19. 2. 2020

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 9.

„Judikatorní občasník“ pokračuje další částí přehledu nejzajímavějších a nejpřínosnějších soudních rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR v oblasti pracovněprávních vztahů z loňského roku 2019.

Výpověď z důvodu dlouhodobého pozbytí zdravotní způsobilosti zaměstnance k jednomu ze sjednaných druhů práce

Zaměstnavatel nemůže dát zaměstnanci výpověď z pracovního poměru z důvodu dlouhodobého pozbytí zdravotní způsobilosti pro výkon sjednané práce podle ust. § 52 písm. e) zákoníku práce, jestliže zaměstnanec zdravotní způsobilost dlouhodobě pozbyl jen ve vztahu k jednomu z více sjednaných druhů práce, vyložil Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 670/2019, ze dne 5. 9. 2019. Související okolnost, že výkon práce zaměstnance není pro zaměstnavatele zcela nebo zčásti potřebný, může být důvodem pro snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo pro rozhodnutí zaměstnavatele o přijetí jiné organizační změny, vzhledem k níž se zaměstnanec stane nadbytečným, sama o sobě (bez dalšího) však nemůže vést k rozvázání pracovního poměru výpovědí zaměstnavatele.

Porušení povinnosti zaměstnance ze smlouvou převzatých závazků a okamžité zrušení pracovního poměru

O povinnost vyplývající z právních předpisů vztahující se k zaměstnancem vykonávané práci jde ve smyslu ust. § 55 odst. 1 písm. b) a § 52 písm. g) zákoníku práce nejen tehdy, ukládá-li ji zaměstnanci zákon nebo jiný obecně závazný právní předpis. Zaměstnanci jsou povinni plnit závazky, které jim vznikly – kromě kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu nebo pokynu nadřízeného vedoucího zaměstnance – na základě pracovní smlouvy nebo jiné smlouvy (dohody) uzavřené mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem; **nesplnění povinností z těchto smlouvou převzatých závazků (závazkových právních vztahů) nepochybně představuje rovněž porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci a může být tedy důvodem k rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením nebo výpovědí. Intenzitu porušení pracovní povinnosti zaměstnancem přitom nesnižuje (a ani nezvyšuje) okolnost, že zaměstnanec porušil právě povinnost ze smlouvou převzatých závazků, vyložil Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 1631/2018, ze dne 18. 9. 2019.**

Škoda vzniklá zaměstnanci v případě neplatné konkurenční doložky

Vznikla-li následkem neplatnosti konkurenční doložky zaměstnanci škoda a nezpůsobil-li tuto neplatnost zaměstnanec výlučně sám (a to je z povahy věci vyloučeno, je-li konkurenční doložka neplatná z důvodu absence závazku zaměstnavatele poskytnout zaměstnanci přiměřené peněžité vyrovnání), nemůže být neplatnost konkurenční doložky zaměstnanci na újmu.

Škoda, kterou je zaměstnavatel povinen v případě neplatné konkurenční doložky zaměstnanci nahradit, může spočívat též v ušlém výdělku zaměstnance u jiného zaměstnavatele, s nímž neuzavřel pracovní smlouvu (a nenastoupil k němu do pracovního poměru) jen proto, že se řídil neplatnou

dohodou o konkurenční doložce, vyložil Nejvyššího soudu ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 4509/2018, ze dne 1. 10. 2019.

Na příčinné souvislosti mezi neplatnou konkurenční doložkou a vzniklou škodou nemůže nic změnit ani okolnost, že zaměstnanec neměl v úmyslu se neplatnou konkurenční doložkou řídit a že se proto ucházel o zaměstnání u nového zaměstnavatele, neboť z hlediska příčinné souvislosti je podstatné, zda se zaměstnanec skutečně řídil neplatnou dohodou o konkurenční doložce [byť by k tomu byl „přinucen" tím, že zaměstnavatel, u něhož se ucházel o zaměstnání, jej z důvodu (neplatně) sjednané konkurenční doložky odmítl přijmout do pracovního poměru], a nikoli, zda to bylo také jeho úmyslem, dodal Nejvyšší soud ČR při řešení případu evidovaného pod spis. zn. 21 Cdo 4509/2018, ze dne 1. 10. 2019.

