19. 7. 2017

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

Výběr z nejzajímavější judikatury k zákoníku práce za r. 2016 - část 5.

Pátou částí končí přehled loňských judikátů k zákoníku práce.

Povinnosti zaměstnance (loajalita, zákaz účastnit se jím zadávaných veřejných zakázek na straně zájemce o veřejnou zakázku) a korespondující oprávnění zaměstnanavatele (ochrana soukromí zaměstnance)

Dodržování povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci patří k základním povinnostem zaměstnance vyplývajícím z pracovního poměru (ust. § 38 odst. 1 písm. b) zákoníku práce) a spočívá v plnění povinností, které jsou stanoveny právními předpisy (zejména ust. § 301 a § 302 - 304 zákoníku práce), pracovním řádem nebo jiným vnitřním předpisem zaměstnavatele, pracovní nebo jinou smlouvou nebo pokynem nadřízeného vedoucího zaměstnance. Základní povinnosti zaměstnance představují ve své obecnosti mravní imperativ kladený na každého zaměstnance, jenž ve svém obsahu znamená též určitou míru loajality k zaměstnavateli. Nejde-li však o výše zmíněné porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci, nelze ostatní jednání zaměstnance posuzovat jako jednání, na něž by dopadaly povinnosti vyplývající z pracovněprávního vztahu, vyložil Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 4902/2014, ze dne 20. ledna 2016, když posuzoval spor o platnost rozvázání pracovního poměru. Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR není ani tak judikatorně významné jako spíše zajímavé pro pikanterii, kterou řešilo. NS uvedl, že **nelze se zaměstnancem zrušit okamžitě pracovní poměr z důvodu dle ust. § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce, pokud zaměstnavatel zaměstnanci pouze vytýká navázání milostného poměru s vedoucím pracovníkem důležitého obchodního partnera**. V takovém případě zaměstnavatel náležitě nerozlišuje osobní a pracovněprávní vztah. Navíc **takovou situaci nelze podřadit pod žádné porušení povinností dle ust. § 301 zákoníku práce**. Důvodem pro rozvázání pracovního poměru by podle NS ČR mohlo být porušení povinností (např. vyzrazení skutečností týkajících se provozu zaměstnavatele, nebo skutečností, které mají povahu obchodního tajemství), avšak nikoli samotná okolnost, že zaměstnanec navázal osobní vztah, s nímž zaměstnavatel nesouhlasí. NS konstatoval, že je jistě možné, že v rámci mimopracovních či soukromých vztahů může dojít k prozrazení údajů o skutečnostech, které se týkají provozu zaměstnavatele, popřípadě skutečností, které mají povahu obchodního tajemství, a které by z tohoto hlediska měly pracovněprávním povahu. Potom však může být skutkovým důvodem úkonu směřujícího ke skončení pracovního poměru porušení právě těchto povinnosti, a nikoliv samotná okolnost, že zaměstnanec navázal vztah (osobní, rodinný, sourozenecký, přátelský apod.), s nímž zaměstnavatel nesouhlasí.

Naproti tomu v jiném případě se soud postavil za zaměstnavatele a jeho zájmy: **Účast zaměstnance zadavatele veřejné zakázky v realizačním týmu uchazeče o veřejnou zakázku je důvodem pro pochybnosti o transparentnosti veřejné zakázky; takové počínání představuje závažné porušení povinností vyplývajících z pracovního poměru zaměstnancem**, uzavřel Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 711/2015, ze dne 22. 6. 2016; je tedy **důvodem k rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele.**

Uplatnění námitky neplatnosti konkurenční doložky

Dohoda o konkurenční doložce se sice sjednává za trvání pracovního poměru zaměstnavatele a zaměstnance, avšak - jak vyplývá z jejího smyslu a účelu - vždy pro dobu po skončení pracovního poměru, neboť závazek zaměstnance, že se po určitou dobu zdrží výkonu výdělečné činnosti, která by byla shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele nebo která by měla vůči němu soutěžní povahu, a závazek zaměstnavatele, že zaměstnanci poskytne přiměřené peněžité vyrovnání, vznikají a ve vztazích mezi účastníky **se mohou uplatnit vždy až po skončení jejich pracovního poměru**. Vzhledem k tomu, že podstatou institutu promlčení je oslabení možnosti přiznání práva soudem, protože nebylo uplatněno ve stanovené lhůtě, je pojmově vyloučeno, aby běh objektivní promlčecí lhůty k uplatnění práva dovolat se relativní neplatnosti dohody o konkurenční doložce mohl započít ještě předtím, než vůbec vznikla práva a povinnosti z konkurenční doložky, a aby tedy běh této promlčecí lhůty mohl skončit ještě dříve, než došlo k rozvázání pracovního poměru. NS ČR proto dospěl ve rozsudku spis. zn. 21 Cdo 2569/2015, ze dne 4. 5. 2016, k závěru, že **běh promlčecí lhůty k uplatnění relativní neplatnosti dohody o konkurenční doložce začíná běžet teprve dnem následujícím po dni, kterým skončil pracovní poměr účastníků.**

