

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

Výběr z judikatury nejen k zákoníku práce z r. 2022 - část 3.

Třetí část přehledu informací o významných a zajímavých rozhodnutích vrcholných soudních instancí ČR je věnována otázkám odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli (včetně blízké problematiky bezdůvodného obohacení zaměstnance.) Třetím pokračováním přehledu letošní judikatury volně navazujeme na dva předchozí díly, [1] které byly věnovány otázkám rozvázání pracovního poměru, neboť značná pozornost v tomto příspěvku je věnována otázce odpovědnosti vedoucího pracovníka za škodu způsobenou zaměstnavateli neplatným rozvázáním pracovního poměru s jinými zaměstnanci (resp. rozhodnutím o tom) a její limitaci.

Povinnost zaměstnance (ne)vydat bezdůvodné obohacení (a posouzení, zda bezdůvodným obohacením jsou i částky pojistných odvodů, které je povinen platit zaměstnavatel, odvedené z neprávem vyplacené částky)

Přijal-li zaměstnanec peněžité plnění (např. mzdu, plat nebo jejich složku či část) bez právního důvodu (včetně peněžitého plnění z neplatného právního jednání nebo plnění ze zdánlivého právního jednání, k němuž se podle ust. § 554 o. z. nepřihlíží, anebo z právního jednání, k němuž se podle zákona nepřihlíží z jiných důvodů, než které jsou uvedeny v ust. § 551–553 o. z.) nebo z právního důvodu, který odpadl, je povinen takto získané bezdůvodné obohacení svému zaměstnavateli vydat jen tehdy, jestliže – jak vyplývá z ust. § 331 zákoníku práce – věděl nebo musel z okolností předpokládat, že jde o částky nesprávně určené nebo omylem vyplacené. V případě, že zaměstnanec nevěděl a ani nemohl z okolností předpokládat, že jde o peněžité plnění („částky“) nesprávně určené nebo omylem vyplacené (přijal-li plnění v „dobré víře“), může si bezdůvodné obohacení, které tímto způsobem (neprávem) získal na úkor zaměstnavatele, ponechat. To, zda zaměstnanec věděl nebo musel z okolností předpokládat, že jde o částky nesprávně určené nebo omylem vyplacené, je věcí konkrétního posouzení každého případu; rozhodné skutečnosti je přitom povinen prokázat zaměstnavatel, připomíná Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 143/2021, ze dne 1. 2. 2022.

Z ust. § 19 odst. 3 zákoníku práce vyplývá, že všude tam, kde zaměstnanec přijal plnění z neplatného právního jednání, je třeba též zkoumat, kdo neplatnost právního jednání způsobil (toto ustanovení je třeba analogicky aplikovat též na zdánlivá (nicotná) pracovněprávní jednání). Povinnost zaměstnance vydat bezdůvodné obohacení je dána jen tehdy, jestliže způsobil neplatnost právního jednání výlučně sám. V případě, že neplatnost způsobil výlučně zaměstnavatel nebo že neplatnost byla způsobena oběma stranami, si zaměstnanec může přijaté plnění ponechat. Na závěr o tom, který z účastníků pracovněprávního jednání výlučně způsobil jeho neplatnost, popřípadě že neplatnost byla způsobena oběma účastníky, lze usuzovat především z okolností konkrétního případu. Jde tedy o to, kdo z účastníků pracovněprávního jednání svým jednáním nebo opomenutím vyvolal (zapříčinil) důvod neplatnosti, popřípadě, zda zjištěný důvod neplatnosti je výsledkem společného jednání nebo opomenutí obou účastníků pracovněprávního jednání.

