14. 9. 2017

ID: 106363

Pracovněprávní vztahy a směnka

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.

(Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 1.6.2017, sp.zn. 21 Cdo 4659/2016)

Nejvyšší soud České republiky rozhodl v právní věci žalobce C.B.SPED, a. s. se sídlem v Č.B., zastoupeného Mgr. J.J., advokátem se sídlem v Č.B., proti žalovanému J. K., zastoupenému JUDr. P.Z., advokátem se sídlem v M.L., o 200.000 Kč s příslušenstvím, vedené u Krajského soudu v Českých Budějovicích pod sp. zn. 13 Cm 1835/2013, o dovolání žalovaného proti rozsudku Vrchního soudu v Praze, ze dne 2. června 2016 č. j. 2 Cmo 197/2015-111, tak, že rozsudek vrchního soudu se zrušuje a věc se vrací Vrchnímu soudu v Praze k dalšímu řízení.

Z odůvodnění:

Žalobce se žalobou podanou u Krajského soudu v Českých Budějovicích dne 30. 12. 2013 domáhal, aby Krajský soud v Českých Budějovicích vydal směnečný platební rozkaz, v němž žalovanému uloží, aby do 15 dnů od doručení tohoto směnečného platebního rozkazu zaplatil žalobci 200.000 Kč s úrokem ve výši 6 % p. a. z částky 200.000 Kč od 1. 1. 2013 do zaplacení, směnečnou odměnu ve výši 666 Kč a náhradu nákladů řízení. Žalobu zdůvodnil zejména tím, že žalovaný vystavil dne 25. 6. 2012 směnku vlastní znějící na částku 200.000 Kč (jejíž originál žalobce soudu předložil), že žalobce byl na této směnce uveden jako osoba, které má být placeno, že žalobce tuto směnku v den vystavení přijal, že směnka s doložkou „bez protestu“ byla splatná dne 31. 12. 2012 u Raiffeisenbank, a. s., nám. Přemysla Otakara II. 13, České Budějovice, ve prospěch účtu 1000034774/5500, se stanoveným platebním místem České Budějovice, že žalobce směnku v den platební předložil k placení, avšak že žalovaný se v platební den do platebního místa k osobě, u níž byla směnka splatná, vůbec nedostavil a že na směnku „ničeho nezaplatil“, přestože byl právním zástupcem žalobce o zaplacení upomínán.

Krajský soud v Českých Budějovicích směnečným platebním rozkazem ze dne 20. 3. 2014 č. j. 13 Cm 1835/2013-13 uložil žalovanému, aby do 15 dnů od doručení směnečného platebního rozkazu zaplatil žalobci směnečný peníz ve výši 200.000 Kč, 6% úrok p. a. z částky 200.000 Kč od 1. 1. 2013 do zaplacení, směnečnou odměnu ve výši 666 Kč a náhradu nákladů řízení ve výši 44.122 Kč k rukám advokáta Mgr. J.J., nebo aby v téže lhůtě podal námitky, v nichž musí uvést vše, co proti směnečnému platebnímu rozkazu namítá.

Proti tomuto směnečnému platebnímu rozkazu podal žalovaný námitky. Uvedl, že směnka vznikla z důvodu zajištění pohledávky vzniklé v pracovněprávním vztahu, což zákoník práce nepřipouští, že k vystavení směnky došlo v důsledku ztráty (krádeže) návěsu, který byl žalobcem svěřen žalovanému v rámci výkonu pracovních úkolů, a to jako zajištění náhrady této škody, která žalobci jako zaměstnavateli vznikla, že předseda představenstva žalobce žalovaného pod silným psychickým tlakem, kdy mu kladl za vinu ztrátu návěsu, donutil okamžitě podepsat předmětnou směnku a dohodu o ukončení pracovního poměru a že ke vzniku škody ani nedošlo, neboť policii se podařilo

návěs vypátrat a tento byl nepoškozený vrácen žalobci. Žalovaný má za to, že nárok žalobce z titulu směnky je nejen nezákonný, vzhledem ke kogentním ustanovením zákoníku práce, ale též nedůvodný a v rozporu s dobrými mravy.

