



Z AKTUÁLNÍ JUDIKATURY

Mgr. Michal Vrajík, *samostatný advokát*

JUDr. Radim Marada, *advokát v trvalé spolupráci s Mgr. Michalem Vrajíkem*

K OKAMŽIKU UZAVŘENÍ KVALIFIKAČNÍ DOHODY NA ZÁKLADĚ UJEDNÁNÍ UVEDENÉHO V NÁVRHU

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 19. května 2021, sp. zn. 21 Cdo 3382/2020
(dostupný na www.nsoud.cz)

Nejvyšší soud České republiky dospěl k závěru, že **účinnost přijetí návrhu na uzavření smlouvy ve smyslu § 1745 o. z. může být dohodou stran pracovněprávního vztahu určena k jinému okamžiku než k okamžiku, kdy vyjádření souhlasu s obsahem návrhu dojde navrhovateli smlouvy.** Takovým jiným okamžikem může být i okamžik podpisu písemného návrhu smlouvy (podepsaného navrhovatelem) stranou, které je návrh určen. To platí i v případě návrhu smlouvy, pro kterou zákoník práce vyžaduje písemnou formu.

V projednávané věci žalobkyně připravila text „dohody o zvýšení kvalifikace“, který obsahoval i ujednání, že „platnost a účinnost této smlouvy nastává ke dni podpisu smlouvy oběma stranami“, a který předložila (bez svého podpisu) žalovanému. **Jestliže žalovaný tento text bez dalšího podepsal a doručil žalobkyni (jakožto jím podepsaný návrh smlouvy), která jej následně také podepsala, pak – za předpokladu, že žalobkyně připojila svůj podpis k návrhu „dohody o zvýšení kvalifikace“ v době přiměřené povaze této dohody – by nebylo možné než uzavřít, že se žalovaný a žalobkyně dohodli na tom, že návrh na uzavření kvalifikační dohody (podepsaný jednou smluvní stranou, v projednávané věci žalovaným jako zaměstnancem) je účinně přijat druhou smluvní stranou (v projednávané věci žalobkyní jako zaměstnavatelem) k okamžiku, kdy oblát (žalobkyně) návrh dohody podepíše, aniž by bylo nezbytné, aby akceptaci (vyjádření souhlasu s návrhem) doručil navrhovateli (žalovanému).**

Komentář

Rozhodnutí bylo vydáno ve sporu, ve kterém se zaměstnavatel po svém bývalém zaměstnanci pracujícím u něj jako pilot domáhal vrácení nákladů na zvýšení kvalifikace vynaložených na typový výcvik na určeném letounu. Zaměstnanec tento výcvik úspěšně absolvoval, nicméně závazek setrvání v pracovním poměru po sjednanou dobu po absolvování výcviku nedodržel. Kvalifikační dohody jsou v praxi uzavírány právě k tomu, aby pro tyto případy musel zaměstnanec náklady vynaložené zaměstnavatelem vrátit, a to ve výši odpovídající časovému úseku, kdy tento závazek nedodržel.

Dané řízení přitom z velké části vázlo na „formalitu“, kdy se zaměstnanec bránil proti žalobě mimo jiné tím, že kvalifikační dohoda nebyla vůbec uzavřena. Kvalifikační dohoda byla

podepsána „na dálku“ – nejprve ji podepsal žalovaný zaměstnanec a odeslal ji zaměstnavateli k podpisu. Ten ji sice rovněž podepsal, ale podepsané vyhotovení zaměstnanci už nedoručil. Součástí kvalifikační dohody bylo ujednání, že dohoda nabývá platnosti a účinnosti už dnem podpisu oběma stranami – jádrem sporu tedy bylo to, zda má toto ustanovení dopad na to, že (zda vůbec a kdy) byla kvalifikační dohoda uzavřena.

Soudy nižších stupňů v daném případě rigidně aplikovaly úpravu uzavírání smlouvy v občanském zákoníku. Ten za okamžik uzavření dvoustranné smlouvy považuje (zjednodušeně řečeno) okamžik, kdy strana podepisující smlouvu jako druhá doručí plně podepsanou smlouvu první straně. To se v dané věci nestalo, z čehož odvolací soud dovodil, že kvalifikační dohoda nebyla nikdy uzavřena.

Nejvyšší soud tento výklad zásadně korigoval. S odkazem na svou dřívější judikaturu upozornil na to, že je právem stran sjednat jiný okamžik uzavření smlouvy. Tento jiný postup může být přitom uveden v samotném návrhu smlouvy. S ohledem na ujednání v návrhu kvalifikační dohody dovodil, že si její účastníci zvolili okamžik jejího podpisu oběma stranami zároveň jako okamžik uzavření. Vytkl tedy soudům nižších stupňů, že je vedlejší, jestli zaměstnavatel zaslal oboustranně podepsanou kvalifikační dohodu zaměstnanci, neboť kvalifikační dohoda byla uzavřena už okamžikem podpisu.

