



Výběr z judikatury nejen k zákoníku práce z r. 2022 - část 5.

Zdroj: shutterstock.com

Pro pátou část přehledu pracovněprávní judikatury z loňského roku 2022 vybíráme rozhodnutí vrcholných českých soudů k otázkám náležitosti některých pracovněprávních jednání a jejich případné neplatnosti nebo nicotnosti

Dohoda o rozvázání pracovního poměru uzavřená pod nátlakem (bezprávná výhrůžka)

Úředník územního samosprávného celku byl v rámci vyšetřování manipulace s veřejnými zakázkami sledován policejními kamerami, takže se zaměstnavatel dozvěděl, že v práci sleduje pornografii na internetu a o pracovní době masturbuje. Po ranním zadržení Policí ČR jej přiměl tajemník zaměstnavatele (městského úřadu) téhož dne zhruba před polednem v cele předběžného zadržení k uzavření (podpisu) dohody o rozvázání (skončení) pracovního poměru. K uzavření dohody byl zaměstnanec motivován zárukou zaměstnavatele, že se nikdo (ani zaměstnancova partnerka) o skutečném důvodu ukončení pracovního poměru nedozví.

Zaměstnanec se posléze domáhal určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru. Obecné soudy sice daly zaměstnanci za pravdu, že dohoda uzavřená pod nátlakem je neplatná, jelikož zaměstnavatel zaměstnanci hrozil zásahem do jeho osobnostních práv (práva na zachování cti, důstojnosti, vážnosti a soukromí), nicméně zároveň zhodnotily, že jde o neplatnost relativní a zaměstnanec se jí dovolal pozdě. Obecné soudy vyšly z toho, že Nejvyšší soud ve své judikatuře vyžaduje, aby ten, kdo se domáhá neplatnosti rozvázání pracovního poměru, jednak podal žalobu o určení neplatnosti jeho ukončení, a kumulativně s tím aby se dovolal relativní neplatnosti právního jednání ve smyslu ust. § 587 o. z. Zaměstnanec se však nedovolal relativní neplatnosti předmětné dohody v tříleté promlčecí lhůtě a nedovolal se jí ani v podané žalobě na určení neplatnosti předmětné dohody, protože v ní nikde neuvedl, že by se dovolával relativní neplatnosti dohody o rozvázání pracovního poměru (pokud hovořil o neplatnosti, tak vždy v souvislosti s neplatným skončením pracovního poměru).

Zaměstnanec byl úspěšný se stížností k Ústavnímu soudu, který tento výklad obecných soudů v nálezu spis. zn. II. ÚS 2883/21, ze dne 19. 4. 2022, označil za příliš formalistický a uplatnění námítky promlčení ze strany zaměstnavatele za rozporné s dobrými mravy. Zaměstnavatel označoval dohodu za genlemanskou, Ústavní soud však zhodnotil, že podobné dohody nemají s původním slovem gentleman nic společného. *(Významné také v této souvislosti je, hodnotí Ústavní soud, že Policie ČR se chovala natolik vstřícně k zaměstnancům úřadu a vpustila je do cely předběžného zadržení, kde neměli podle zákona o policii co dělat.)*

Z nálezu Ústavního soudu spis. zn. II. ÚS 2883/21, ze dne 19. 4. 2022 tak plyne:

Zásada souladu výkonu práv s dobrými mravy představuje významný korektiv, který v odůvodněných případech dovoluje zmírňovat tvrdost zákona a dává soudci prostor pro uplatnění pravidel slušnosti a spravedlnosti, i když by při striktním výkladu formálního práva dospěl k jinému závěru. Pokud obecný soud dospěje k závěru, že dohoda o rozvázání pracovního poměru je z důvodu bezprávné výhrůžky neplatným právním jednáním, musí vzít v potaz nejen

specifické okolnosti daného případu, ale při svých závěrech o promlčení rovněž právě korektiv dobrých mravů.