Krajský soud v Českých Budějovicích rozsudkem ze dne 14. 1. 2015 č. j. 13 Cm 1835/2013-58 zrušil směnečný platební rozkaz vydaný Krajským soudem v Českých Budějovicích dne 20. 3. 2014 pod č. j. 13 Cm 1835/2013-13 a rozhodl, že „žalovaný nemá nárok na náhradu nákladů řízení". Vycházel ze zjištění, že žalovaný pracoval u žalobce od 4. 4. 2011 jako řidič nákladního automobilu, že dne 25. 6. 2012 „došlo" k dohodě o rozvázání pracovního poměru ke dni 30. 6. 2012 a zároveň k vystavení směnky vlastní, která obsahuje všechny podstatné náležitosti uvedené v ustanovení § 75 zákona směnečného a šekového, že směnka sloužila k zajištění „nároku žalobce proti žalovanému v důsledku ztráty návěsu, se kterým žalovaný jako pracovník u žalobce - svého zaměstnavatele, jezdil", že kauzálním důvodem vystavení směnky je zajištění nároku žalobce na náhradu škody v důsledku ztráty návěsu, na které se měl žalovaný podílet svou nedbalostí, a to v době, kdy byl „v pracovním vztahu u žalobce", a že při jednání dne 25. 6. 2012 nebyl ze strany žalobce na žalovaného činěn žádný nátlak, ať již fyzický, či psychický, a nebylo mu vyhrožováno ani nijak zamezováno v odchodu z kanceláře zástupců žalovaného. Soud prvního stupně dovodil, že směnka je pouze formou peněžité záruky, že „vyjde téměř nastejno, pokud jsou u zaměstnavatele uloženy peníze zaměstnance či jeho peněžitý závazek", že jak peníze, tak směnky, jsou cennými papíry, že směnečný peníz uvedený ve směnce „vyjadřuje pouze vymahatelnou peněžitou hodnotu a nic jiného" a že pokud směnka zajišťovala nárok žalobce jako zaměstnavatele na náhradu škody proti žalovanému jako zaměstnanci, jedná se vlastně o „peněžitou záruku", kterou podle ustanovení § 346b odst. 3 zákoníku práce zaměstnavatel nesmí od zaměstnance v souvislosti s výkonem závislé práce požadovat. Uvedl, že ustanovení § 346b odst. 3 zákoníku práce nahradilo Ústavním soudem zrušené ustanovení § 13 odst. 2 písm. g) zákoníku práce, které zaměstnavateli zakazovalo požadovat či sjednat zajištění závazku v pracovněprávním vztahu, s výjimkou konkurenční doložky a srážek z příjmu z pracovněprávního vztahu, že Ústavní soud ani zákonodárce novelou zákoníku práce platnou od 1. 1. 2012 „neměli v úmyslu rozšiřovat zajištění zaměstnavatele směnkou o tento institut na úkor zaměstnance", že ustanovení § 3 odst. 2 písm. c) a § 3030 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, a ustanovení § 1 odst. 1 písm. a) a § 4 zákoníku práce aplikaci směnky jako zajišťujícího institutu v neprospěch zaměstnance vylučují, že zaměstnáváni jsou i lidé nižší inteligence, kterým může být poměrně sofistikovaný právní institut směnky v zajišťovacích vztazích méně pochopitelný a mohl by být proti nim zneužit, a že za této situace převáží základní soukromoprávní zásadu „co není zakázáno, je povoleno" v pracovněprávních vztazích zásada zvláštní zákonné ochrany zaměstnance jako slabší strany.

K odvolání žalobce a žalovaného Vrchní soud v Praze rozsudkem ze dne 2. 6. 2016 č. j. 2 Cmo 197/2015-111 změnil rozsudek soudu prvního stupně tak, že směnečný platební rozkaz Krajského soudu v Českých Budějovicích ze dne 20. 3. 2014 č. j. 13 Cm 1835/2013-13 se ponechává v platnosti, a rozhodl, že žalovaný je povinen zaplatit žalobci na náhradě nákladů řízení „před soudy obou stupňů" 70.570,59 Kč k rukám advokáta Mgr. J.J. a České republice – Krajskému soudu v Českých Budějovicích část soudního poplatku za odvolání žalobce ve výši 6.020 Kč. Shodně se soudem prvního stupně dovodil, že námitka žalovaného, že směnku podepsal pod silným psychickým tlakem a že jeho vůle při jejím vystavení nebyla z tohoto důvodu svobodná, nemá podklad ve zjištěném skutkovém stavu, a proto není opodstatněná, avšak na rozdíl od soudu prvního stupně odvolací soud považuje za neopodstatněnou též námitku žalovaného, že nárok žalobce na náhradu škody, kterou mu žalovaný způsobil, nebylo možno zajistit vystavením směnky, neboť ze žádného ustanovení zákoníku práce účinného k datu 25. 6. 2012, kdy směnka byla vystavena, nelze zákaz použití směnky jako „instrumentu" zajišťujícího případné nároky zaměstnavatele vůči zaměstnanci dovodit. Úprava obsažená v ustanovení § 346b odst. 3 zákoníku práce se podle názoru odvolacího soudu na daný případ neuplatní, neboť právní institut směnky nelze ztotožňovat s peněžitou zárukou, ani ho k ní

připodobňovat; smyslem ustanovení § 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, avšak v případě vystavení zajišťovací směnky zaměstnancem a jejího předání zaměstnavateli je podle názoru odvolacího soudu situace zcela odlišná, neboť se nejedná o faktické složení peněžních prostředků zaměstnancem, nýbrž o poskytnutí prostředku zajištění práv či povinností z pracovněprávního vztahu vzniklých. K námitce žalovaného, že žalobce po něm mohl požadovat náhradu škody pouze v rozsahu čtyřapůlnásobku průměrného platu, nebylo možné podle odvolacího soudu přihlížet, neboť byla uplatněna až při jednání soudu prvního stupně konaném dne 18. 8. 2014, tedy po lhůtě „předpokládané“ ustanovením § 175 odst. 1 občanského soudního řádu. Odvolací soud uzavřel, že žádná z námitek žalovaného ho nemohla zprostit jeho povinnosti zaplatit žalobci, na základě směnky k důkazu jím předložené, směnečný peníz ve výši 200.000 Kč s 6% úrokem ročně z této částky od 1. 1. 2013 do zaplacení a s odměnou ve výši 666 Kč.

