

27. 7. 2021

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

## Výběr z judikatury nejen k zákoníku práce z r. 2021 - část 3.

Třetí pokračování přehledu pracovněprávní judikatury upozorňuje na významná rozhodnutí Nejvyššího soudu a jedno rozhodnutí Ústavního soudu, které neguje či přinejmenším významně mění dosavadní judikaturu Nejvyššího soudu k dané otázce.

### **Sjednání mzdy s přihlédnutím k případné práci přesčas**

Mzdu s přihlédnutím k případné práci přesčas lze sjednat v kolektivní smlouvě, pracovní smlouvě nebo jiné smlouvě. Smlouva vedle dohody o mzdových podmínkách zaměstnance (v případě kolektivní smlouvy též vymezeného okruhu zaměstnanců nebo všech zaměstnanců zaměstnavatele) bude obsahovat ujednání o tom, že mzda se sjednává s přihlédnutím k případné práci přesčas, a to včetně rozsahu práce přesčas, k němuž bylo při sjednání mzdy přihlédnuto. Z dohody o mzdových podmínkách musí nepochybně sjednaná mzda vyplývat. Zřejmá musí být nejen celková výše mzdy, ale i výše jednotlivých složek mzdy, pokud je účastníci smlouvy sjednali. Má-li po přechodu na tento způsob odměňování práce přesčas zaměstnanci i nadále náležet mzda v původní výši (není vyloučeno, že se účastníci smlouvy shodnou na tom, že dosavadní sjednaná, stanovená nebo určená mzda zaměstnance vzhledem ke své výši případnou práci přesčas dostatečně zohledňuje, neboť zákoník práce tento postup nezakazuje), musí být tato skutečnost ve smlouvě vyjádřena, nestačí jen pouhá dohoda o tom, že mzda je sjednaná s přihlédnutím k případné práci přesčas. Na druhé straně zákonná úprava nevylučuje, aby smlouva, aniž by se její účastníci současně dohodli na mzdových podmínkách, obsahovala jen samostatné ujednání, podle kterého se mzda u zaměstnavatele sjednává s přihlédnutím k případné práci přesčas, které zaměstnavatele a zaměstnance zavazuje, aby při každém následujícím sjednání mzdy postupovali podle ust. § 114 odst. 3 zákoníku práce.

Mzdu s přihlédnutím k případné práci přesčas lze však sjednat jen s účinky do budoucna; za dosud vykonanou práci přesčas zaměstnanci přísluší dosažená mzda a příplatek, popřípadě náhradní volno. Samostatně uzavřené ujednání, podle kterého se mzda u zaměstnavatele sjednává s přihlédnutím k případné práci přesčas, které není spojeno s dohodou o mzdových podmínkách zaměstnance, se uplatní až v případě mzdy sjednané po jeho uzavření, avšak na mzdě zaměstnance dříve sjednané ve smlouvě nebo zaměstnavatelem stanovené vnitřním předpisem anebo určené mzdovým výměrem nic nemění. Nebyla-li proto již dříve mzda zaměstnance sjednaná s přihlédnutím k případné práci přesčas, zaměstnanci v tomto případě přísluší za dobu práce přesčas i nadále mzda a příplatek, popřípadě náhradní volno, a to až do doby účinnosti nové smlouvy, ve které byla mzda zaměstnance s ohledem na přijatý závazek sjednána s přihlédnutím k případné práci přesčas.

Tak vyložil Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 1033/2019, ze dne 26. 2. 2021, když řešil, jak se uvádí v odůvodnění zmíněného rozhodnutí, otázku, za jakých podmínek lze sjednat mzdu s přihlédnutím k případné práci přesčas, nicméně v daném případě šlo především o "přechod" na nově u zaměstnavatele uplatněné pravidlo, že mzda je sjednána již s přihlédnutím k případné práci přesčas.