Obecným předpokladem bezdůvodného obohacení je získání majetkového prospěchu jedním subjektem (obohaceným), které může spočívat buď v rozmnožení majetku obohaceného (např. získáním peněz nebo využitím výsledků něčí práce), nebo v tom, že se jeho majetek nezmenšil, ačkoli by k tomu jinak po právu došlo (k obohacení došlo ušetřením majetkových hodnot). Tento předpoklad je v případě neprávem vyplaceného platu nebo jeho části splněn u pojistného na sociální zabezpečení

a na veřejné zdravotní pojištění, které je povinen platit zaměstnanec a které zaměstnavatel srazí z jeho platu (jeho části) určeného k výplatě a odvede za zaměstnance na účet příslušné okresní správy sociálního zabezpečení a příslušné zdravotní pojišťovny. Uvedený předpoklad bezdůvodného obohacení zaměstnance však není splněn u pojistného na sociální zabezpečení a na veřejné zdravotní pojištění, které je povinen platit (ze svých prostředků) zaměstnavatel, neboť zaplacením tohoto pojistného z vlastních prostředků zaměstnavatele na účet příslušné okresní správy sociálního zabezpečení a příslušné zdravotní pojišťovny nedochází k rozmnožení majetku zaměstnance ani k tomu, že se jeho majetek nezmenšil, ačkoli by k tomu jinak po právu došlo (k ušetření majetkových hodnot), vyložil dále Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 143/2021, ze dne 1. 2. 2022.

Pokud jde o hodnocení projednávaného případu (spis. zn. 21 Cdo 143/2021), Nejvyšší soud konstatuje, že smysl a účel zákona vylučuje, aby o určení jakékoli složky platu vedoucímu zaměstnanci, který je statutárním orgánem zaměstnavatele, rozhodoval jiný (jemu podřízený) zaměstnanec zaměstnavatele, a nikoliv orgán, který tohoto vedoucího zaměstnance ustanovil na jeho pracovní místo; takové právní jednání je pro rozpor se zákonem podle ust. § 580 odst. 1 o. z. neplatné.

Škoda způsobená podnikateli porušením zákazu konkurence jeho zástupcem (občanský zákoník a zákoník práce)

Občanský zákoník obsahuje obecnou úpravu zákazu konkurence vztahujícího se na zástupce podnikatele a úpravu nároků vznikajících z porušení tohoto zákazu. Zákoník práce upravuje zákaz konkurence pro všechny zaměstnance, ale neobsahuje zvláštní úpravu nároků vyplývajících z porušení tohoto zákazu. Upravuje toliko povinnost zaměstnance k náhradě škody (ust. § 250 a násl. zákoníku práce). Proto, jde-li o konkurující činnost zaměstnance, který je zároveň podnikatelovým zástupcem, řídí se nároky podnikatele obecnými ust. § 432 odst. 1 a 2 o. z. Při posouzení toho, jakým režimem se řídí náhrada škody (požadovaná ve smyslu ust. § 432 odst. 3 věty první o. z. namísto práva podle odst. 2), připadá v úvahu použití zákoníku práce, a to při splnění předpokladu, že škoda byla způsobena zaviněným porušením povinností při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním (ust. § 250 odst. 1 zákoníku práce). Ust. § 432 odst. 3 o. z. se použije vždy při řešení vztahu náhrady škody a ostatních nároků (věta první) a při posuzování nároků podnikatele vůči osobě, v jejíž prospěch podnikatelův zástupce nedovoleně jednal (věta druhá). Právo na náhradu škody způsobené podnikateli porušením zákazu konkurence jeho zástupcem nezaniká, zanikne-li právo podle ust. § 432 odst. 2 o. z. prekluzí; toto právo na náhradu škody není nutné uplatnit ve lhůtách uvedených v ust. § 432 odst. 2 o. z.