Proti tomuto rozsudku odvolacího soudu podal žalovaný dovolání. Namítá, že pojem peněžitá záruka obsažený v ustanovení § 346b odst. 3 zákoníku práce je nezbytné vykládat tak, že se jedná o poskytnutí plnění, které jedna strana skládá druhé v určité sjednané výši na případné budoucí plnění, které v době vzniku záruky ještě není známo a ze kterého se může druhá strana uspokojit, že uvedené ustanovení zákoníku práce zakazuje zaměstnavateli požadovat po zaměstnanci, aby se zavazoval k jakémukoliv peněžitému plnění předtím, než je po něm požadována škoda, která je přesně vyčíslena, že v projednávaném případě směnka jednoznačně plnila funkci peněžité záruky na případnou budoucí škodu na majetku žalobce a že tato skutečnost by měla vést k neplatnosti takového jednání, neboť odporuje smyslu ustanovení § 346b odst. 3 zákoníku práce. Poukázal na skutečnost, že nelze dovodit subsidiaritu zákona směnečného a šekového vůči zákoníku práce, že běžný zaměstnanec stěží může mít znalosti z oblasti právní úpravy vztahující se k cenným papírům, které jsou navíc obsaženy ve speciální právní úpravě, že tedy nelze dovodit, že by zde byl založen vztah mezi zákoníkem práce a zákonem směnečným a šekovým, a že „není možnost využití směnečného a šekového práva v pracovním právu, tak jak to činí žalobce, zvláště s ohledem na odlišné principy a mechanismy, kterými se oba zákoníky řídí“, neboť v opačném případě by de facto byla popřena zásada obsažená v ustanovení § 1a odst. 1 písm. a) zákoníku práce. Dovolatel dále namítá, že ustanovení § 4 zákoníku práce odkazuje právě na občanský zákoník, a nikoliv na jiné normy soukromého práva, že jestliže je zákoník práce v konečném důsledku kogentní normou, nemohou se účastníci od znění zákona odchýlit v neprospěch zaměstnance, že zákoník práce by musel přímo odkazovat na směnku jakožto zajišťovací institut nebo na zákon směnečný a šekový, aby mohl zaměstnavatel zajistit pracovněprávní nárok směnkou, a že vzhledem k tomu, že zákoník práce žádný takový explicitní odkaz neobsahuje, má žalovaný za to, že využití směnky v pracovním právu je v rozporu se zákonem, popřípadě se jedná o obcházení zákona. Závěry odvolacího soudu podle názoru dovolatele rovněž porušují zásadu zákazu přenosu rizika z výkonu závislé práce na zaměstnance, čímž dochází k porušení jednoho ze základních znaků závislé práce, která musí být vykonávána na náklady a odpovědnost zaměstnavatele, a dochází ke střetu abstraktnosti a přísnosti směnečných závazků s principem ochrany zaměstnance uplatňujícím se v pracovním právu. Žalovaný navrhl, aby dovolací soud rozsudek odvolacího soudu zrušil a věc vrátil odvolacímu soudu k novému projednání a rozhodnutí.

Žalobce navrhl, aby dovolání bylo zamítnuto, neboť zákoník práce v době vystavení směnky výslovně nezakazoval zajišťovat závazky zaměstnance z pracovněprávního vztahu směnkou a nelze dospět k závěru, že vystavení zajišťovací směnky zaměstnancem je porušením zásady zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance.

Nejvyšší soud České republiky jako soud dovolací (§ 10a občanského soudního řádu) věc projednal podle zákona č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění účinném do 31. 12. 2013 (dále jen „o. s.

ř.“), neboť řízení ve věci bylo zahájeno přede dnem 1. 1. 2014 (srov. čl. II bod 2 zákona č. 293/2013 Sb., kterým se mění zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony). Po zjištění, že dovolání proti pravomocnému rozsudku odvolacího soudu bylo podáno oprávněnou osobou (účastníkem řízení) ve lhůtě uvedené v ustanovení § 240 odst. 1 o. s. ř., se nejprve zabýval otázkou přípustnosti dovolání.

Dovoláním lze napadnout pravomocná rozhodnutí odvolacího soudu, pokud to zákon připouští (§ 236 odst. 1 o. s. ř.).

Není-li stanoveno jinak, je dovolání přípustné proti každému rozhodnutí odvolacího soudu, kterým se odvolací řízení končí, jestliže napadené rozhodnutí závisí na vyřešení otázky hmotného nebo procesního práva, při jejímž řešení se odvolací soud odchýlil od ustálené rozhodovací praxe dovolacího soudu nebo která v rozhodování dovolacího soudu dosud nebyla vyřešena nebo je dovolacím soudem rozhodována rozdílně anebo má-li být dovolacím soudem vyřešená právní otázka posouzena jinak (§ 237 o. s. ř.).

