



## Z AKTUÁLNÍ JUDIKATURY

**Mgr. Michal Vrajík,**

*samostatný advokát; externí spolupracovník, Human Garden*

### PŘEVEDENÍ NA JINOU PRÁCI KVŮLI TRESTNÍMU ŘÍZENÍ

**Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 30. ledna 2019, sp. zn. 21 Cdo 1786/2018**

*(dostupný na [www.nsoud.cz](http://www.nsoud.cz))*

**Počátek trestního řízení je zásadně vymezen okamžikem (datem) sepisu záznamu podle ustanovení § 158 odst. 3 tr. řádu** o zahájení úkonů trestního řízení k objasnění a prověření skutečností důvodně nasvědčujících tomu, že byl spáchán trestný čin, zatímco pravomocným usnesením o zahájení trestního stíhání je započat – již v rámci zahájeného trestního řízení – jeden z úseků trestního řízení, označovaný jako trestní stíhání.

**Podle podezření příslušného policejního orgánu se žalobce měl podílet na procesu tzv. „omlazování“ vozidel za účelem navýšení jejich prodejní ceny a na legalizaci vozidel odcizených v zahraničí.** V protiprávním jednání žalobce, pro které je vůči němu vedeno trestní řízení, je tak třeba spatřovat **nejen závažnou trestnou činnost, ale také nesprávný úřední postup** orgánu územního samosprávného celku v přenesené působnosti, **za škodu jím způsobenou odpovídá stát.** Náhrady škody vůči státu se za této situace mohou následně domáhat poškození kupující dotčených vozidel s tvrzením, že by si vozidla nekoupili, kdyby byli předem seznámeni s odpovídajícími daty, případně poškození kupující, jimž bylo vozidlo jako výnos z trestné činnosti zabaveno Policií ČR (srov. § 79a tr. řádu), případně policií či celním orgánem cizího státu, kde bylo vozidlo odcizeno. V případě, že stát poškozeným poskytne náhradu škody způsobenou nesprávným úředním postupem orgánu územního samosprávného celku v přenesené působnosti, může pak požadovat regresní úhradu přímo na dotčeném územním samosprávném celku, v daném případě na zaměstnavateli žalobce (srov. § 16 odst. 1 zákona č. 82/1998 Sb.). Z toho je zřejmé, že **ačkoli žalovanému (jako zaměstnavateli žalobce) zatím protiprávním jednáním žalobce, pro které bylo vůči žalobci zahájeno trestní řízení, žádná škoda na majetku nevznikla, do budoucna taková škoda hrozí (lze ji důvodně očekávat).**

Za tohoto stavu je odůvodněn závěr, že proti žalobci bylo zahájeno trestní řízení pro podezření z úmyslné trestné činnosti spáchané při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním ke škodě na majetku zaměstnavatele (žalovaného), a lze proto přisvědčit odvolacímu soudu, že **žalovaný od 9. srpna 2016 podle ustanovení § 41 odst. 2 písm. b) zákoníku práce převedl žalobce na jinou práci oprávněně.**

Zaměstnanci, který byl v souladu s ustanovením § 41 odst. 1 písm. b) zákoníku práce převeden na jinou práci, **náleží za dobu převedení doplatek do výše průměrného výdělku, kterého dosahoval před převedením, teprve za předpokladu, že nebude pravomocně odsouzen.** Vzhledem k tomu, že v projednávané věci do doby vyhlášení napadeného rozsudku odvolacího soudu nebylo trestní řízení proti žalobci skončeno, je žaloba, již se žalobce domáhá za období od 9. srpna 2016 do 31. prosince 2016 doplatku do výše platu, kterého dosahoval před převedením na jinou práci, předčasná a nelze jí proto (zatím – tzv. protentokrát) vyhovět.

## Komentář

V komentovaném rozsudku pracoval zaměstnanec u městského úřadu v jedné obci a policejní orgány nabyly podezření, že se podílí na procesu tzv. omlazování vozidel a na legalizaci vozidel odcizených v zahraničí. Policejní orgány tedy zahájily postup podle trestního řádu a trestní řízení. Zaměstnavatel v určitém okamžiku trestního řízení zareagoval tím, že zaměstnance převedl na jinou, hůře placenou práci, s odůvodněním, že proti zaměstnanci bylo zahájeno trestní řízení pro podezření z úmyslné trestné činnosti ke škodě na majetku zaměstnavatele.

Zaměstnanec s tímto posouzením nesouhlasil a domáhal se doplatku do výše průměrného výdělku, přičemž argumentoval, že usnesení o zahájení trestního stíhání bylo zrušeno a že v danou dobu tedy nebyl trestně stíhanou osobou.

