3. 12. 2019

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

Výběr z judikatury nejen k zákoníku práce za r. 2019 - část 5.

Přinášíme další část průběžného přehledu nejzajímavějších a nejpřínosnějších rozhodnutí vrcholných soudních instancí v oboru pracovního práva z letošního roku 2019.

Bezdůvodné obohacení zaměstnance přijetím náhrady mzdy (z titulu neplatného rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele) dle pravomocného rozsudku soudu (a promlčení práva na jeho vydání resp. povinnosti jej vydat)

Přijala-li zaměstnankyně vyplacenou náhradu mzdy, přičemž věděla, proč je jí plnění poskytováno (protože byla pravomocným soudním rozhodnutím tato povinnost zaměstnavatelce uložena), musela si být vědoma i toho, že náhrada mzdy je jí poskytována pouze pro případ, že tato povinnost bude zaměstnavatelce rozhodnutím soudu určena definitivně (tedy i po vyčerpání mimořádných opravných prostředků, popřípadě též ústavní stížnosti). Za této situace si ovšem také musela být vědoma nebo alespoň z okolností musela předpokládat, že jí poskytnuté plnění nenáleží a že je bude muset vrátit, jestliže příslušný rozsudek bude zrušen a jestliže poté bude pravomocně (a definitivně) rozhodnuto, že zaměstnavatelka není povinna zaměstnankyni uvedenou náhradu mzdy s příslušenstvím zaplatit. Zaměstnankyně tedy při přijetí náhrady mzdy nemohla být ve smyslu ust. § 331 zákoníku práce „v dobré víře“, že jí plnění náleží, neboť si musela být vědoma nebo alespoň z okolností musela předpokládat, že plnění bude muset vrátit, jestliže později (po vyplacení náhrady mzdy) bude její žaloba pravomocně (a z pohledu mimořádných opravných prostředků a ústavní stížnosti definitivně) zamítnuta. - *Správně proto soudy uzavřely, že přijetím uvedeného plnění vzniklo zaměstnankyni bezdůvodné obohacení, jehož vydání se zaměstnavatelka může domáhat. Nesprávně však byla posouzena důvodnost námitky promlčení vznesená zaměstnankyní ve vztahu k návrhu zaměstnavatelky na vydání uvedeného bezdůvodného obohacení (resp. na jeho započtení ve vztahu k nárokům zaměstnankyně).* Ust. § 331 zákoníku práce obsahuje zvláštní úpravu promlčecí lhůty (doby) práva na vydání bezdůvodného obohacení, které spočívá ve vrácení částek, které zaměstnavatel neprávem vyplatil zaměstnanci, od níž se nelze odchýlit. *(Neuplatnila se zde proto obecná úprava promlčení práva na vydání plnění z bezdůvodného obohacení obsažená (podle tehdy platných předpisů) v ust. § 107 obč. zákoníku)* Právo na vydání bezdůvodného obohacení, které spočívá ve vrácení částek, které zaměstnavatel neprávem vyplatil zaměstnanci, se tedy promlčuje ve lhůtě (době) tří let a promlčecí lhůta (doba) počíná běžet od jejich výplaty, připomenul Nejvyšší soudu ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 5720/2017, ze dne 18. 6. 2019.[1]

Přiměřenost smluvní pokuty sjednané v konkurenční doložce dle zákoníku práce

Jako předpoklad platnosti ujednání o smluvní pokutě sjednané v konkurenční doložce ust. § 310 odst. 3 věty druhé zákoníku práce stanoví, že výše smluvní pokuty musí být přiměřená povaze a významu podmínek uvedených v ust. § 310 odst. 1 zákoníku práce. 1. Z dikce ust. § 310 odst. 3 věty druhé zákoníku práce vyplývá, že patří k právním normám s relativně neurčitou (abstraktní) dispozicí, tj. k právním normám, jejichž dispozice není stanovena přímo právním předpisem. Uvedené ustanovení tak přenechává soudu, aby v každém jednotlivém případě sám vymezil dispozici právní normy ze širokého, předem neomezeného okruhu okolností, tedy aby sám podle svého uvážení posoudil, jaká výše smluvní pokuty je v