Z hlediska skutkového stavu bylo v projednávané věci zjištěno (správnost skutkových zjištění soudů přezkumu dovolacího soudu – jak vyplývá z ustanovení § 241a odst. 1 a § 242 odst. 3 věty první o. s. ř. – nepodléhá), že žalovaný pracoval u žalobce od 4. 4. 2011 jako řidič nákladního automobilu, že dne 25. 6. 2012 uzavřel žalobce se žalovaným dohodu o rozvázání pracovního poměru ke dni 30. 6. 2012, že žalovaný dne 25. 6. 2012 vystavil směnku vlastní na řad žalobce znějící na částku 200.000 Kč a splatnou dne 31. 12. 2012, že důvodem jejího vystavení bylo zajištění nároku žalobce na náhradu škody vzniklé mu v důsledku ztráty návěsu, na které se měl žalovaný podílet svou nedbalostí v době trvání pracovního poměru mezi účastníky, a že při jednání dne 25. 6. 2012 nebyl ze strany žalobce na žalovaného činěn žádný nátlak, ať již fyzický, či psychický, a nebylo mu vyhrožováno ani nijak zamezováno v odchodu z kanceláře zástupců žalovaného.

Za tohoto skutkového stavu věci závisí napadený rozsudek odvolacího soudu mimo jiné na vyřešení otázky hmotného práva, zda lze zajistit pohledávku zaměstnavatele vůči zaměstnanci z pracovněprávního vztahu (pohledávku zaměstnavatele vůči zaměstnanci z důvodu náhrady škody) směnkou. Protože tato právní otázka v rozhodování dovolacího soudu dosud nebyla vyřešena, je dovolání proti rozsudku odvolacího soudu podle ustanovení § 237 o. s. ř. přípustné.

Po přezkoumání rozsudku odvolacího soudu ve smyslu ustanovení § 242 o. s. ř., které provedl bez jednání (§ 243a odst. 1 věta první o. s. ř.), Nejvyšší soud České republiky dospěl k závěru, že dovolání žalovaného je opodstatněné.

Projednávanou věc je i v současné době třeba posuzovat – vzhledem k tomu, že předmětná směnka byla žalovaným vystavena dne 25. 6. 2012 – podle zákona č. 191/1950 Sb., zákona směnečného a šekového, ve znění zákonů č. 29/2000 Sb. a č. 296/2007 Sb., tedy podle zákona směnečného a šekového ve znění účinném do 31. 12. 2013 (dále jen „směnečný zákon“), podle zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění zákonů č. 585/2006 Sb., č. 181/2007 Sb., č. 261/2007 Sb., č. 296/2007 Sb. a č. 362/2007 Sb., nálezu Ústavního soudu č. 116/2008 Sb. a zákonů č. 121/2008 Sb., č. 126/2008 Sb., č. 294/2008 Sb., č. 305/2008 Sb., č. 306/2008 Sb., č. 382/2008 Sb., č. 286/2009 Sb., č. 320/2009 Sb., č. 326/2009 Sb., č. 347/2010 Sb., č. 427/2010 Sb., č. 73/2011 Sb., č. 180/2011 Sb., č. 185/2011 Sb., č. 341/2011 Sb., č. 364/2011 Sb., č. 365/2011 Sb., č. 367/2011 Sb., č. 375/2011 Sb. a č. 466/2011 Sb., tedy podle zákoníku práce ve znění účinném do 30. 6. 2012 (dále jen „zák. práce“), a subsidiárně též podle zákona č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů, účinném do 30. 6. 2012 (dále jen „obč. zák.“).

Směnka je v právní teorii obvykle definována jako dlužnický dokonalý cenný papír, jímž za

předpokladu splnění přísných formálních náležitostí vzniká přímý, bezpodmínečný, nesporný a abstraktní závazek určité osoby zaplatit majiteli směnky v určitém místě a čase stanovenou peněžitou částku; i když se vystavení směnky zpravidla opírá o určitý důvod (kauzu), vzniká ze směnky specifický (směnečný) právní vztah, jehož abstraktní charakter tkví v tom, že právní důvod (kauza) není pro jeho existenci významný a ze směnky nevyplývá; směnečný závazek je přitom zcela samostatný a oddělený od případného závazku, který byl důvodem jeho vzniku. Vzhledem k tomu, že zákon nerozlišuje jednotlivé druhy směnek (právní teorie vymezuje rozdíly mezi směnkami pro soluto, pro solvendo a směnkami zajišťovacími), je třeba i v případě tzv. směnek zajišťovacích dovodit, že nejsou akcesorickým závazkem ve vztahu k závazku jinému. Okolnost, že podle dohody účastníků je účelem směnky zajistit splnění určitého závazku, se pak projeví v okruhu tzv. kauzálních námitek (čl. I § 17 směnečného zákona), jimiž se dlužník ze zajišťovací směnky může bránit povinnosti ze směnky plnit (srov. například odůvodnění rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 22. 8. 2002 sp. zn. 25 Cdo 1839/2000, který byl uveřejněn pod č. 59 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, roč. 2004, nebo odůvodnění rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 28. 8. 2008 sp. zn. 29 Odo 1446/2006, uveřejněného pod č. 42 v časopise Soudní judikatura, roč. 2009). Soudní praxe dovodila, že tzv. zajišťovací směnka jakožto prostředek zajištění (nikoliv zajišťovací závazek) je samostatným nárokem, nezávislým dokonce na existenci zajištěné pohledávky (srov. například usnesení Vrchního soudu v Praze ze dne 12. 5. 1998 sp. zn. 5 Cmo 14/97, publikované v časopise Soudní rozhledy č. 2/1999, str. 54, nebo odůvodnění již zmíněného rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 22. 8. 2002 sp. zn. 25 Cdo 1839/2000, který byl uveřejněn pod č. 59 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, roč. 2004). Plněním na zajišťovací směnku (na rozdíl od plnění z důvodu ručení či zástavního práva) tak zajištěná pohledávka nezaniká a stejně tak plněním na zajištěnou pohledávku nezaniká pohledávka ze zajišťovací směnky (srov. například odůvodnění rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 28. 8. 2008 sp. zn. 29 Odo 1141/2006, který byl uveřejněn pod č. 77 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, roč. 2009). Okolnost, že šlo o směnku zajišťovací, a že tedy věřiteli může náležet z ekonomického hlediska plnění jen jednou, se ovšem projeví tím, že v rozsahu proplacení zajišťovací směnky se dlužník ubrání případnému nucenému vymožení exekučním titulem přiznané zajištěné pohledávky námitkou plnění na zajišťovací směnku (srov. odůvodnění rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 25. 10. 2012, sp. zn. 21 Cdo 2564/2011).