Přechod práv a povinností z pracovně-právních vztahů (dosavadní zaměstnanec jako přejímající zaměstnavatel; změna nájemce)

Fyzickou osobou, k níž mohou být převedeny činnosti nebo úkoly zaměstnavatele (jejich části), může být i jeho dosavadní zaměstnanec, je-li způsobilý jako zaměstnavatel pokračovat v plnění úkolů nebo činností dosavadního zaměstnavatele nebo v činnosti obdobného druhu (zejména má-li k provozování těchto činností potřebné oprávnění a materiální vybavení). V takovém případě se zaměstnanec stává přejímajícím zaměstnavatelem, na kterého přecházejí práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů podle ust. § 338 odst. 2 zákoniku práce. Ode dne následujícího po přechodu těchto práv a povinností není dosavadní zaměstnavatel povinen přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy a zaměstnanec není povinen tuto práci podle pokynů dosavadního zaměstnavatele konat. (Podle rozsudku Nejvyššího soudu ČR spis. zn. 21 Cdo 3408/2015, ze dne 23. 6. 2016).

Právním jednáním, s nímž je ve smyslu ust. § 338 odst. 2 a 3 zákoníku práce spojen převod činnosti zaměstnavatele nebo části činnosti zaměstnavatele nebo úkolů zaměstnavatele anebo jejich části k jinému zaměstnavateli, nemusí být jen smlouva uzavřená mezi dosavadním zaměstnavatelem a přejímajícím zaměstnavatelem. K uvedenému převodu dochází na základě jakéhokoli právního jednání, v jehož důsledku zaměstnavatel přestane zcela nebo zčásti provozovat dosavadní činnost (plnit dosavadní úkoly) a místo něj v této činnosti (plnění úkolů) nebo v činnosti obdobného druhu pokračuje jiná k tomu způsobilá právnická nebo fyzická osoba, neboť v takovém případě odpovídá smyslu a účelu ust. § 338 odst. 2 a 3 zákoníku práce, aby pokračovaly i pracovněprávní vztahy zaměstnanců, kteří se na této činnosti (plnění úkolů) u zaměstnavatele dosud podíleli. **Takovým právním jednáním může** být podle rozsudku Nejvyššího soudu ČR spis. zn. 21 Cdo 3712/2015, ze dne 14. 7. 2016, **též výpověď z nájmu nebytových prostor, v nichž dosavadní zaměstnavatel provozuje svou činnost (plní své úkoly), daná pronajímatelem dosavadnímu zaměstnavateli (popřípadě dohoda o skončení nájmu uzavřená mezi pronajímatelem a dosavadním zaměstnavatelem) a na ni navazující smlouva o nájmu těchto prostor uzavřená mezi pronajímatelem a novým nájemcem, pokračuje-li na základě ní nový nájemce v plnění úkolů nebo činností dosavadního zaměstnavatele nebo v činnosti obdobného druhu. K převodu činnosti nebo úkolů (jejich části) k jinému zaměstnavateli, jímž je nový nájemce nebytových prostor, zde dochází – aniž by dosavadní zaměstnavatel a přejímající zaměstnavatel byli ve smluvním vztahu – prostřednictvím právních jednání třetí osoby (pronajímatele)**. Vzhledem k tomu, že podmínkou převodu činnosti nebo úkolů (jejich části) k jinému zaměstnavateli podle ust. § 338 odst. 2 a 3 zákoníku práce není, aby na přejímajícího zaměstnavatele byl převeden též majetek

potřebný k provozování převáděné činnosti (úkolů), dojde prostřednictvím uvedených právních jednání pronajímatele k převodu činnosti nebo úkolů (jejich části) k jinému zaměstnavateli, i když součástí nájmu nebytových prostor nejsou věci sloužící k činnosti provozované v těchto prostorech.