Distanční elektronické uzavírání pracovněprávních smluv (a dohod) - e-mailem

Nejvyšší soud ČR ve svém rozsudku ze dne 27. 4. 2022, spis. zn. 21 Cdo 2061/2021, řeší otázku, zda může dojít k dohodě (uzavření dohody) zaměstnance a zaměstnavatele, jednajících distančně, v případě, kdy při doručování písemností, obsahujících nabídku dohody (ofertu) a její přijetí (akceptaci), nebyly dodrženy zákonné podmínky pro doručování písemností upravené v ust. § 334 až § 337 zákoníku práce.

Zákoník práce neupravuje postup při uzavírání pracovněprávních smluv (dohod). Na uzavření těchto smluv (dohod), a tedy i na uzavření dohody o odstupném, je proto třeba použít občanský zákoník. Proto ani zvláštní úprava doručování písemností v pracovněprávních vztazích, provedená v hlavě XIV, části třinácté zákoníku práce, nemá zásadní význam pro posouzení předpokladů vzniku dvoustranného právního jednání (dohody); smyslem právní úpravy doručování písemností zaměstnanci je, aby se písemnost skutečně dostala do dispozice zaměstnance. Byť tedy právní úprava spojuje s porušením pravidel pro doručování písemností, obsažených v ust. § 334 až § 336 zákoníku práce, neexistenci takového právního jednání (v písemnosti obsaženého), neznamená to, že dvoustranné právní jednání by nemohlo vzniknout (nastat) jiným, zákonem předpokládaným způsobem. Na postup při uzavírání pracovněprávních smluv se tak užijí pravidla obsažená v občanském zákoníku, zejména potom ust. části první, hlavy V., ust. § 545 a násl. a části čtvrté, hlavy I., ust. § 1721 a násl.

V každém právním jednání je obsažena (přítomna) složka volní (vnitřní, úmysl jednajícího), jejímž odrazem je obsah právního jednání, a složka jevová (vnější), která nese odraz v tzv. formě právního jednání. Význam obou složek pro posouzení vzniku, existence, popř. platnosti právního jednání je třeba rozlišovat; zatímco podstatná vada vůle má zpravidla již pro vznik (resp. existenci) právního jednání fatální dopad (srovnej např. ust. § 551 až 554 o. z. o zdánlivém právním jednání), nedostatek formy může mít za následek (pouhou) neplatnost právního jednání, zpravidla neplatnost relativní.

Lze tedy uzavřít, že je-li z vnějších projevů jednajících (pro vnější svět) poznatelný společný shodný úmysl (vůle) upravit vznik, změnu, udržení nebo zánik svých práv a povinností, a není-li vůle některého z jednajících (nebo obou) deformována, je nutno dospět k závěru o vzniku dohody. Z uvedeného též vyplývá, že pro úvahu o vzniku (existenci) společného (vícestranného) právního jednání je významný pouze úsudek (poznání) o společné vůli (úmyslu) jednajících, nikoliv o „cestě“, která ke shodě jednajících o obsahu právního jednání vedla; taková úvaha se může prosadit pouze při posouzení tzv. formy právního jednání, která se odráží pouze v řešení otázky platnosti právního jednání.

Pakliže bylo tedy v projednávané věci zjištěno, že scan návrhu dohody o narovnání, který byl již podepsán dvěma členy statutárního orgánu zaměstnavatele a který obsahoval již veškeré (e-mailovou korespondencí mezi zástupci účastníků) dohodnuté náležitosti, zaslal zaměstnavatel zaměstnanci a vážnost takto vyjevené vůle nebyla zpochybněna (případné nevyjevené vnitřní výhrady jsou bez významu), a pakliže bylo ze strany obláta (zaměstnance) oferentu (zaměstnavateli) sděleno, že nabídku bez výhrad přijímá, je závěr odvolacího soudu, že k dohodě mezi účastníky došlo, správný.

Pracovněprávní smlouvy lze tedy uzavírat i elektronicky podle pravidel obsažených v novém občanském zákoníku.