Uvedený výklad tak aplikoval Nejvyšší soud na posuzovaný případ (spis. zn. 21 Cdo 1033/2019) a dospěl při jeho řešení ke stanovisku, že normativní ujednání kolektivní smlouvy, podle kterého „mzda

vedoucích zaměstnanců (vedoucí jednotlivých oddělení) je vždy sjednána, popř. stanovena i s přihlédnutím k případné práci přesčas“, (ve smyslu podaného výkladu) představuje jen samostatné ujednání, podle kterého se mzda u zaměstnavatele sjednává s přihlédnutím k případné práci přesčas, které zaměstnavatele (žalovaného) a dotčené zaměstnance (tedy i žalobce) zavazuje, aby při každém následujícím sjednání mzdy postupovali podle ust. § 114 odst. 3 zákoníku práce. Ze skutkových zjištění odvolacího soudu totiž nevyplývá, že by kolektivní smlouva vedle uvedeného ujednání též obsahovala úpravu mzdových podmínek dotčených vedoucích zaměstnanců, a to ani v podobě ujednání, podle kterého by dosavadní sjednaná, stanovená nebo určená mzda případnou práci přesčas nadále zohledňovala. Interpretace, podle které uvedené ujednání kolektivní smlouvy, aniž současně došlo k dohodě o mzdových podmínkách dotčených zaměstnanců, mění stávající mzdové podmínky tak, že sjednaná, stanovená nebo určená mzda je nadále mzdou sjednanou s přihlédnutím k práci přesčas, popřípadě zaměstnavateli umožňuje těmto zaměstnancům jednostranně stanovit (vnitřním předpisem) nebo určit (mzdovým výměrem) mzdu s přihlédnutím k práci přesčas, není správná, neboť nutně vede k závěru, že takové ujednání kolektivní smlouvy nepřípustně zkracuje práva zaměstnanců a nelze k němu přihlížet (srov. ust. § 23 odst. 1 věty druhé zákoníku práce). Posuzované ujednání kolektivní smlouvy tedy samo o sobě na dosavadních mzdových podmínkách žalobce (zaměstnance) ohledně způsobu odměňování práce přesčas nic nezměnilo. Není proto správný závěr odvolacího soudu o tom, že uvedené ujednání kolektivní smlouvy je třeba vykládat jako „ujednání mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem o tom, že dosud sjednaná či stanovená mzda je nadále (do budoucna) sjednána jako mzda s přihlédnutím k práci přesčas“ a zaměstnancům pracujícím na pozici vedoucí prodejny „čerpání náhradního volna či mzda a příplatek za práci přesčas nenáleží“.

### **Opětovné sjednání zkušební doby s někdejší zaměstnankyní**

Zkušební dobu lze platně 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 (jak dovodil Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 3480/2016, ze dne 21. 2. 2017); tím spíše je možné ji ujednat pro pracovní poměr se sjednaným odlišným druhem práce (zejména jde-li o druh práce natolik odlišný od předchozího druhu vykonávané práce, jako je tomu v posuzovaném případě práce uklízečky a práce lesní dělnice), který nadto bezprostředně na předchozí základní pracovněprávní vztah nenavazuje, vyložil Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 2410/2020, ze dne 16. 3. 2021.

### **Zrušení pracovního poměru těhotné zaměstnankyně ve zkušební době**

Zrušení pracovního poměru ve zkušební době je ze strany zaměstnavatele možné i v ochranné době uvedené v ust. § 53 odst. 1 zákoníku práce [např. v době, kdy je zaměstnanec uznán dočasně práce neschopným (s výjimkou prvních 14 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény zaměstnance - srov. ust. § 66 odst. 1 věty druhé zákoníku práce), kdy je zaměstnankyně těhotná nebo kdy čerpá mateřskou dovolenou], neboť ust. § 53 odst. 1 zákoníku práce o zákazu výpovědi dané zaměstnavatelem v ochranné době se na zrušení pracovního poměru ve zkušební době nevztahuje.

Zrušení pracovního poměru ve zkušební době je však také třeba poměřovat z hlediska pravidel zákazu diskriminace; to, že zaměstnavatel zruší pracovní poměr ve zkušební době i bez udání důvodu, samo o sobě nevyklučuje, že jde o diskriminační rozvázání pracovního poměru. Zaměstnavatel proto může zrušit pracovní poměr ve zkušební době také s těhotnou zaměstnankyní, stane-li se tak z důvodů, které nesouvisejí s jejím těhotenstvím. Spočívá-li však důvod zrušení pracovního poměru ve zkušební době ze strany zaměstnavatele v těhotenství zaměstnankyně, jde o její nepřípustnou diskriminaci, která má za následek jednak neplatnost tohoto rozvázání pracovního