Hodnocení odborných znalostí zaměstnance pro účely výpovědi pro nesplňování požadavků zaměstnavatele nezbytných pro řádný výkon práce (ust. § 52 písm. f) zákoníku práce) - Délka a účel pracovního poměru právního čekatele státního zastupitelství

Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 2676/2018, ze dne 31. 1. 2019, zhodnotil, že provedení pohovoru se zaměstnankyní – právní čekatelkou (na státním zastupitelství) za účelem zjištění, zda odstranila zaměstnavatelem vytčené nedostatky (odborné neznalosti), jehož náplní bylo formální přezkoušení znalostí zaměstnankyně, z něhož vyplynulo, že zaměstnankyně po dlouholeté čekatelské praxi a složení závěrečné zkoušky disponuje pouze základními znalostmi, a to spíše v rovině teoretické, nepředstavovalo plošné či samoúčelné přezkoušení bez vztahu k jejím dosavadním pracovním výsledkům (výsledky pěti neúspěšně absolvovaných výběrových řízení na obsazení místa státního zástupce a negativní hodnocení úrovně jejích znalostí, nedostatky v praktické činnosti a průtahy ve vyřizování přidělených věcí), nýbrž zcela konkrétní způsob hodnocení pracovní výkonnosti a pracovních výsledků zaměstnankyně ve smyslu ust. § 302 písm. a) zákoníku práce navazující na její hodnocení z posledních let a na předtím učiněnou výzvu k odstranění neuspokojivých pracovních výsledků (ze dne 23. 1. 2015). Skončil-li tento pohovor (22. 1. 2016) se zaměstnankyní závěrem, že její „odborné znalosti neskýtají záruku, že bude reálně schopna výkonu funkce státní zástupkyně" (jestliže u ní „stále přetrvávají neznalosti základních institutů trestního řízení"), zaměstnavatel (ČR – příslušné krajské státní zastupitelství) důvodně přistoupil (16. 2. 2016) k výpovědi z pracovního poměru podle ust. § 52 písm. f) zákoníku práce.

Odvolací soud, který rozsudek soudu prvního stupně změnil tak, že žalobu na neplatnost výpovědi zamítl, zdůraznil, že smyslem čekatelské praxe právního čekatele je příprava na výkon funkce státního zástupce a „bylo by tedy popřením smyslu ust. § 33 a násl. zákona o státním zastupitelství dovozovat, že by odborná příprava právního čekatele mohla trvat neomezeně dlouho". Je mimo pochybnost, že smyslem čekatelské praxe je, uvedl Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 2676/2018, ze dne 31. 1. 2019, příprava na výkon funkce státního zástupce a že je povinností právního čekatele svědomitě se připravovat pro výkon této funkce. Právní čekatelé státních zastupitelství vykonávají čekatelskou praxi v pracovním poměru (ust. § 33 odst. 3 zákona č. 283/1993 Sb., o státním zastupitelství) a pokud zákon nestanoví jinak, řídí se pracovní poměr právního čekatele ustanoveními zákoníku práce (ust. § 33 odst. 9 zákona). Uvedená zásada subsidiárního použití úpravy obsažené v zákoníku práce nachází své vyjádření především v tom, že pracovní poměr s právním čekatelem se ze zákona sjednává na dobu 40 měsíců (ust. § 33 odst. 5 zákona), což je doba zpravidla dostačující z hlediska stanovené délky čekatelské praxe 36 měsíců včetně určitého období pro složení závěrečné zkoušky po ukončení čekatelské praxe (ust. § 34 odst. 1, 4 zákona). Pracovní poměr právního čekatele, který složil závěrečnou zkoušku, lze s jeho souhlasem změnit na pracovní poměr na dobu neurčitou (§ 34 odst. 6 věta první zákona), kupříkladu, aby bylo možné překlenout období, než bude moci být jmenován, ať již z důvodu dosažení požadovaného věku, nebo proto, že momentálně není volné funkční místo.

Ústavní stížnost proti rozsudku odvolacího soudu a rozsudku Nejvyššího soudu byla zamítnuta usnesením Ústavního soudu spis. zn. II. ÚS 1316/19, ze dne 6. 11. 2019. ÚS zhodnotil, že obecné soudy dospěly k závěru, že u zaměstnance vykonávajícího funkci právního čekatele podle zákona o státním zastupitelství lze považovat za nesplňování požadavků pro řádný výkon sjednané práce i jeho přetrvávající nedostatečné znalosti, jestliže tyto zpochybňují, že bude v budoucnu reálně schopen výkonu funkce státního zástupce, a to bez ohledu na to, že by jinak splňoval zákonem stanovené předpoklady pro jmenování státním zástupcem, včetně úspěšného složení závěrečné zkoušky. Podle Ústavního soudu takovýto obecný závěr odpovídá jednak dikci ust. § 52 písm. f) zákoníku práce, který nesplňování uvedených požadavků nespojuje nezbytně s požadavkem vytčení neuspokojivých pracovních výsledků, jednak zákonnému vymezení funkce právního čekatele, jejímž účelem je příprava na výkon funkce státního zástupce.