Imperativní ustanovení ve smyslu čl. 6 odst. 1 Římské úmluvy (a obsahové náležitosti výpovědi ze strany zaměstnavatele a výpovědní důvody dle českého zákoníku práce)

Velký senát občanskoprávního a obchodního kolegia Nejvyššího soudu dospěl k závěru, že při rozvázání pracovního poměru, který byl založen pracovní smlouvou, jež má vztah k právu různých zemí a v níž bylo sjednáno místo výkonu práce v České republice, nesmí být zaměstnanec v důsledku volby rozhodného práva podle čl. 3 odst. 1 Římské úmluvy zbaven ochrany, kterou poskytují kogentní ustanovení zákoníku práce o obsahových náležitostech výpovědi z pracovního poměru ze strany zaměstnavatele (ust. § 50 odst. 4 zákoníku práce) a o stanovených výpovědních důvodech (ust. § 50 odst. 2 a § 52 zákoníku práce).

Obsah výrazu „imperativní ustanovení“ užitý v kontextu čl. 6 odst. 1 Římské úmluvy je odlišný a širší než imperativní ustanovení ve smyslu čl. 7 Římské úmluvy, mezi něž patří pouze normy, které jsou z důvodu svého politického, ekonomického či společenského významu natolik důležité pro určitý stát, že je nutné je použít bez ohledu na rozhodné právo (mezinárodně kogentní normy), kdežto imperativní ustanovení podle čl. 6 odst. 1 Římské úmluvy zahrnují (vnitrostátně) kogentní ustanovení právního řádu určeného podle čl. 6 odst. 2 Římské úmluvy, která stanovují určitý standard ochrany zaměstnance a od nichž se nelze podle daného právního řádu smlouvou odchýlit. Právě tato ustanovení omezují zvolené právo v rozsahu, ve kterém neposkytuje zaměstnanci stejný či vyšší standard ochrany. Kogentní ustanovení českého zákoníku práce tak sice nejsou „imperativními ustanoveními“ podle čl. 7 Římské úmluvy, jsou ale ustanoveními, od kterých se nelze smluvně odchýlit (označovanými legislativní zkratkou „imperativní ustanovení“ v čl. 3 odst. 3 Římské úmluvy) a která proto mohou omezovat volbu práva v případě individuálních pracovních smluv ve smyslu čl. 6 odst. 1 Římské úmluvy. Tak tomu bude v případě, že české právo je právním řádem, který by byl v souladu s čl. 6 odst. 2 Římské úmluvy použit, nedošlo-li by k volbě práva podle čl. 3 Římské úmluvy, a že kogentní ustanovení zákoníku práce poskytují zaměstnanci vyšší standard ochrany než právní řád, který si strany pracovní smlouvy pro svůj pracovněprávní vztah zvolily.

(Podle rozsudku Nejvyššího soudu ČR spis. zn. 31 Cdo 833/2022, ze dne 8. 6. 2022)

Překážky v práci na straně zaměstnavatele a nicotnost dohody o neplaceném volnu

Protože překážky v práci na straně zaměstnance, s nimiž zákon spojuje povinnost zaměstnavatele omluvit nepřítomnost zaměstnance v práci, nebo poskytnout zaměstnanci pracovní volno, a překážky v práci na straně zaměstnavatele představují právem uznanou (dočasnou) nemožnost plnění základních pracovněprávních povinností a vzhledem k tomu rovněž (dočasnou) suspenzi pracovního závazku vymezeného v ust. § 38 odst. 1 písm. a) a b) zákoníku práce, neřídí se poskytnutí pracovního volna (resp. omluvení nepřítomnosti zaměstnance v práci) při těchto překážkách v práci (v rozsahu stanoveném právními předpisy) dohodou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, ale je dáno objektivní existencí těchto překážek v práci.

V rozsudku spis. zn. 21 Cdo 496/2022, ze dne 23. 8. 2022, dospěl Nejvyšší soud ČR k závěru, že existují-li objektivní překážky na straně zaměstnavatele, kvůli kterým zaměstnanec nemůže konat práci a za které by zaměstnanci měla náležet náhrada mzdy, **k případné dohodě mezi nimi o neplaceném volnu (ujednání, kterým zaměstnanec zproští zaměstnavatele povinnosti poskytnout mu náhradu mzdy nebo platu za období, v němž zaměstnanec nemůže konat práci pro překážky**

v práci na straně zaměstnavatele a za které mu z tohoto důvodu přísluší náhrada mzdy nebo platu) se nepřihlíží.