konkrétní posuzované věci „přiměřená“ tak, aby naplnila svůj účel, tj. aby na straně jedné dostatečně motivovala (bývalého) zaměstnance k plnění jeho závazku vyplývajícího z konkurenční doložky, a na straně druhé, aby adekvátním způsobem zabezpečovala (bývalého) zaměstnavatele proti případné újmě, která by mu mohla nesplněním závazku (bývalého) zaměstnance vzniknout. Úvaha soudu v tomto směru ovšem není zcela neomezená, neboť právní předpis současně stanoví rozhodná hlediska, jimiž je úvaha soudu o „přiměřenosti“ smluvní pokuty v každém jednotlivém případě usměrňována. Vedle zmíněného účelu smluvní pokuty a okolností, za nichž byla smluvní pokuta sjednána, je soud povinen vzít v úvahu rovněž to, že výše smluvní pokuty musí být přiměřená povaze a významu informací, poznatků, znalostí pracovních a technologických postupů, které zaměstnanec získal v pracovním poměru u zaměstnavatele a jejichž využití při konkurenční výdělečné činnosti bývalým zaměstnancem po skončení pracovního poměru by mohlo bývalému zaměstnavateli závažným způsobem ztížit jeho činnost. Kromě toho musí být smluvní pokuta přiměřená i k výši (hodnotě) peněžitého vyrovnání, které poskytuje (bývalý) zaměstnavatel (bývalému) zaměstnanci. Pro úsudek o přiměřenosti smluvní pokuty je přitom rozhodná doba, kdy byla konkurenční doložka sjednána; na přiměřenost smluvní pokuty nelze usuzovat až následně z rozsahu porušení smluvní povinnosti (závazku) zaměstnancem. (Podle rozsudku Nejvyššího soudu ČR spis. zn. 21 Cdo 1664/2019, ze dne 26. 6. 2019)

Ve téže sporné věci opětovně posuzované Nejvyšším soudem ČR pod spis. zn. 21 Cdo 1664/2019, poté, co Ústavní soud zrušil svým nálezem ze dne 2. 5. 2019, spis. zn. II. ÚS 3101/18, jeho rozsudek ze dne 27. 6. 2018, spis. zn. 21 Cdo 1922/2018 (který byl zachycen v předchozí – 2. části přehledu judikatury za r. 2019),[2] odvolací soud při úvaze o přiměřenosti smluvní pokuty důvodně akcentoval obecný „smysl a účel“ smluvní pokuty a přihlédl ke skutečnosti, že sjednaná smluvní pokuta „nepřesahuje výši peněžitého plnění, které mělo být zaměstnankyně v případě, že by se chovala v souladu s dohodou, poskytnuto“, a že „pokud by se zaměstnankyně chovala v souladu s dohodou, nedošlo by k uplatnění smluvní pokuty, a obdržela by dohodnuté peněžité vyrovnání, jehož výše by jí zcela kompenzovala příjem, jehož by u bývalého zaměstnavatele reálně dosahovala“. Významné z tohoto hlediska je nepochybně též to, že zaměstnankyně „disponovala informacemi, kterými mohla ovlivnit postavení svého nového (konkurenčního) zaměstnavatele na trhu, kde mu mohla těmito informacemi pozici usnadnit“, znala určitý okruh osob, které poptávají zboží v rámci předmětu podnikání bývalého zaměstnavatele, znala konkrétní druhy zboží nabízené bývalým zaměstnavatele i jeho cenovou nabídku, „čímž mohla novému zaměstnavateli získat tržní výhodu spočívající v tom, že v případě znalostí těchto interních informací mohl změnit strategii svého tržního jednání“ a generovat tak vyšší zisk.