Vydáním zajišťovací směnky věřitel nesměnečné zajištěné pohledávky získá výhodnější postavení věřitele směnečného, které spočívá především v urychlení a usnadnění procesu vymáhání pohledávky. Směnečný vztah lze považovat za typický příklad závazkového vztahu, v němž se projevuje nerovnost jeho účastníků. Směnečný dlužník je oproti směnečnému věřiteli ve značné nevýhodě, a to nejen před uplatněním směnky, ale i při výkonu směnečného práva. Tato nerovnováha je ještě umocněna v případech, kdy se směnečný věřitel rozhodne překročit hranice „řádného využití“ zajišťovací směnky a získat pro sebe vedle uvedených procesněprávních výhod také hmotněprávní zvýhodnění (např. tím, že v rozporu se zajišťovací povahou této směnky – tedy v rozporu s pravidly danými účelem emise směnky – uplatní zajišťovací směnku, aniž by se pohledávka, k jejímuž zajištění byla uplatněná směnka vystavena, stala splatnou, nebo tuto směnku uplatní v situaci, kdy pohledávka, k jejímuž zajištění byla směnka vystavena, neexistuje nebo neexistuje v rozsahu, v němž je uplatňována směnka, nebo při uplatnění směnky nerespektuje mimosměnečné ujednání, anebo tím, že zajišťovací směnku „osamostatní“ – tedy převede směnkou zajištěnou pohledávku samostatně bez zajišťovací směnky, anebo samostatně převede zajišťovací směnku bez současného převodu směnkou zajištěné pohledávky) a nepodaří-li se dlužníkovi řádně a včas podat námitky nerespektování zajišťovací povahy směnky při jejím uplatnění.

Pracovní právo historicky vzniklo z důvodu potřeby chránit slabší stranu pracovního vztahu, tj. zaměstnance; i v současné době je možné považovat ochrannou funkci za nejdůležitější a převažující funkci pracovního práva (nezanedbatelnou roli hraje i organizační funkce pracovního práva, vytváření rámce a podmínek, za nichž se uskutečňuje pracovní proces, vymezování míry práce,

odměny za práci, stanovení pravidel pro fungování trhu práce, poskytování nástrojů pro řízení podniku apod.). Tato funkce pracovního práva nalézá svůj výraz (mimo jiné) zejména v ustanovení § 1a písm. a) zák. práce, jež za jednu ze základních zásad pracovněprávních vztahů označuje zvláštní zákonnou ochranu postavení zaměstnance, a je zřetelná i z převažující legislativy Evropské unie. Tato zásada se nepochybně uplatňuje i ve vztahu k právní úpravě odpovědnosti zaměstnance za škodu obsažené zejména v ustanoveních § 250 a násl. zák. práce.

Z uvedeného vyplývá, že směnečná právní úprava a právní úprava pracovněprávních vztahů (právní úprava odpovědnosti zaměstnance za škodu) jsou založeny na zcela odlišných zásadách a principech. Zatímco úprava směnečných vztahů je konstruována jednoznačně ve prospěch věřitele ze směnky, čemuž je podřízena i právní úprava vymáhání směnečných nároků před soudem [abstraktnost závazku ze směnky, formálně přísné zkrácené směnečné řízení, námitky lze podat do patnácti (podle právní úpravy účinné do 30. 4. 2013 do osmi a podle právní úpravy účinné do 31. 12. 2012 dokonce jen do tří) dnů ode dne doručení směnečného platebního rozkazu, zásada koncentrace řízení, omezený okruh námitek, důkazní břemeno nese žalovaný apod.], úprava odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli obsažená v zákoníku práce (v níž se rovněž promítá výše uvedená zásada zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance) stojí na zcela opačných principech (zaměstnavatel musí škodu uplatnit, její výši a předpoklady vzniku odpovědnosti prokazovat, u obecné odpovědnosti za škodu prokazovat i zavinění zaměstnance, limitace výše náhrady škody způsobené z nedbalosti, možnost snížení výše náhrady škody soudem apod.).