Bezdůvodné obohacení získané plněním z neplatného pracovněprávního úkonu

Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 1443/2019, ze dne 30. 10. 2019, připomenul, že již dříve ve své judikatuře dovodil, že povinnost zaměstnance vydat zaměstnavateli bezdůvodné obohacení získané plněním z neplatného pracovněprávního úkonu, popřípadě mu poskytnout peněžitou náhradu za plnění, jehož vydání není dobře možné, je modifikována ve prospěch zaměstnance jednak ust. § 331 zákoníku práce, z něhož vyplývá, že **vrácení neprávem vyplacených částek může zaměstnavatel na zaměstnanci požadovat, jen jestliže zaměstnanec věděl nebo musel z okolností předpokládat, že jde o částky nesprávně určené nebo omylem vyplacené**, a jednak z ust. § 19 odst. 2 část věty před středníkem zákoníku práce (ve znění do 30. 6. 2011, které stanovilo, že neplatnost právního úkonu nemůže být zaměstnanci na újmu, pokud neplatnost nezpůsobil výlučně sám). - *(S ohledem na to, že sporná, v předmětném řízení vymáhaná, částka byla zaměstnanci vyplacena v průběhu května 2011, je třeba otázku, za jakých podmínek je zaměstnanec povinen vydat bezdůvodné obohacení získané plněním z neplatného pracovněprávního úkonu, podle zákoníku práce, účinném do 30. 6. 2011, uvádí Nejvyšší soud ve svém rozhodnutí. Předmětné ustanovení zákoníku práce bylo změněno s účinností k 1. 1. 2012 – zákonem (novelou zákoníku práce) č. 365/2011 Sb. Aktuální úprava je obsažena s účinností od 1. 1. 2014 v ust. § 19 odst. 3 zákoníku práce: „Neplatnost právního jednání nemůže být zaměstnanci na újmu, nezpůsobil-li neplatnost výlučně sám." Tuto právní úpravu přinesl s účinností od 1. 1. 2014 zákon č. 303/2013 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím rekodifikace soukromého práva.)* To znamená, že zaměstnanec je povinen vydat zaměstnavateli plnění z neplatného pracovněprávního úkonu (resp. poskytnout mu peněžitou náhradu za plnění, jehož vydání není dobře možné) jen za splnění podmínek uvedených v ust. § 331 zákoníku práce a jen tehdy, jestliže neplatnost právního úkonu způsobil výlučně sám. [1]

Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů v insolvenčním řízení

Z ust. § 338 odst. 1 zákoníku práce se mimo jiné vyplývá, že je vyloučeno, aby přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů (z dosavadního na přejímajícího zaměstnavatele) nastal jen na základě smlouvy (dohody) zaměstnavatele s jiným zaměstnavatelem (jinou právnickou nebo fyzickou osobou), aniž by šlo o smlouvu (dohodu), s níž zákoník práce nebo zvláštní právní předpisy spojují přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů (srov. např. usnesení Nejvyššího soudu ČR ze dne 17. 3. 2004, spis. zn. 21 Cdo 2659/2003, nebo usnesení Nejvyššího soudu ČR ze dne 6. 9. 2012 spis. zn. 21 Cdo 786/2011). Jedním z případů, v nichž dochází k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, je též zpeněžení dlužníkova podniku insolvenčním správcem jedinou smlouvou podle ust. § 290 insolvenčního zákona; vyplývá to z ust. § 291 odst. 1 insolvenčního zákona, podle něhož zpeněžením dlužníkova podniku jedinou smlouvou přecházejí na nabyvatele práva a povinnosti vyplývající z pracovněprávních vztahů k zaměstnancům dlužníkova podniku, s výjimkou pracovněprávních pohledávek dlužníkových zaměstnanců vzniklých do účinnosti smlouvy; jiné závazky na nabyvatele nepřecházejí. Ze znění ust. § 291 odst. 1 insolvenčního zákona (srov. slova „k

zaměstnancům dlužníkova podniku“) se jednoznačně podává, že na nabyvatele nepřecházejí všechna práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů, které vůbec kdy dlužníkovi vznikly při provozování podniku, ale jen práva a povinnosti (s výjimkou pracovněprávních pohledávek dlužníkových zaměstnanců vzniklých do účinnosti smlouvy) vůči těm zaměstnancům, jejichž pracovněprávní vztah s dlužníkem trval alespoň v den, kterým se stala smlouva o zpeněžení dlužníkova podniku podle § 290 insolvenčního zákona účinnou. Skončil-li pracovněprávní vztah před tímto dnem, zůstávají práva a povinnosti dlužníka vůči bývalým zaměstnancům smlouvou podle ust. § 290 insolvenčního zákona nedotčena, vyložil Nejvyšší soud ČR v rozsudku
spis. zn. 21 Cdo 1443/2019, ze dne 30. 10. 2019.[2]