Nejvyšší soud ČR proto novým rozsudkem spis. zn. 21 Cdo 1664/2019, ze dne 26. 6. 2019, dovolání žalované zaměstnankyně, kterému zprvu svým rozsudkem ze dne 27. 6. 2018, spis. zn. 21 Cdo 1922/2018, vyhověl, zamítl. Při posuzování, zda výkon práva zaměstnavatele spočívající v požadavku na zaplacení smluvní pokuty ze strany bývalé zaměstnankyně je (není) v daném případě v rozporu s dobrými mravy, je třeba – ve smyslu právního názoru obsaženého v nálezu Ústavního soudu spis. zn. II. ÚS 3101/18 – vzít v úvahu především smysl a účel konkurenční doložky, jenž spočívá v preventivní ochraně zaměstnavatele před únikem informací ke konkurenčnímu podnikateli prostřednictvím zaměstnanců, kteří se v průběhu svého pracovního poměru u zaměstnavatele seznamují s informacemi, které mají povahu obchodního tajemství nebo které jsou takového charakteru, že jsou způsobilé zjednat konkurenčnímu podnikateli v hospodářské soutěži výhodu. Pro vznik nároku na zaplacení smluvní pokuty sjednané v konkurenční doložce je určující toliko porušení povinnosti bývalého zaměstnance zdržet se výkonu výdělečné činnosti, která by byla shodná s předmětem činnosti bývalého zaměstnavatele nebo která by měla vůči němu soutěžní povahu. Okolnost, zda zaměstnanec chráněné informace skutečně použije (zneužije) ve prospěch nového zaměstnavatele,

případně ve prospěch vlastního podnikání, ani doba, po kterou nové (konkurenční) zaměstnání trvalo, není v tomto směru podstatná (jak v této souvislosti připomíná Ústavní soud, „k případnému předání citlivých informací a know-how může dojít i v horizontu pár hodin či dokonce jen minut - např. zkopírováním dat na pevný disk“).

V daném případě nebylo pochyb o tom, že zaměstnankyně nedodržela smluvní povinnost (závazek) vyplývající pro ni z konkurenční doložky, jestliže „téměř bezprostředně“ po skončení pracovního poměru u žalobkyně nastoupila ke konkurenčnímu zaměstnavateli. I když tento (konkurenční) pracovní poměr zaměstnankyně u nového zaměstnavatele „trval jen několik málo dní“ (od 12. 11. 2012 do 15. 11. 2012, kdy skončil z iniciativy zaměstnankyně zrušením ve zkušební době), zaměstnankyně tak učinila „v době, kdy ještě její znalosti trhu nebyly nijak oslabeny plynutím času, měla aktuální informace o cenové politice svého zaměstnavatele, o jeho zákaznících“, a „její jednání tak mohlo mít pro bývalého zaměstnavatele daleko závažnější následky, než kdyby například svůj závazek z konkurenční doložky porušila s větším časovým odstupem“.

Uzavření dohody o hmotné odpovědnosti (o odpovědnosti za schodek na hodnotách svěřených k vyúčtování) již v pracovní smlouvě (před vznikem pracovního poměru nástupem do práce)

Pracovní poměr se zakládá pracovní smlouvou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, není-li v zákoníku práce dále stanoveno jinak (ust. § 33 odst. 1 zákoníku práce). Pracovní poměr vzniká dnem, který byl sjednán v pracovní smlouvě jako den nástupu do práce nebo dnem, který byl uveden jako den jmenování na pracovní místo vedoucího zaměstnance (ust. § 36 zákoníku práce). Zákoník práce tedy rozlišuje mezi pojmem pracovněprávní vztah a pojmem pracovní poměr; pracovněprávní vztah je pojem obsahově širší než pojem pracovní poměr. Každý pracovní poměr je tedy zároveň i pracovněprávním vztahem, avšak ne každý pracovněprávní vztah v sobě subsumuje pracovní poměr. Pakliže tedy zákoník práce rozlišuje „založení pracovního poměru“ (ust. § 33 odst. 1 zákoníku práce) a „vznik pracovního poměru“ (ust. § 36 zákoníku práce), má to svůj význam v tom, že založením pracovního poměru se již mezi účastníky zakládá pracovněprávní vztah, neboť, pracovní poměr nemůže bez existence pracovněprávního vztahu samostatně existovat, a to bez ohledu na to, zda pracovní poměr zároveň i „vzniká“ či nikoliv. Jinak řečeno, okamžikem uzavření pracovní smlouvy, či jiného právního jednání, s nímž zákon spojuje založení pracovního poměru, se vztahy mezi „zaměstnancem“ a „zaměstnavatelem“ řídí zákoníkem práce (ust. § 1 zákoníku práce). Nejvyšší soud ČR proto v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 2167/2019, ze dne 23. 7. 2019 uzavřel, že **dohodu o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování lze (platně) uzavřít již v pracovní smlouvě, a to bez ohledu na to, jak je dohodnut den nástupu do práce.**