Nejvyšší soud v této věci přijal hned několik zajímavých závěrů:

- dovodil, že trestní řízení nezačíná až usnesením o zahájení trestního stíhání, ale již tím, že policejní orgán sepíše podle trestního řádu záznam o zahájení úkonů trestního řízení k objasnění a prověření skutečností důvodně nasvědčujících tomu, že byl spáchán trestný čin. Již ve fázi, kdy policejní orgán prověřuje své podezření, se tak vede trestní řízení;
- vyložil, že pojem „*ke škodě na majetku zaměstnavatele*“ v § 41 odst. 2 písm. b) zákoníku práce nevyžaduje, aby ke škodě již došlo, ale stačí, že škoda reálně hrozí; a
- vysvětlil, že nárok na doplatek ke mzdě nebo platu do průměrného výdělku přísluší zaměstnanci teprve poté, co trestní řízení pravomocně skončí a zaměstnanec nebude odsouzen. Pokud tedy zaměstnanec nárok na doplatek uplatnil v době, kdy trestní řízení ještě probíhalo, učinil tak předčasně a žaloba musela být zamítnuta.

Zaměstnavatel tedy v této věci zaměstnance převedl na jinou práci platně a zaměstnanec se svým nárokem, minimálně protentokrát (v závislosti na konečném výsledku trestního stíhání), neuspěl. Výše uvedené závěry jsou podle názoru autora správně odůvodněny a prakticky umožňují zaměstnavatelům bránit se v případech podezření, že se zaměstnanec dopouští trestné činnosti.

## ŽALOBA NA ÚPRAVU PRACOVNÍHO POSUDKU

**Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 23. ledna 2019, sp. zn. 21 Cdo 4274/2017**

(dostupný na [www.nsoud.cz](http://www.nsoud.cz))

**Pracovní posudek (jako celek) má sloužit zejména tomu, aby informoval potenciálního budoucího zaměstnavatele o skutečnostech uvedených v ustanovení § 314 odst. 1 věte druhé zákoníku práce. Zároveň platí, že jde o „hodnocení“ zaměstnance, a proto vždy obsahuje subjektivní názor zaměstnavatele na zaměstnance.** Otázka, zda konkrétní hodnocení zaměstnance vyznívá jako „jednostranné negativní nahlížení“ na zaměstnance, znamená posouzení, zda údaje uvedené v pracovním posudku vycházejí z objektivních (prokazatelných) skutečností, tedy **zda lze prokázat pravdivost skutečností, o něž je hodnocení zaměstnavatele opřeno. Nelze-li v tomto směru závěrům, které zaměstnavatel učinil, ničeho vytknout, je otázka, zda jde o „jednostranné negativní nahlížení“ na zaměstnance, bezpředmětná.** Vyznění

hodnocení zaměstnance je totiž reflexí skutečností, z nichž vychází, a to, jak je dále posuzováno (negativní, pozitivní, zaujaté, objektivní apod.), je již nepodstatné, neboť vyjadřuje toliko další (nyní již jiné) hodnocení skutečností, jež byly podkladem pro hodnocení zaměstnavatele.

Byla-li v řízení pravdivost a objektivnost pracovního hodnocení, jehož vypuštění se žalobkyně domáhala, prokázána jak svědeckými výpověďmi, tak listinnými důkazy, nebylo možno žalobě vyhovět v části, jíž se žalobkyně domáhala, aby se z pracovního posudku ze dne 31. května 2013 „vypustilo: M. Č. svoji práci, zvláště pak funkci ředitelky ekonomického úseku, vykonávala s neochotou k týmové spolupráci, která byla pro řádné vykonávání uvedené funkce zcela nezbytná. V průběhu pracovního zařazení se stále více projevovала neschopnost zaměstnankyně spolupracovat s některými úseky zaměstnavatele, kdy nejzávažnějším problémem byla nekomunikace s konkrétními zaměstnanci. Zaměstnankyně nebyla schopna uznat vlastní chybu a odmítala plnit některé příkazy nadřízeného včetně absencí na předem domluvených jednání. Zaměstnankyně nebyla schopna při výkonu své funkce, ač to bylo nezbytné, seznámit se a pracovat s informačním systémem pro pojišťovnictví používaným zaměstnavatelem“.

**Domnívala-li se žalobkyně, že posudek byl nevyvážený, mohla se žalobou domáhat jeho doplnění o slova, jež by podle jejího názoru vyjadřovala také skutečnosti, že jí zaměstnavatel „v průběhu trvání pracovního poměru písemně nevytknul porušování povinností vyplývajících z právních předpisů vztahující se k jí vykonávané práci ani ji na takové porušování povinností neupozornil, ba naopak jí po dobu trvání pracovního poměru za pracovní výsledky finančně odměňoval“. Byly-li však údaje, které žalobkyně považovala za „jednostranně negativní“, posouzeny jako pravdivé a objektivní, je závěr odvolacího soudu o potvrzení zamítavého výroku rozsudku odvolacího soudu správný.**

## Komentář

Posudek o pracovní činnosti (pracovní posudek) je vedle potvrzení o zaměstnání dalším dokumentem, který se vydává v souvislosti se skončením pracovněprávního vztahu (nejčastěji pracovního poměru). Na rozdíl od potvrzení o zaměstnání se však pracovní posudek vydává jen na žádost zaměstnance a jsou jím míněny veškeré písemnosti týkající se hodnocení práce zaměstnance, jeho kvalifikace, schopností a dalších skutečností majících vztah k výkonu práce. Pracovní posudek je tedy zjednodušeně řečeno subjektivním hodnocením kvality práce zaměstnance. V praxi se proto stává, že zaměstnanec s obsahem posudku nesouhlasí a pro tento případ se může do 3 měsíců ode dne, kdy se o obsahu posudku dozvěděl, domáhat u soudu přiměřené úpravy pracovního posudku.