poměru, jednak možnost, aby se dotčená zaměstnankyně domáhala ochrany před touto diskriminací právními prostředky upravenými v ust. § 10 antidiskriminačního zákona. To platí nejen v případě, kdy je těhotenství zaměstnankyně v písemném zrušení pracovního poměru výslovně uvedeno jako důvod tohoto rozvázání pracovního poměru, ale i v případě, kdy tento důvod (přestože vedl zaměstnavatele ke zrušení pracovního poměru ve zkušební době) v písemném zrušovací jednání výslovně uveden není nebo kdy je v něm v rozporu se skutečností uveden jiný důvod, určil Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. Cdo 2410/2020, ze dne 16. 3. 2021.

V posuzované věci (spis. zn. 21 Cdo 2410/2020) zaměstnavatel zrušil pracovní poměr se zaměstnankyní ve zkušební době na základě závěrů lékařského posudku, podle nichž zaměstnankyně pozbyla dlouhodobě zdravotní způsobilost k práci lesní dělnice. Bylo-li zároveň zjištěno, že jediným důvodem nezpůsobilosti zaměstnankyně k výkonu uvedené práce bylo její těhotenství, neboť náplní práce lesní dělnice je těžká manuální práce, zejména práce s chemikáliemi, které by mohly ohrozit plod [že tedy zaměstnankyně nemohla dále konat práci, která ohrožovala její těhotenství, ve smyslu ust. § 41 odst. 1 písm. c) zák. práce], nelze dospět k jinému závěru, než že skutečným (v písemném zrušovací jednání zaměstnavatele neuvedeným) důvodem (příčinou) zrušení pracovního poměru se zaměstnankyní ve zkušební době ze strany zaměstnavatele bylo její těhotenství a že tím došlo k její nepřijatelné diskriminaci. Shledal-li proto odvolací soud, že se zaměstnavatel nedopustil vůči zaměstnankyni diskriminace z důvodu těhotenství, neboť neukončil pracovní poměr se zaměstnankyní z důvodu jejího těhotenství, ale pracovní poměr zrušil ve zkušební době bez uvedení důvodu, spočívá jeho rozsudek na nesprávném právním posouzení věci.

### **Odstoupení zaměstnavatele od konkurenční doložky**

*Z dosavadní judikatury Nejvyššího soudu plyne, že zaměstnavatel není v průběhu trvání pracovního poměru zaměstnance oprávněn odstoupit od konkurenční doložky z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu, a to ani tehdy, byla-li tato možnost smluvními stranami v konkurenční doložce sjednána. Podle rozsudku NS ze dne 5. 11. 2020, spis. zn. 21 Cdo 4779/2018 dokonce není přípustné ani to, aby si smluvní strany sjednaly možnost odstoupení zaměstnavatele od konkurenční doložky z důvodu, že na jejím dalším trvání nemá zájem z důvodu, že zaměstnanec nezískal informace, poznatky, znalosti pracovních a technologických postupů, které by musely být chráněny konkurenční doložkou.*

*Paušální vyloučení alternativy odstoupení od konkurenční doložky zaměstnavatelem (bez udání důvodu), provázené sankcí absolutní neplatnosti právního jednání, jak to učinil ve své judikatuře Nejvyšší soud, upírá stranám (účastníkům) pracovního poměru volný prostor, jenž jim poskytují nejen ust. § 310 odst. 4 zákoníku práce ve spojení s ust. § 2001 občanského zákoníku, ale především čl. 2 odst. 3 Listiny s jeho garancí svobodného jednání, autonomie vůle a smluvní svobody, rozhodl Ústavní soud.*

Ústavní soud však ve svém nálezu spis. zn. II. ÚS 1889/19, ze dne 21. 5. 2021, zhodnotil, že ačkoli zaměstnavatel zpravidla bude mít zájem na trvání sjednané konkurenční doložky, mohou nastat situace, kdy se vázanost stran tímto smluvním ujednáním začne jevit jako nepřiměřená, zbytečná, nežádoucí nebo z jiného důvodu neudržitelná. K tomu může dojít z rozličných příčin, kupříkladu v důsledku plynutí času (např. zastarání informací, jejichž úniku měla konkurenční doložka předcházet), vývoje na trhu (např. ztráta lukrativnosti těchto informací), z důvodů na straně zaměstnavatele nebo z důvodu na straně zaměstnance (např. zaměstnanec v průběhu pracovního poměru nepřišel do kontaktu se žádnými informacemi, které by bylo nezbytné chránit konkurenční doložkou).