Nejvyšší soud ČR proto dospěl k závěru, že **k převodu činnosti zaměstnavatele nebo části činnosti zaměstnavatele nebo úkolů zaměstnavatele anebo jejich části k jinému zaměstnavateli, který má za následek přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů na přejímajícího zaměstnavatele, dochází i v případě ukončení nájmu nebytových prostor, v nichž dosavadní zaměstnavatel provozuje svou činnost (plní své úkoly), a uzavření smlouvy o nájmu těchto prostor mezi pronajímatelem a novým nájemcem, který v nich pokračuje v plnění úkolů nebo činností dosavadního zaměstnavatele nebo v činnosti obdobného druhu; okolnost, zda součástí nájmu nebytových prostor jsou též věci sloužící k činnosti provozované v těchto prostorech, zde není významná**.[1]

Zákaz přenášení rizika z výkonu závislé práce na zaměstnance

Zaměstnavatel uzavřel se zaměstnancem v průběhu trvání pracovního poměru dohodu o odpovědnosti za ztrátu svěřených předmětů, na jejímž základě zaměstnanec převzal závazek opatrovat svěřený majetek tak, aby nedošlo k jeho poškození, ztrátě, zničení nebo zneužití. Pro případ skončení pracovního poměru se zaměstnanec mj. zavázal uhradit zůstatkovou hodnotu nevratného výstrojního materiálu, který mu byl zaměstnavatelem svěřen k užívání, a zůstatkovou hodnotu vratného výstrojního materiálu, který byl zaměstnavatelem svěřen k užívání a nabyl povahy výstrojního materiálu nevratného. Zůstatková cena měla být stanovena zaměstnavatelem podle délky životnosti materiálu stanovené vnitřním předpisem zaměstnavatele a dále podle doby užívání výstrojního materiálu. Po skončení pracovního poměru se zaměstnavatel dožadoval splnění závazku zaměstnancem a požadoval zaplatit za nevrácený materiál 7 112,41 Kč, což zaměstnanec odmítl s poukazem na to, že chtěl všechny výstrojní součástky vrátit. Příslušný orgán inspekce práce uložil zaměstnanci pokutu za spáchání správního deliktu podle ust. § 25 odst. 1 písm. a) zákona o inspekci práce, jelikož porušil ust. § 2 odst. 2 ve spojení s ust. § 346b odst. 2 zákoníku práce, když přenesl riziko z výkonu závislé práce na zaměstnance, ačkoliv závislá práce je vykonávána na náklady a odpovědnost zaměstnavatele.

Dohoda byla vyhodnocena jako smíšený akt upravující vztahy mezi zaměstnavatelem a jeho zaměstnancem částečně podle zákoníku práce, tj. práva a povinnosti během trvání pracovního poměru, a částečně podle občanského zákoníku, tj. práva a povinnosti stran dohody po skončení pracovního poměru. Zaměstnavatel mohl navazovat smluvní kontrakty na základě občanského zákoníku, což potvrzuje judikatura Nejvyššího soudu (např. rozsudek ze dne 19. 8. 2014, spis. zn. 21 Cdo 2305/2013). Kontrakt obsahující závazek zaměstnance nahradit zaměstnavateli poměrnou část nákladů pořízení výstrojních součástek, pokud bude pracovní poměr ukončen, je kontraktem, jehož účinnost je dána okamžikem skončení pracovního poměru, jde o kontrakt uzavřený v intencích obecné smluvní úpravy občanského práva a vlastní závazek zaměstnance vzniká až po ukončení pracovněprávního vztahu. Nicméně Městský soud v Praze, který zamítl žalobu zaměstnavatele, ve svém rozsudku spis. zn. 11 Ad 24/2014, ze dne 29. 8. 2016 konstatoval: **Povinnost respektovat zákaz přenášení rizika z výkonu závislé práce na zaměstnance (ust. § 346b odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce) se uplatňuje již od vzniku pracovního poměru a trvá po celou dobu jeho existence. Tuto povinnost tedy musí zaměstnavatel plnit kdykoliv během existence pracovního poměru, nutně je spjata i se vznikem, změnou či zánikem pracovního poměru**. Jde tedy o povinnost, kterou má na mysli ust. § 25 odst. 1 písm. a) zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce.

Zajišťovací směnka v pracovně-právním vztahu

Smyslem ust. § 346b odst. 3 zákoníku práce je, aby zaměstnavatelé nesměli od zaměstnanců požadovat v souvislosti s výkonem závislé práce složení určitého finančního obnosu jako jistoty (kauce) pro případnou náhradu škody zaměstnancem v budoucnu způsobené. V případě vystavení zajišťovací směnky zaměstnancem a jejího předání zaměstnavateli je však situace zcela odlišná, neboť se nejedná o faktické složení peněžních prostředků zaměstnancem, nýbrž o poskytnutí prostředku zajištění práv či povinností z pracovněprávního vztahu vzniklých. Zajišťovací směnka je tedy od 1. 1. 2012 v pracovně-právním vztahu přípustná, vyplývalo z rozsudku Vrchního soudu v Praze spis. zn. 2 Cmo 197/2015-111, ze dne 2. 6. 2016. Uvedený výklad však odmítl Nejvyšší soud ČR, když svým rozsudkem spis. zn. 21 Cdo 4659/2016, ze dne 1. 6. 2017, rozhodnutí vrchního soudu zrušil a judikoval: Pohledávku zaměstnavatele vůči zaměstnanci z pracovněprávního vztahu (pohledávku zaměstnavatele vůči zaměstnanci z důvodu náhrady škody) nelze zajistit směnkou. Nemožnost zajistit tuto pohledávku z pracovněprávního vztahu směnkou nečiní směnku neplatnou, zakládá však námitku nepřípustného důvodu směnky z důvodu neplatnosti směnečné smlouvy, ve které je dohodnuto zajištění pohledávky zaměstnavatele vůči zaměstnanci z pracovněprávního vztahu směnkou.

