odstupného (NS 21 Cdo 5285/2016)

## **Zkušební doba**

- Sjednanou zkušební dobu mohou účastníci pracovního poměru na základě vzájemné dohody dodatečně zkrátit (21 Cdo 1755/2016)
- Zkušební dobu lze sjednat i v případě, že zaměstnanec vykonával dříve u téhož zaměstnavatele stejný druh práce na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti (21 Cdo 3480/2016)

### **Pokračování v konání prací - § 65 odst. 2 ZP**

- Pokračováním v konání prací ve smyslu ustanovení § 65 odst. 2 ZP je třeba rozumět toliko skutečný (faktický) výkon práce podle pracovní smlouvy; je-li po uplynutí sjednané doby pracovního poměru pracovní závazek suspendován pro dočasnou pracovní neschopnost zaměstnance, nejedná se o pokračování v konání prací (21 Cdo 4683/2017)

### **Odpovědnost zaměstnance za škodu**

- Předpoklady odpovědnosti zaměstnance za škodu vzniklou zaměstnavateli vyplacením náhrady mzdy zaměstnanci, kterému byly dána neplatná výpověď z pracovního poměru (21 Cdo 4353/2017)
- Představuje-li vyplacená část platu bezdůvodné obohacení, které musí zaměstnanec vydat, jde o škodu, která zaměstnavateli vznikla a za kterou odpovídá jeho zaměstnanec, jenž za něho určil jinému zaměstnanci plat v rozporu se zákonem, jen tehdy, není-li ji obohacený zaměstnanec povinen vrátit z důvodu vyplývajícího z ustanovení § 331 ZP nebo není-li ji obohacený zaměstnanec schopen vrátit (zejména z důvodu své nepříznivé majetkové situace) – NS 21 Cdo 346/2018

## Škoda vzniklá zaměstnavateli

- Náklady na mzdu zaměstnanců poškozeného zaměstnavatele, kteří pracovali na odstranění následků způsobených škodní událostí (opravě poškozeného stroje nebo zařízení), představují škodu vzniklou zaměstnavateli v příčinné souvislosti se zaviněným porušením pracovních povinností zaměstnance jen v případě mzdových nákladů, které by jinak - nebýt škodné události – nebyly vynaloženy (např. náklady na mzdu zaměstnanců, se kterými poškozený zaměstnavatel uzavřel pracovní smlouvu jen na provedení prací směřujících k odstranění následků způsobených škodní událostí, nebo náklady spojené s vyplacením mzdy za práci přesčas, práci ve svátek nebo noční práci, popřípadě mimořádné odměny) [NS 21 Cdo 3268/2016]

## Odpovědnost zaměstnavatele za škodu - šikanování zaměstnance

- Domáhá-li se zaměstnanec vůči zaměstnavateli náhrady škody na zdraví vzniklé tím, že zaměstnavatel porušoval právní předpisy nebo úmyslně jednal proti dobrým mravům (např. šikanováním zaměstnance), přičemž nejde ani o pracovní úraz ani o nemoc z povolání, je třeba takový nárok posoudit podle § 265 ZP; v takovém případě je třeba prokázat porušení právních povinností nebo úmyslné jednání proti dobrým mravům, které mělo za následek vznik škody zaměstnance na zdraví, a příčinnou souvislost mezi porušením právní povinnosti a vznikem škody (21 Cdo 4394/2014, 21 Cdo 780,782/2017)
- Šikana zaměstnance představuje porušení právní povinnosti zaměstnavatele a za splnění dalších předpokladů zakládá odpovědnost zaměstnavatele za škodu (NS 21 Cdo 4394/2014)

## Pracovní úraz

- Nejde o pracovní úraz, jestliže se zaměstnanec poté, co mu jeho nadřízený oznámil záměr navrhnout mu odebrání osobního příplatku, na pracovišti psychicky zhroutil (srdeční potíže, neschopnost vykonávat práci, třes celého těla) a následně se na pracovišti znovu „zhroutil nad předloženým platovým výměrem“ (NS 21 Cdo 780,782/2017)
- Pracovní úraz lze utrpět i při lyžování, jde-li o činnost konanou ve prospěch zaměstnavatele, a tedy o plnění pracovních úkolů (21 Cdo 2685/2016)

## Dlouhodobý stres jako pracovní úraz

- Dlouhodobý stres vyvolaný negativním působením nadřízeného zaměstnance, jehož jednání bylo často arogantní, přezíravé, hrubé až vulgární (používal křik, sprostá slova a vulgární urážky), jemuž byl zaměstnanec vystaven, nelze považovat za pracovní úraz
- Soulad s dobrými mravy (§ 265 odst. 1 ZP) se zde neposuzuje jen na základě samotného jednání vedoucího zaměstnance (jeho obsahu a zvoleného způsobu komunikace), ale též s přihlédnutím ke konkrétní situaci, za které k tomuto jednání došlo (k době, místu, povaze a důležitosti řešeného pracovního úkolu nebo jiné záležitosti, jakož i k postavení a chování zaměstnanců, kterých se týká)
- O úmyslné jednání proti dobrým mravům, které je předpokladem odpovědnosti zaměstnavatele za škodu podle § 265 odst. 1 zák. práce, jde tehdy, jestliže jednatel věděl, že jedná v rozporu s dobrými mravy a že tím může způsobit škodu, a chtěl škodu způsobit (úmysl přímý), nebo tehdy, když jednatel věděl, že jedná v rozporu s dobrými mravy a že tím může způsobit škodu, a pro případ, že ji způsobí, s tím byl srozuměn (úmysl nepřímý) [NS 21 Cdo 2738/2017]

## **Odpovědnost za škodu při nemoci z povolání**

- Z důvodu odpovědnosti za škodu při nemoci z povolání nemůže být zaměstnanci, který pro následky nemoci z povolání není schopen konat dosavadní práci, uhrazena újma spočívající v tom, že z důvodu péče o blízkou osobu, která pro svůj dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav potřebuje pomoc jiné fyzické osoby při zvládnání základních životních potřeb, nemá po zjištění nemoci z povolání příjem z vlastní výdělečné činnosti. Výdělek po zjištění nemoci z povolání se v tomto případě určuje podle pravděpodobného výdělku, jehož by poškozený zaměstnanec dosáhl při práci odpovídající jeho schopnostem, kvalifikaci a zdravotnímu stavu, již by prokazatelně vykonával, kdyby tomu nebránila okolnost, že pečuje o blízkou osobu, která pro svůj dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav potřebuje pomoc jiné fyzické osoby při zvládnání základních životních potřeb (NS 21 Cdo 4262/2018)

## **Věcná škoda**

- Jako věcnou škodu je možné zaměstnanci, jemuž vznikla újma na zdraví v důsledku pracovního úrazu, nahradit i náklady na opravy zvláštního ovládní motorového vozidla spojené s jím nezaviněnými poruchami či opotřebením této zvláštní pomůcky (NS 21 Cdo 2/2019)

## **Odpovědnost zaměstnance za schodek**

- Pro vznik odpovědnosti zaměstnance za schodek není podstatné, komu patřily hodnoty, které byly zaměstnanci svěřeny (zda zaměstnavateli, nebo jiné osobě) [NS 21 Cdo 4711/2017]