V případě zajištění závazků vzniklých z pracovněprávních vztahů směnkou se zásady právní úpravy obsažené v zákoně směnečném a šekovém mohou dostat do rozporu se základními zásadami pracovněprávních vztahů, a to zejména v situaci, kdy směnečným věřitelem, v jehož prospěch je právní úprava směnečných vztahů konstruována, je zaměstnavatel a směnečným dlužníkem je jeho zaměstnanec, jemuž pracovní právo přiznává zvláštní zákonnou ochranu.

K výrazné kolizi směnečné a pracovněprávní úpravy pak může dojít v případě, že směnečný věřitel, který je zaměstnavatelem směnečného dlužníka, v rozporu se zajišťovací povahou vystavené směnky (v rozporu s pravidly danými účelem emise směnky), tedy postupem sice nikoli „řádným“, avšak nikoli rozporným se zákonem, převede směnku na jinou osobu indosací. Podle ustanovení čl. I § 17 směnečného zákona kdo je žalován ze směnky, nemůže činit majiteli námitky, které se zakládají na jeho vlastních vztazích k výstavci nebo k dřívějším majitelům, ledaže majitel při nabývání směnky jednal vědomě na škodu dlužníka. Toto zákonné ustanovení brání účinnému uplatnění tzv. relativních námitek (tedy i tzv. kauzálních námitek) vůči dalším majitelům směnky a směnečný dlužník může tuto překážku překonat a své relativní námitky s úspěchem uplatnit pouze tehdy, když novému majiteli prokáže, že při nabývání směnky vědomě jednal nepoctivě – tj. ke škodě dlužníka. Případná indosace zajišťovací směnky zaměstnavatelem na třetí subjekt (s výjimkou případů podle čl. I § 20 odst. 1 směnečného zákona) by postavení zaměstnance jako směnečného dlužníka výrazně zhoršila, neboť by učinila úspěšné uplatnění relativních námitek velmi obtížným až nemožným a zaměstnanci by v takovém případě hrozilo riziko, že bude povinen plnit novému majiteli směnky navzdory tomu, že v případě, že by k převodu (k osamostatnění) směnky nedošlo, by mu svědčila důvodná obrana.

Zmíněná překážka uplatnění relativních námitek vůči dalšímu majiteli směnky sice nevzniká v případech převodu směnky cesí či indosamentem s účinky cese – v případě cese či indosamentu s účinky cese totiž nový majitel vstupuje do práv a povinností předchozího majitele směnky (stává se jeho právním nástupcem), a dlužníkům tak vůči němu zůstávají zachovány i všechny námitky, které měli proti majiteli předchozímu – avšak možnost převodu směnky (a to jakoukoli cestou, tedy nejen indosamentem, ale i cesí či indosamentem s účinky cese) a skutečnost, že směnečný závazek na rozdíl od jiných zajišťovacích institutů (např. zástavního práva nebo ručení) není akcesorickým závazkem ve vztahu k závazku jinému, s sebou v případě zajišťovací směnky vydané k zajištění

pohledávky z pracovněprávního vztahu přináší i další problematický aspekt, a sice skutečnost, že zákon směnečnému věřiteli nikterak nebrání v tom, aby směnku „platně“ převedl na jiného samostatně bez současného postoupení pohledávky, k jejímuž zajištění byla směnka vystavena, a aby tak došlo k „osamostatnění“ zajišťovací směnky. Takový postup směnečného věřitele sice není „řádným“ využitím směnky (je v rozporu s účelem vystavení zajišťovací směnky), avšak zákon takovéto jednání směnečnému věřiteli nezakazuje. Zaměstnavateli v pozici směnečného věřitele se tak otevírá možnost, aby do právního vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem zapojil třetí osobu, která se namísto zaměstnavatele stane majitelem zajišťovací směnky a která tak namísto zaměstnavatele může směnku uplatnit, a aby tak dosáhl situace, kdy se tento samostatný směnečný závazek, který měl sloužit k zajištění pohledávky zaměstnavatele vůči zaměstnanci z pracovněprávního vztahu, dostane zcela mimo sféru pracovněprávního vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem.

Pracovněprávní vztahy se řídí zákoníkem práce; nelze-li použít zákoník práce, řídí se občanským zákoníkem, a to vždy v souladu se základními zásadami pracovněprávních vztahů (srov. § 4 zák. práce). Práva nebo povinnosti v pracovněprávních vztazích mohou být upravena odchylně od zákoníku práce, jestliže to zákoník práce výslovně nezakazuje nebo z povahy jeho ustanovení nevyplývá, že se od něj není možné odchýlit (srov. § 4b odst. 1 větu první zák. práce); totéž platí, jde-li o odchýlení od ustanovení občanského zákoníku, kterými se řídí pracovněprávní vztahy v rozsahu a způsobem vyplývajícím z ustanovení § 4 zák. práce (srov. § 2 odst. 3 obč. zák.).