Povinnost projednat neomluvenou absenci s odborovou organizací a důsledky nesplnění této povinnosti

Podle ust. § 348 odst. 3 zákoníku práce to, zda se jedná o neomluvené zameškání práce zaměstnancem, určuje zaměstnavatel po projednání s odborovou organizací. Projednáním se rozumí jednání mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci (nebo jejich "zástupci", zejména odborovými organizacemi), výměna stanovisek a vysvětlení s cílem dosáhnout shody, tedy, řečeno jinak, taková forma spolupráce mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci (nebo jejich "zástupci"), která spočívá v tom, že zaměstnavatel má předložit stanovený okruh otázek zaměstnancům (nebo jejich "zástupcům") ke konzultaci, a to dříve, než o věci rozhodne, oprávnění rozhodnout však náleží pouze zaměstnavateli, a to bez ohledu na závěr nebo výsledek projednání, popřípadě i když k projednání vůbec nedošlo. Nejvyšší soud ČR proto dospěl v rozsudku spis. zn. **21 Cdo 476/2015, ze dne 15. 1. 2016, k závěru, že okamžité zrušení pracovního poměru učiněné zaměstnavatelem podle ust. § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce z důvodu neomluveného zameškání práce není neplatné pro rozpor se zákonem jen proto, že zaměstnavatel určil, že se u zaměstnance jedná o neomluvené zameškání práce, bez projednání s odborovou organizací.**

Zjišťování průměrného výdělku

Pro stanovení průměrného výdělku mají význam tři základní skutečnosti - rozhodné období, hrubá mzda (plat) zúčtovaná zaměstnanci k výplatě v rozhodném období, a odpracovaná doba v rozhodném období. Rozhodným obdobím je zásadně předchozí kalendářní čtvrtletí.

Mzdou (platem) zúčtovaným zaměstnanci k výplatě za rozhodné období ve smyslu ust. § 353 odst. 1 zákoníku práce je třeba rozumět zúčtování práva na mzdu (plat) v rozsahu, v jakém zaměstnanci vzniklo za práci vykonanou v rozhodném období; z tohoto hlediska není významné, kdy k výplatě mzda nebo platu (jejich části) fakticky došlo. (Podle rozsudku Nejvyššího soudu ČR spis. zn. 21 Cdo 517/2015, ze dne 25. 5. 2016)

Adolf Maulwurf

Aktualizováno: 21.8.2017

---

[1] Uvedený judikát Nejvyššího soudu by pravděpodobně neobstál v konfrontaci s judikaturou SD EU. K alespoň částečnému odstranění nesouladu české úpravy s úpravou příslušné evropské směrnice by mohlo dojít v rámci chystané novelizace zákoníku práce (viz sněmovní tisk č. 903 v aktuálním volebním období Poslanecké sněmovny, dostupné na www, k dispozici >>> zde; bližší komentář k problému viz Perniš, P.: Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů na nového nájemce, epravo.cz, 23. 11. 2016, dostupné na www, k dispozici >>> zde.

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

Další články:

- Judikatura: smluvní sjednání prekluzivní lhůty je obecně platné (FIDIC)
- Civilněprávní prostředky ochrany při koupi falzifikátu
- Novela zákona o pyrotechnice: likvidace profesionálů namísto zmírnění negativních vlivů
- Konec zákonné koncentrace řízení? Návrh Nejvyššího soudu před Ústavním soudem
- Soudní poplatky v řízení o rozvodu manželství a úpravy poměrů k nezletilému dítěti po tzv. rozvodové novele
- Imise ve stavebním řízení aneb kde končí veřejný zájem a začíná soukromé právo?
- Užívání prostoru nad pozemkem třetí osobou
- Přístup k nemovitosti přes pozemek třetí osoby
- PŘEHLEDNĚ: Jak funguje předkládání plné moci? Postačí soudu jen její „fotokopie“? Aneb vývoj právní úpravy požadavků na plnou moc v našem právním systému.
- Využívání nástrojů umělé inteligence: proč je GDPR relevantní?
- Transfer Pricing: Na co si dát pozor s blížícím se koncem roku