Judikaturou NS dovozená nemožnost (absolutní neplatnost) odstoupení zaměstnavatele od

konkurenční doložky v průběhu trvání pracovního poměru zaměstnance bez uvedení důvodu se jeví jako excesivní, iracionální.

Ústavní soud si je vědom toho, že konkurenční doložka může fakticky působit na jednání smluvních stran a mít faktické dopady na rozhodování zaměstnance o svém dalším kariérním uplatnění i před skončením pracovního poměru. Ztotožňuje se proto s názorem obecných soudů, že z ústavního hlediska lze jen stěží akceptovat ničím neomezenou možnost zaměstnavatele odstoupit od konkurenční doložky třeba i v poslední den trvání pracovního poměru zaměstnance. Ústavní soud k tomu ale dodává, že svévole nebo zneužití práva zaměstnavatele odstoupit od konkurenční doložky i bez udání důvodu (příp. „z kteréhokoliv důvodu“), byla-li tato možnost sjednána, musejí být v rámci soudního řízení zjišťovány a prokazovány s ohledem na konkrétní skutkové okolnosti případu, nikoli automaticky a bez dalšího předpokládány (jak v posuzované věci činily obecné soudy).

Obecné soudy jsou při rozhodování povinny vzít do úvahy všechny relevantní okolnosti případu, kupříkladu

- dobu, kdy k odstoupení zaměstnavatele došlo,
- odstoupil-li zaměstnavatel od konkurenční doložky těsně před skončením pracovního poměru zaměstnance, pak zvážit důvod, proč tak nemohl učinit dřív (zaměstnavatel by jej měl být schopen objasnit alespoň v řízení před soudem),
- odstoupil-li zaměstnavatel od konkurenční doložky bez uvedení důvodu, důvod, proč vázanost stran konkurenční doložkou považoval za nežádoucí, nepřiměřenou, neudržitelnou nebo nespravedlivou (zaměstnavatel by jej měl být schopen objasnit alespoň v řízení před soudem),
- skutečnosti nasvědčující tomu, že zaměstnanec si své budoucí zaměstnání nebo jiné kariérní uplatnění vybral právě s ohledem na svou vázanost konkurenční doložkou (např. si již našel povolání, které požadavkům plynoucím z konkurenční doložky vyhovuje, nebo naopak odmítl nabídku povolání, které těmto požadavkům nevyhovovalo), nebo
- skutečnosti nasvědčující tomu, že zaměstnavatel jednal svévolně nebo zneužil svého práva odstoupit od konkurenční doložky (např. se chtěl zprostit povinnosti poskytovat zaměstnanci peněžité vyrovnání v době, kdy věděl nebo mohl a měl vědět, že zaměstnanec si své budoucí zaměstnání nebo jiné kariérní uplatnění vybral právě s ohledem na svou vázanost konkurenční doložkou).

**Adolf Maulwurf**

© EPRAVO.CZ - Sběrka zákonů, judikatura, právo | [www.epravo.cz](http://www.epravo.cz)

## Další články:

- [Odpovědnost zaměstnavatele a zaměstnance v souvislosti s využitím umělé inteligence](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci - 2. díl: Redefinice závislé práce](#)
- [Home office v Česku, Německu a Rakousku: je česká právní úprava práce na dálku dostatečně flexibilní?](#)
- [Postoupení pohledávky na náhradu škody v pracovněprávních vztazích](#)
- [Návrh zákona o digitálních platformách přináší více, než se na první pohled zdá](#)
- [Odposlechy na pracovišti, policejní vyšetřování a skončení pracovního poměru](#)
- [Odpovědnost zaměstnance za schodek](#)
- [Konec improvizace v odměňování: zamýšlení nad návrhem transpozice směrnice o](#)

[transparentním odměňování](#)

- [Nový návrh zákona o platformové práci - 1. díl](#)
- [Genderový audit jako strategický nástroj zaměstnavatele: Jak se připravit na implementaci směrnice 2023/970?](#)
- [Pokuta za švarcsystém kurýrů Rohlíku potvrzena Ústavním soudem](#)