Zboží volně přístupné zákazníkům jako hodnoty svěřené k vyúčtování

Hodnotami svěřenými zaměstnanci k vyúčtování podle ust. § 252 zákoníku práce může být i zboží, které je vyskládáno na regálech samoobslužné prodejny, které je tak volně přístupné zákazníkům. Zboží, které je umístěno na prodejně, je z povahy věci určeno k obratu nebo k oběhu bez ohledu na to, ve které části prodejny je umístěno; zaměstnanec neztrácí možnost osobní dispozice se zbožím jen z toho důvodu, že je „vyskládáno v regálech samoobslužné prodejny, kde je volně přístupné zákazníkům“, potvrdil Nejvyšší soud ČR v rozsudku ČR spis. zn. 21 Cdo 492/2019, ze dne 23. 7. 2019. Žalované zaměstnankyně v posuzované věci nesprávně zaměňují otázku, které hodnoty jsou hodnotami svěřenými k vyúčtování a které tedy mohou být předmětem dohody o odpovědnosti podle ust. § 252 zákoníku práce, s otázkou zproštění se odpovědnosti ve smyslu ust. § 252 odst. 5 zákoníku práce, zhodnotil dále Nejvyšší soud v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 492/2019, ze dne 23. 7. 2019. (Namítají-li žalované zaměstnankyně, že při zjišťování schodku jako inventarizačního rozdílu mezi stavem majetku a závazků v účetnictví a skutečným (nižším) stavem majetku a závazků není zaměstnavatel schopen identifikovat, na kterých konkrétních hodnotách manko vzniklo, a že tak není

prokázána skutečně vzniklá škoda, potom opomíjejí samotnou okolnost, že je-li zjištěn zákonem předepsaným způsobem schodek, znamená to samo o sobě zjištění, že došlo ke zmenšení majetku zaměstnavatele a vzniku skutečné škody. Z povahy samotné právní úpravy odpovědnosti za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat, vyplývá, že je založena na skutečnosti, že hodnoty, které se hmotně odpovědný zaměstnanec zavázal vyúčtovat, chybí, a že není objektivně možné zjistit, kdy, jakým způsobem, popřípadě na jakých hodnotách schodek na svěřených hodnotách vznikl, dodal NS.)

Adolf Maulwurf

---

[1] Dále NS v rozsudku uvedl, že při stanovení počátku běhu promlčecí lhůty (doby) práva na vydání bezdůvodného obohacení, které spočívá ve vrácení částek, jež zaměstnavatel neprávem vyplatil zaměstnanci, nemohl odvolací soud v souladu se zákonem vycházet ze závěrů, které Nejvyšší soud učinil v rozsudku ze dne 8. 9. 2010, spis. zn. 28 Cdo 2242/2010, na něž odvolací soud v napadeném rozsudku odkázal, o počátku běhu promlčecí lhůty (doby) pro uplatnění nároku na vydání bezdůvodného obohacení, neboť promlčecí lhůta (doba) k uplatnění nároku na vydání bezdůvodného obohacení, které spočívá ve vrácení částek, jež zaměstnavatel neprávem vyplatil zaměstnanci (její běh), se upíná k jiným skutečnostem, než které se uplatnily v citovaném rozhodnutí.)

[2] K dispozici >>> zde.

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

Další články:

- Dvojí zvýšení podpory v nezaměstnanosti k 1. 1. 2026
- Odpovědnost zaměstnance za schodek a moderace náhrady škody
- Čeká Vás návrat z rodičovské dovolené? Jaká práva Vám v této souvislosti náleží a jaký je rozsah oprávnění zaměstnavatele se dozvíte v následujícím článku
- Sporná část zákoníku práce před Ústavním soudem obstála, o nucenou práci se nejedná
- Bossing v pracovním právu
- Podpora v nezaměstnanosti a její změny od 1. ledna 2026
- Pracovněprávní dopady doprovodného zákona k zákonu o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele
- Přetahování zaměstnanců – kde končí férová nabídka a začíná nekalá soutěž?
- Gamifikace práce z pohledu pracovního práva
- Nejvyšší soud vymezil hranice odpovědnosti za bezpečnost externistů na pracovišti
- Zkušební doba „po novu“ a její dopady do praxe