Adolf Maulwurf

---

[1] *Tuto pracovněprávní úpravu a její výklad a aplikaci připomenul, jak bylo shora uvedeno, Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 1443/2019, ze dne 30. 10. 2019, a to na pozadí řešení případu z hlediska skutkového stavu vycházejícího resp. souvisejícího - se sdělovacími prostředky a veřejností předčasem velmi sledované – kauzy finančních problémů společnosti Sazka. Proto výjimečně podrobněji (nad rámec obvyklého limitovaného – jen případně nezbytně nutného rozsahu) i ke skutkovému stavu případu. Ostatně je zajímavý i z pohledu přístupu nižšího soudu, jakkoliv jeho hodnocení NS odmítl, k právní otázce neplatnosti právního úkonu (jednání) pro rozpor s dobrými mravy: Žalovanému (zaměstnanci) byla společností Sazka v průběhu května 2011 vyplacena ve čtyřech splátkách částka 1 500 168 Kč, která představovala část odměny, o jejímž přiznání ve výši 8 000 000 Kč (za zásadní přínos při přípravě a zajištění realizace stavby O2 arény) rozhodl předseda představenstva a generální ředitel A. H. dne 5. 5. 2011 s tím, že bude vyplacena „po jednotlivých týdenních výplatách v částkách á 500 000 Kč“, a to v situaci, kdy byl dne 29. 3. 2011 zjištěn úpadek dlužníka (společnosti Sazka) a usnesením Městského soudu v Praze ze dne 3. 5. 2011 č. j. MSPH 60 INS XY bylo nařízeno předběžné opatření, kterým byla dlužníkovi, uložena povinnost realizovat platby nad 500 000 Kč jen s předchozím písemným souhlasem insolvenčního správce. Pokyn k vyplacení odměny ve výši 8 000 000 Kč dal A. H. dne 6. 5. 2011. Na základě rozhodnutí A. H. byly předkládány insolvenčnímu správci ke schválení i seznamy plateb nižších než 500 000 Kč, přičemž insolvenční správce nemohl zjistit, komu je platba ve výši 500 000 Kč určena, když byla označena „zaměstnanci“. Odměna ve výši 8 000 000 Kč přiznaná žalovanému dne 5. 5. 2011 byla částí odměny ve výši 30 000 000 Kč, která mu byla přiznána již v roce 2004 v souvislosti s dostavbou Sazka Arény s podmínkou, že to umožní finanční situace společnosti. Z této odměny bylo žalovanému vyplaceno 22 000 000 Kč. O výplatu zbývajících 8 000 000 Kč žalovaný žádal A. H. v roce 2009 a v květnu 2010, avšak odměna nebyla (nemohla být) žalovanému vyplacena v celé výši ani v roce 2004, ani později, neboť společnost neměla dostatek finančních prostředků. - Protože tím, zda neplatnost právního úkonu, kterým je rozhodnutí společnosti S. ze dne 5. 5. 2011 o přiznání mimořádné odměny žalovanému za práci odvedenou v období 2001 až 2004 a o způsobu její výplaty, způsobil žalovaný výlučně sám, se v projednávané věci nižší soudy nezabývaly, nemůže (zatím) obstát ani (m.j.) jejich závěr, že žalovaný je povinen vrátit žalobci částku 1 500 168 Kč, která mu byla vyplacena na základě uvedeného právního úkonu, uvedl Nejvyšší soud ČR v odůvodnění rozsudku spis. zn. 21 Cdo 1443/2019, ze dne 30. 10. 2019. (Soud prvního stupně uzavřel, že jednání úpadce – společnosti S. potažmo jejího generálního ředitele A. H., a jeho pokyn k výplatě odměny ve výši 8 000 000 Kč ve splátkách po 500 000 Kč žalovanému je jednáním (právním úkonem) účelovým, směřujícím k obcházení účelu předběžného opatření a neplatným pro rozpor s dobrými mravy, jakož i pro rozpor se zákonem, a odvolací soud potvrdil rozhodnutí soudu prvního stupně vyhovující žalobě na vrácení bezdůvodného obohacení zaměstnancem.)*

[2] *Zmíněném i shora pod heslem: Bezdůvodné obohacení získané plněním z neplatného pracovněprávního úkonu.*

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

Další články:

- Změny nejen parametrů exekučních srážek pro rok 2026
- Transparentní odměňování
- K osobnímu příplatku v platové sféře
- Odvolání vedoucího zaměstnance z funkce a některé související otázky z HR praxe
- 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