(Podle rozsudku Nejvyššího soudu ČR spis. zn. 21 Cdo 1316/2021, ze dne 26. 7. 2022)

K limitu náhrady škody způsobené zaměstnancem zaměstnavateli z nedbalosti při rozhodování o organizační změně a rozvázání pracovních poměrů s jinými zaměstnanci

Z hlediska skutkového stavu v předmětné věci (spis. zn. Nejvyššího soudu: 21 Cdo 849/2022) jde o to, že zaměstnankyně z titulu své pozice (vrcholného vedoucího místa) rozhodla o provedení organizační změny spočívající ve zrušení dosavadní organizační struktury zaměstnavatele, včetně všech vedoucích míst, na základě níž dotčení vedoucí zaměstnanci obdrželi výpovědi, se kterými nesouhlasili a obrátili na soud s žalobami o určení neplatnosti doručených výpovědí. Zrušeno bylo i pracovní místo ředitelky právního odboru, které byla doručena výpověď z pracovního poměru podle ust. § 52 písm. c) zákoníku práce, která byla pravomocně určena neplatnou. Zaměstnavatel následně vyplatil této zaměstnankyni náhradu platu a vznikly mu v daných souvislostech další náklady.

Byl-li v projednávané věci postup zaměstnankyně při vytvoření organizační změny spočívající ve zrušení dosavadní organizační struktury zaměstnavatele včetně všech vedoucích míst, na základě níž

dotčení vedoucí zaměstnanci obdrželi výpovědi z pracovního poměru, účelový, pak zaviněné porušení základních povinností zaměstnankyně dodržovat právní předpisy vztahující se k práci jí vykonávané a zabezpečovat dodržování právních a vnitřních předpisů by spočívalo nejen v samotném dání výpovědi z pracovního poměru dotčeným zaměstnancům, aniž by k tomu byly splněny zákonné podmínky stanovené v ust. § 52 písm. c) zákoníku práce, ale již v rozhodnutí (vedoucí) zaměstnankyně o organizační změně, směřovalo-li k tomu, aby byl (mohl být) v rozporu se skutečností vydáván za splněný hmotněprávní předpoklad pro podání výpovědi z pracovního poměru podle ust. § 52 písm. c) zákoníku práce těmto zaměstnancům, hodnotí Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 849/2022, ze dne 27. 7. 2022. Škodou způsobenou zaměstnavateli zaviněným porušením povinností zaměstnankyně by v takovém případě byla celková částka, která byla na náhradě platu zaplacená zaměstnavatelem zaměstnancům. Výše náhrady škody způsobené zaměstnankyní z nedbalosti, kterou by zaměstnavatel mohl po ní požadovat podle ust. § 257 odst. 2 zákoníku práce, by pak ovšem nesměla přesáhnout částku rovnající se čtyřapůlnásobku jejího průměrného měsíčního výdělku před porušením povinnosti, kterým zaměstnankyně způsobila zaměstnavateli škodu v podobě souhrnu částek vyplacených na náhradě platu dotčeným zaměstnancům, a tento limit by proto nemohl být uplatněn ve vztahu ke každému z těchto zaměstnanců (k částce jemu vyplacené) zvláště, vyplývá z rozsudku Nejvyššího soudu ČR spis. zn. 21 Cdo 849/2022, ze dne 27. 7. 2022.

Uvedený závěr je konformní s nálezy Ústavního soudu ze dne 22. 2. 2022, spis. zn. II. ÚS 2600/20 (viz dále - informace o příslušném nálezu Ústavního soudu je též součástí tohoto přehledu judikatury), a ze dne 22. 3. 2022, spis. zn. III. ÚS 2729/21, v nichž se Ústavní soud zabýval odpovědností žalované zaměstnankyně za škodu vzniklou zaměstnavateli zaplacením náhrady platu z důvodu neplatnosti výpovědi daných zaměstnavatelem na základě jí (zaměstnankyní) přijatých organizačních dalším vedoucím zaměstnancům zaměstnavatele a v nichž Ústavní soud uvedl, že připustí-li soudy, že skutečná podstata pochybení (žalované zaměstnankyně) spočívala v uskutečněné organizační změně, přičemž protiprávnost dané výpovědi je přirozeným důsledkem uváděných nedostatků souvisejících s přípravou a provedením této změny, pak se žalovaná zaměstnankyně dopustila jednoho pochybení a je nutné zajistit, aby ji v plném rozsahu chránilo ust. § 257 odst. 2 zákoníku práce. *(Pokud obecné soudy při rozhodování o náhradě škody způsobené zaměstnancem považují jím dané výpovědi za samostatné škodní události, ale zavinění vztahují k organizační změně, která výpovědi předcházela, dochází tím k obcházení obranných mechanismů pracovního práva zakotvených v ust. § 257 odst. 2 zákoníku práce..., vyplývá z nálezu ÚS ze dne 22. 2. 2022, spis. zn. II ÚS 2600/20).*