Pracovněprávní vztahy se – jak vyplývá z výše uvedeného – řídí občanským zákoníkem na základě principu subsidiarity, tedy jen tehdy, nelze-li použít zákoník práce, a pouze takovým způsobem, aby to bylo v souladu se základními zásadami pracovněprávních vztahů. V pracovněprávních vztazích lze uzavřít nejen smlouvu (dohodu) zákonem pojmenovanou; ze subsidiárního užití ustanovení § 51 obč. zák. je nepochybné, že smluvní strany základních pracovněprávních vztahů mohou uzavřít i takovou smlouvu (dohodu), která není zvláště upravena; smlouva (dohoda) však nesmí odporovat obsahu nebo účelu zákona.

Tzv. směnečná smlouva (směnečná dohoda), v níž si strany sjednají, že pohledávka věřitele bude zajištěna směnkou, není zákonem zvláště upravena a je třeba ji považovat za smlouvu nepojmenovanou (inominátní) ve smyslu ustanovení § 51 obč. zák. (nejde-li o obchodní závazkové vztahy a některé jiné vztahy související s podnikáním, které jsou předmětem úpravy obsažené v obchodním zákoníku) a za platný právní úkon, ledaže by odporovala obsahu nebo účelu zákona.

Podle ustanovení § 338 zák. práce k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů může dojít jen v případech stanovených zákoníkem práce nebo zvláštním právním předpisem. Z uvedeného mimo jiné vyplývá, že je vyloučeno, aby přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů 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. například usnesení Nejvyššího soudu ze dne 17. 3. 2004 sp. zn. 21 Cdo 2659/2003, které bylo uveřejněno pod č. 88 v časopise Soudní judikatura, roč. 2004, nebo usnesení Nejvyššího soudu ze dne 6. 9. 2012 sp. zn. 21 Cdo 786/2011). Novelou zákoníku práce provedenou zákonem č. 365/2011 Sb. navíc byl (mimo jiné) s účinností od 1. 1. 2012 do zákoníku práce vložen § 4a, podle jehož prvního odstavce se pro pracovněprávní vztahy nepoužijí ustanovení občanského zákoníku o smlouvě ve prospěch třetí osoby, o zadržovacím právu, o vymíněném odstoupení od smlouvy, o společných závazcích a právech, o smlouvě s přesnou dobou plnění a o postoupení pohledávky. Podle důvodové zprávy k zákonu č. 365/2011 Sb. by použitím institutu postoupení pohledávky nebyla v dostatečné míře realizována ochranná funkce pracovního práva, potažmo by nedocházelo k naplnění zásady zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance zakotvené v ustanovení § 1a písm. a) zák. práce, která patří mezi

základní zásady pracovněprávních vztahů, jež mají mít normativní, nikoli jen deklaratorní význam, jež mají být základními interpretačními pravidly pro aplikaci právních norem zákoníku práce, pro realizaci smluvní vůle účastníků v mezích zásady „co zákon nezakazuje, to dovoluje“, neboli „co není zakázáno, je dovoleno“, i pro použití právních norem občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích a jež by měly být rovněž rámcem pro právní úkony účastníků pracovněprávních vztahů; postoupení pohledávky (stejně jako smlouva ve prospěch třetí osoby) by oslabilo postavení zaměstnance v základním pracovněprávním vztahu, v němž zaměstnanec požívá ochrany, stejně jako garanci sociálního standardu, a nebylo by správné, aby do postavení některé ze smluvních stran základního pracovněprávního vztahu vstupoval nebo přistupoval „cizí“ subjekt.