V případě jiných (osobních) překážek v práci na straně zaměstnance, než jsou ty, s nimiž zákon spojuje povinnost zaměstnavatele omluvit nepřítomnost zaměstnance v práci, nebo poskytnout zaměstnanci pracovní volno, není povinností zaměstnavatele poskytnout zaměstnanci pracovní volno. V takovém případě je na úvaze zaměstnavatele, zda žádosti zaměstnance o pracovní volno vyhoví, či nikoliv.

Byť zákoník práce výslovně neupravuje možnost zaměstnavatele poskytnout zaměstnanci (na jeho žádost) pracovní volno, brání-li zaměstnanci v práci jiná (osobní) překážka než ty, s nimiž zákon spojuje povinnost zaměstnavatele omluvit nepřítomnost zaměstnance v práci, nebo poskytnout zaměstnanci pracovní volno, může zaměstnavatel v souladu s uplatněním zásady „co není zakázáno, je dovoleno,“ poskytnout zaměstnanci pracovní volno (bez náhrady mzdy nebo platu, nebo i s náhradou mzdy nebo platu) na základě dohody se zaměstnancem (na žádost zaměstnance) i v případě takových jiných překážek v práci na straně zaměstnance, neboť zákon takový postup (výslovně) nezakazuje (z ust. § 191 až 205 zákoníku práce ani z jiného zákonného ustanovení nevyplývá, že není možné se od nich v tomto směru odchýlit), přičemž takový zákaz nevyplývá ani ze smyslu a účelu právní úpravy překážek v práci na straně zaměstnance a (s nimi souvisejícího) pracovního volna. Zaměstnavatel se se zaměstnancem současně může dohodnout, že si zaměstnanec poskytnuté pracovní volno napracuje, vyložil Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 496/2022, ze dne 23. 8. 2022.

Písemná dohoda zaměstnavatele s odborovou organizací dle § 39 odst. 4 zákoníku práce

Jsou-li u zaměstnavatele dány vážné provozní důvody nebo důvody spočívající ve zvláštní povaze práce, na jejichž základě nelze na zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby zaměstnanci, který má tuto práci vykonávat, navrhl založení pracovního poměru na dobu neurčitou, neuplatní se dle ust. § 39 odst. 4 zákoníku práce omezení pro sjednávání pracovního poměru na dobu určitou dle ust. § 39 odst. 2 zákoníku práce za podmínky, že jiný postup (než podle ust. § 39 odst. 2 zákoníku práce) bude těmto důvodům přiměřený a písemná dohoda zaměstnavatele s odborovou organizací upraví

- a) bližší vymezení těchto důvodů,
- b) pravidla jiného postupu zaměstnavatele při sjednávání a opakování pracovního poměru na dobu určitou,
- c) okruh zaměstnanců zaměstnavatele, kterých se bude jiný postup týkat,
- d) dobu, na kterou se tato dohoda uzavírá.

(Písemnou dohodu s odborovou organizací je možné nahradit vnitřním předpisem jen v případě, že u zaměstnavatele nepůsobí odborová organizace.)

Dohoda zaměstnavatele s odborovou organizací uzavřená podle ust. § 39 odst. 4 zákoníku práce se – za podmínky, že jiný postup bude těmto důvodům přiměřený – stává součástí skutkové podstaty právní úpravy podmínek, za nichž lze pracovní poměr sjednat (prodlužovat) na dobu delší tří let, popřípadě opakovaně více než dvakrát, jen tehdy, splňuje-li obsahové náležitosti tímto zákonným ustanovením stanovené; dohoda, která tyto náležitosti neobsahuje, je neplatná (srov. ust. § 39 obč. zák., resp. – v případě dohod