Limitace odpovědnosti vedoucího pracovníka za škodu způsobenou zaměstnavateli neplatným rozvázáním pracovního poměru s jinými zaměstnanci

Ústavní soud ve svém nálezu spis. zn. II. ÚS 2600/20, ze dne 22. 2. 2022, zhodnotil, že obecné soudy hodnotily pro účely ust. § 257 odst. 2 zákoníku každou danou výpověď jako samostatnou škodní událost, avšak zavinění zaměstnankyně vztáhly ani ne tak k těmto událostem, jako spíše k organizační změně, která je zastřešovala, když mimo jiné poukazovaly na její účelovost a zaměstnankyni vyčítaly nedbalost při její přípravě. Dle názoru Ústavního soudu ovšem soudy musejí být ve svém výkladu důsledné. Je-li škodní událostí opravdu samotná výpověď, musí se i posouzení zavinění zaměstnankyně vztahovat k této výpovědi, nikoli k organizační změně. Jinak řečeno, soudy musejí posoudit, zda odpovědná zaměstnankyně zaviněně porušila nějakou svou pracovní povinnost propuštěním zaměstnance v situaci, kdy již došlo k organizační změně, a zaměstnankyně tak musela reagovat na to, že některá dosud existující pracovní místa v nové struktuře zaměstnavatele minimálně formálně přestala existovat. Připustí-li soudy naopak, že skutečná podstata pochybení

spočívala v uskutečněné organizační změně, a protiprávnost dané výpovědi je tak spíše jen důsledkem nedostatků souvisejících s přípravou a provedením této změny, pak se zaměstnankyně dopustila jednoho pochybení a je nutné zajistit, aby ji v plném rozsahu chránilo ust. § 257 odst. 2 zákoníku práce. To znamená, že by náhrada škody způsobené tímto pochybením měla být limitována čtyřnásobkem jejího měsíčního výdělku.

V napadených rozhodnutích obecných soudů však soudy zvolily kombinaci těchto dvou přístupů, a to kombinaci, která zaměstnankyni v maximální možné míře znevýhodňovala, čímž došlo k obejití ochranných mechanismů pracovního práva. Ust. § 257 odst. 2 zákoníku práce bylo sice aplikováno v posuzované věci, avšak jeho ochranná funkce byla poněkud potlačena tím, že se vztahuje na každou udělenou výpověď zvlášť (neboť každá výpověď měla představovat samostatnou škodní událost). Výsledkem nesprávného a protiústavního přístupu obecných soudů, jak zhodnotil Ústavní soud ve svém nálezu spis. zn. II. ÚS 2600/20, ze dne 22. 2. 2022, tak bylo, že pro účely (mimo jiné) ust. § 257 odst. 2 zákoníku práce byla každá výpověď hodnocena jako samostatná škodní událost, avšak zavinění odpovědné zaměstnankyně soudy vztáhly ani ne tak k těmto událostem jako spíše k reorganizační změně, která je zastřešuje.

Adolf Maulwurf

[1] Výběr z judikatury nejen k zákoníku práce z r. 2022 - část 1., dostupné na [www](#), k dispozici >>> [zde](#).

Výběr z judikatury nejen k zákoníku práce z r. 2022 - část 2., dostupné na [www](#), k dispozici >>> [zde](#).

© EPRAVO.CZ - Sbírka zákonů, judikatura, právo | 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: zamyšlení 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](#)