Při aplikaci výše uvedených zásad na použití zajišťovací směnky, jejímž pojmovým znakem je mimo jiné též její (téměř neomezená a neomezitelná) převoditelnost, k zajištění pohledávky zaměstnavatele vůči zaměstnanci z pracovněprávních vztahů nelze než dospět k závěru, že směnečná smlouva, v níž se zaměstnavatel se zaměstnancem dohodnou, že pohledávka zaměstnavatele vůči zaměstnanci z pracovněprávního vztahu (z důvodu náhrady škody způsobené zaměstnancem zaměstnavateli) bude zajištěna směnkou, je v rozporu se základními zásadami pracovněprávních vztahů (zejména se zásadou zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance), neboť zajištění pohledávky zaměstnavatele vůči zaměstnanci z pracovněprávního vztahu (z důvodu náhrady škody způsobené zaměstnancem zaměstnavateli) směnkou jednak zásadním způsobem zhoršuje postavení zaměstnance, jenž se tak dostává do pozice směnečného dlužníka, v jehož silný neprospěch je směnečná právní úprava koncipována, jednak – jak výše uvedeno – umožňuje, aby se majitelem směnky, která slouží k zajištění pohledávky zaměstnavatele vůči zaměstnanci z pracovněprávního vztahu, stala třetí osoba a aby se tak možnost uplatnit plnění, jehož důvod (kauza) vyplývá z pracovněprávních vztahů mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, dostala mimo sféru pracovněprávního vztahu a do postavení zaměstnavatele tak (byť nepřímo prostřednictvím samostatného abstraktního závazku, jehož kauza však přímo souvisí s pracovněprávním vztahem mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem) vstoupil, respektive k postavení zaměstnavatele jako věřitele pohledávky z pracovněprávního vztahu, který – jak výše uvedeno – tuto svou pohledávku nesmí platně postoupit jiné osobě, přistoupil třetí (cizí) subjekt (nový majitel směnky), jenž může namísto zaměstnavatele (popřípadě „paralelně“ s ním) požadovat po zaměstnanci peněžité plnění, přičemž v případě převodu směnky indosamentem může navíc dojít k výraznému zhoršení postavení zaměstnance v pozici směnečného dlužníka, a jednak v rozporu s ustanovením § 4b zák. práce umožňuje prolomení tzv. minimálního sociálního standardu [v případě pohledávky zaměstnavatele vůči zaměstnanci z důvodu náhrady škody vyjádřeného zejména v podobě omezení výše požadované náhrady škody, která u škody způsobené z nedbalosti (nikoli však v opilosti nebo po zneužití jiných návykových látek) nesmí přesáhnout u jednotlivého zaměstnance částku rovnající se čtyřapůlnásobku jeho průměrného měsíčního výdělku před porušením povinnosti, kterým způsobil škodu (srov. § 257 odst. 2 zák. práce), neboť (s ohledem na to, že směnečná suma, na kterou je vystavena zajišťovací směnka, může tuto částku převyšovat) směnečnému věřiteli, který by směnku uplatnil v rozporu s její zajišťovací povahou (tedy nikoli řádně), by se mohlo dostat více, než kolik činí maximální výše náhrady škody stanovená zákoníkem práce, nepodaří-li se zaměstnanci v postavení směnečného dlužníka řádně a včas uplatnit námitku nerespektování zajišťovací povahy směnky při jejím uplatnění, nebo byla-li zajišťovací směnka indosována na třetí osobu a nejednala-li tato osoba při nabývání směnky vědomě na škodu dlužníka]. Přestože zajištění pohledávky zaměstnavatele vůči zaměstnanci z pracovněprávního vztahu směnkou není zákonem výslovně zakázáno (tak jak je tomu v případě zákazu požadovat po zaměstnanci v souvislosti s výkonem závislé práce peněžitou záruku stanoveného v § 346b odst. 3 zák. práce, který však – a v tom je nutno s odvolacím soudem souhlasit – nelze vztáhnout na zajištění pohledávky zaměstnavatele vůči zaměstnanci z pracovněprávního vztahu směnkou), je třeba tento zákaz dovodit ze základních zásad pracovněprávních vztahů, které jsou příkladmo vyjmenovány v ustanovení § 1a zák. práce.

Z uvedených důvodů Nejvyšší soud České republiky dospěl k závěru, že 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 [§ 19 písm. d) zák. práce].

V projednávané věci žalovaný vystavil směnku vlastní na řad žalobce znějící na částku 200.000 Kč a splatnou dne 31. 12. 2012, která měla zajišťovat pohledávku žalobce jako zaměstnavatele vůči žalovanému, jenž u žalobce v pracovním poměru vykonával práci řidiče, na náhradu škody vzniklé žalobci v důsledku ztráty návěsu, na níž se měl žalovaný podílet svou nedbalostí. Protože pohledávku zaměstnavatele vůči zaměstnanci z důvodu náhrady škody nelze – jak vyplývá z výše uvedeného - zajistit směnkou, je směnečná dohoda mezi žalobcem a žalovaným, ve které bylo takové zajištění pohledávky žalobce vůči žalovanému z důvodu náhrady škody dohodnuto, neplatná a námitka žalovaného, že vystavení předmětné směnky k zajištění práva žalobce na náhradu škody vůči žalovanému nebylo podle zákoníku práce přípustné, je proto opodstatněná.

Z uvedeného vyplývá, že rozsudek odvolacího soudu, který spočívá na závěru, že ze žádného ustanovení zákoníku práce účinného v době vystavení předmětné směnky nelze dovodit zákaz použití směnky jako „instrumentu“ zajišťujícího případné nároky zaměstnavatele vůči zaměstnanci a že námitka nepřípustnosti vystavení předmětné směnky k zajištění práva žalobce na náhradu škody uplatněná žalovaným proto nemůže být důvodná, není správný. Protože nejsou podmínky pro zastavení dovolacího řízení, pro odmítnutí dovolání, pro zamítnutí dovolání a ani pro změnu rozsudku odvolacího soudu, Nejvyšší soud České republiky tento rozsudek zrušil (§ 243e odst. 1 o. s. ř.) a věc vrátil odvolacímu soudu (Vrchnímu soudu v Praze) k dalšímu řízení (§ 243e odst. 2 věta první o. s. ř.).

zdroj: www.nsoud.cz

Právní věta - redakce.

Další články:

- Náklady řízení (exkluzivně pro předplatitele)
- Propuštění duchovních (exkluzivně pro předplatitele)
- Skutková zjištění
- Tarifní hodnota (exkluzivně pro předplatitele)
- Předčasný důchod
- Předběžné opatření
- Prozatímní rozhodnutí
- Prozatímní rozhodnutí
- Imise (exkluzivně pro předplatitele)
- Neplatnost právního úkonu
- Ochrana přírody (exkluzivně pro předplatitele)