Právě úpravy pracovního posudku se týkal spor řešený v komentovaném rozsudku, neboť se zaměstnankyně domáhala, aby z posudku byla určitá část vypuštěna, protože byla podle ní neobjektivní a nepravdivá.

Nejvyšší soud ale připomněl, že úpravy pracovního posudku se lze domáhat jen v případě, je-li posudek nesprávný. To znamená, že se v soudním řízení přezkoumávají sporné části z hlediska jejich správnosti a pravdivosti. Jestliže se zaměstnanci podaří prokázat, že je sporná část pracovního posudku nesprávná, soud ji skutečně může svým rozhodnutím z posudku vypustit. Jestliže však zaměstnanec toto břemeno neunese, soud žalobu v dané části zamítne.

Je rovněž nutné si uvědomit, že řízení o žalobě o úpravu pracovního posudku je řízením, které se zahajuje na návrh zaměstnance a zároveň ze zákoníku práce nevyplývá konkrétní způsob vypořádání. Tato právně-teoretická konstrukce v praxi znamená, že je soud při rozhodování ve věci vázán tím, co zaměstnanec v žalobě navrhl. Neboli jinak řečeno – soud může sporná ustanovení posudku zrušit nebo změnit tak, jak navrhuje zaměstnanec, ale nemůže sám z vlastní iniciativy posudek doplnit nebo opravit, pokud to zaměstnanec v řízení nenavrhl.

Právě tato pravidla pak Nejvyšší soud vedla k – podle názoru autora zcela správnému – závěru, že pokud se v řízení prokázala pravdivost sporných tvrzení, nemohl je soud z posudku

vypustit. Jestliže pak celý posudek podle žalujícího zaměstnance vyzníval neobjektivně, nemohl jej soud z vlastní iniciativy doplnit o pozitivní hodnocení zaměstnance (i kdyby bylo pravdivé), pokud to zaměstnanec sám nenavrhl. Zaměstnanec se tedy v dané věci za těchto okolností nemohl úspěšně domáhat vypuštění sporných částí posudku (protože byly pravdivé), ale mohl navrhnout doplnění posudku o takové skutečnosti, které by ho alespoň částečně „vyvážily“. Protože to však zaměstnanec neudělal, nemohl být u soudu se svými požadavky ani zčásti úspěšný.



## ODPOVÍDÁME NA DOTAZY ČTENÁŘŮ

### OCHRANA OSOBNÍCH ÚDAJŮ

*Jsme výrobní firma potravinářských výrobků a na dodacích listech uvádíme název dopravce a jméno řidiče. Tato informace je pro nás velmi důležitá.*

*Vzor části dodacího listu:*

*Dodací list číslo: 390073111  
 Linka: 169 čas 3,00 hod.  
 Řidič: 71 Novák – Horák (vysvětlení – Novák je dopravce, Horák je řidič)  
 Odběratel: 930  
 IČ: xxxxxxxx  
 DIČ: xxxxxxxxxx*

*Lze v souvislosti s ochranou osobních údajů uvádět na dodacích listech jméno řidiče? Jeden externí řidič si totiž stěžuje, že se jedná o porušení zákona, resp. GDPR. Dříve jsme používali celá jména řidičů, nyní jsme slevili pouze na příjmení.*

*V. Š., Praha*

U každé kategorie zpracovávaných osobních údajů musí být správce osobních údajů schopen doložit legitimní důvod jejich zpracování, kterým může být podle článku 6 odst. 1 písm. b) Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2016/679 ze dne 27. dubna 2016 o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a o volném pohybu těchto údajů a o zrušení směrnice 95/46/ES (obecné nařízení o ochraně osobních údajů) (dále jen „nařízení GDPR“) plnění pracovní smlouvy nebo v případě OSVČ obchodní smlouvy o dopravě zboží. Zpracování osobních údajů zaměstnanců je podle článku 6 odst. 1 písm. f) nařízení GDPR rovněž přípustné, je-li nezbytné pro účely oprávněných zájmů správce osobních údajů či třetí strany (obchodních partnerů a klientů), kromě případů, kdy před těmito zájmy mají přednost zájmy nebo základní práva a svobody zaměstnanců nebo OSVČ vyžadující ochranu osobních údajů. Jsou-li splněny tyto podmínky, není k tomuto zpracování osobních údajů potřeba jejich souhlas.