uzavřených po 31. 12. 2013 – ust. § 580 odst. 1 o. z.). „Bližší vymezení těchto důvodů“, tj. vážných provozních důvodů nebo důvodů spočívajících ve zvláštní povaze práce, na jejichž základě nelze na zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby zaměstnanci, který má tuto práci vykonávat, navrhl založení pracovního poměru na dobu neurčitou [srov. ust. § 39 odst. 4 písm. a) zákoníku práce], spočívá v uvedení přesných a konkrétních okolností charakterizujících práci, kterou má zaměstnanec vykonávat, případně vnějších okolností určujících podmínky, za kterých vůbec teprve přichází v úvahu uzavřít pracovní poměr a vykonávat pracovní činnosti jako takové, včetně údajů o charakteru provozu daného zaměstnavatele, které v konkrétním kontextu odůvodňují opakované sjednávání pracovního poměru na dobu určitou více než dvakrát, anebo na dobu delší tří let. Uvedení „pravidel jiného postupu zaměstnavatele při sjednávání a opakování pracovního poměru na dobu určitou“ [srov. ust. § 39 odst. 4 písm. b) zákoníku práce] pak především spočívá ve vymezení hledisek, která jsou při respektování důvodů uvedených v ust. § 39 odst. 4 zákoníku práce určující pro rozhodnutí zaměstnavatele o sjednání a opakování (prodloužení) pracovního poměru na dobu určitou, vymezení doby (její délky) trvání pracovního poměru na dobu určitou a vymezení počtu možných opakování (prodloužení) pracovního poměru, nebo stanovení, že počet opakování (prodloužení) pracovního poměru není omezen. „Okruh zaměstnanců zaměstnavatele, kterých se bude jiný postup týkat“ [srov. ust. § 39 odst. 4 písm. c) zákoníku práce], se zpravidla vymezí označením pracovního místa, na které jsou tito zaměstnanci pro výkon práce zaměstnavatelem zařazeni.

„Doba, na kterou se tato dohoda uzavírá“ [srov. ust. § 39 odst. 4 písm. d) zákoníku práce], může být vymezena jak uvedením časového období podle dnů, týdnů, měsíců nebo let, tak uvedením konkrétního data v kalendáři. Dohodu lze uzavřít i na dobu neurčitou; v takovém případě se bude dohoda v poměrech zaměstnavatele uplatňovat – nenastane-li jiný zákonem stanovený nebo v dohodě sjednaný důvod skončení právního vztahu z dohody – až do doby, kdy pomínou dohodou vymezené důvody ve smyslu ust. § 39 odst. 4 písm. a) zákoníku práce. Vzhledem k tomu, že zákon nestanoví, že by dohoda musela být uzavřena jen na dobu určitou a takovýto požadavek nelze dovodit ani ze smyslu a účelu právní úpravy obsažené v ust. § 39 odst. 4 zákoníku práce (jenž je dán tím, že pro uplatňování dohody je především významná existence vymezených důvodů), nelze souhlasit s právním názorem (odvolacího soudu), podle kterého za situace, kdy „zákon výslovně požadoval určení doby, bylo třeba takový časový úsek ohraničit jak počátkem, tj. účinností dohody, tak koncem jejího trvání“, a proto „nelze konec trvání doby určit tak, že je to doba neurčitá“, což „odpovídá i ustanovení § 333 zákoníku práce“. Není totiž v rozporu s ust. § 333 zákoníku práce, je-li trvání práv a povinností mezi účastníky pracovněprávního vztahu dohodnuto na dobu neurčitou, jak tomu například je v případě pracovní smlouvy (srov. ust. § 39 odst. 1 zákoníku práce).

Vyplývají-li některé obsahové náležitosti dohody uzavírané podle ust. § 39 odst. 4 zákoníku práce z vnitřního předpisu zaměstnavatele, předpisu nadřízeného orgánu nebo jiného předpisu, není v rozporu s požadavky zákona na obsah dohody, aby smluvní strany v dohodě na tento předpis odkázaly.

(Podle rozsudku Nejvyššího soudu ČR spis. zn. 21 Cdo 1207/2021, ze dne 21. 10. 2022)

Adolf Maulwurf