Autoři se s komentovaným rozhodnutím ztotožňují. Proces uzavření smlouvy byl ponechán na jednajících stranách ještě za účinnosti „starého“ občanského zákoníku č. 40/1964 Sb. a není důvod, proč by za „volnějšího“ současného občanského zákoníku č. 89/2012 Sb. měla být věc posuzována odlišně. Rozhodnutí je mimo jiné potvrzením toho, že každé ujednání ve smlouvě je důležité a podstatné, a je proto vhodné před podpisem minimálně „závažnějších“ dokumentů konzultovat věc s odborníkem pro daný obor.

K DORUČOVÁNÍ OZNÁMENÍ O TRVÁNÍ NA DALŠÍM ZAMĚSTNÁVÁNÍ ZAMĚSTNAVATELI

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 1. června 2021, sp. zn. 21 Cdo 833/2021
(dostupný na www.nsoud.cz)

Písemnosti zaměstnance určené jeho zaměstnavateli se doručují zpravidla osobním předáním v místě sídla zaměstnavatele (srov. § 337 odst. 1 větu první zák. práce), a to **statutárnímu orgánu zaměstnavatele, k tomu určenému zaměstnanci, popřípadě každému vedoucímu zaměstnanci, který je nadřízen zaměstnanci, o jehož písemnost jde**, ale i jakýmkoliv jiným způsobem, kterým se rovněž dostanou do sféry dispozice zaměstnavatele, například **prostřednictvím držitele poštovní licence nebo pomocí každé fyzické osoby, která bude ochotna doručení provést** (k obsahové obdobné právní úpravě obsažené v § 266a předešlého zákoníku práce srov. např. právní názor vyjádřený v rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 3. ledna 2006, sp. zn. 21 Cdo 563/2005, který byl uveřejněn pod č. 65 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, roč. 2006, nebo rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26. ledna 2010, sp. zn. 21 Cdo 1169/2008). Jestliže s tím zaměstnavatel souhlasí, může zaměstnanec doručit písemnost určenou zaměstnavateli též prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací, a to za podmínek uvedených v § 337 odst. 2, 4 a 5 zák. práce.

Z uvedeného vztaženo na projednávanou věc vyplývá, že **dopis** žalovaného ze dne 16. září 2015, ve kterém žalovaný oznámil žalobci, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, **mohl být řádně doručen žalobci jen tehdy, jestliže se dostal do sféry jeho dispozice, a jestliže tedy žalobce měl možnost seznámit se s jeho obsahem**. Předáním S. P. mohly nastat účinky doručení této písemnosti žalobci – nebyla-li S. P. statutárním orgánem žalobce ani vedoucím zaměstnancem nadřízeným žalovanému – **jen v případě, že jmenovaná byla zaměstnankyní určenou žalobcem k přebírání písemností zaměstnanců adresovaných žalobci jako zaměstnavateli**. Nebyla-li

S. P. zaměstnankyní určenou k přebírání těchto písemností, **mohlo se oznámení žalovaného ze dne 16. září 2015 dostat do dispoziční sféry žalobce rovněž jejím prostřednictvím** (byla-li ochotna doručení této písemnosti žalobci provést), **ale v takovém případě by účinky doručení dopisu žalovaného ze dne 16. září 2015 nastaly až okamžikem, kdy by jej S. P. předala statutárnímu orgánu žalobce nebo jiné oprávněné osobě.** Závěr odvolacího soudu, že dopis žalovaného, kterým žalobci sděluje, že trvá na dalším zaměstnávání, byl dne 16. září 2015 žalobci doručen jeho předáním S. P., neboť tato zaměstnankyně žalobce (zaměstnaná na pozici administrativního pracovníka a fakturantky) projevila ochotu provést doručení písemnosti jednatelem žalobce, jemuž byla adresována, aniž by se zabýval tím, zda S. P. byla zaměstnankyní určenou k přebírání písemností zaměstnanců adresovaných žalobci, popř. (nebyla-li takovou zaměstnankyní) tím, zda S. P. uvedenou písemnost předala jednatelem žalobce (popř. jiné oprávněné osobě), proto není správný.

Komentář

Rozhodnutí bylo vydáno v typově častém sporu v oblasti pracovněprávních vztahů, a to o náhradu mzdy či platu z neplatného rozvázání pracovního poměru podle § 69 odst. 1 zákoníku práce. Pro přiznání tohoto nároku z právní úpravy vyplývají dva základní předpoklady. Prvním je neplatnost rozvázání pracovního poměru, která je podmíněna pravomocným rozsudkem vydaným ve sporu podle § 72 zákoníku práce. Druhým je písemné oznámení zaměstnance zaměstnavateli, že trvá na dalším zaměstnávání. Následně se případně zkoumá též připravenost, ochota a schopnost zaměstnance vykonávat práci a to, zda se zaměstnanec zapojil či mohl zapojit za rovnocenných nebo výhodnějších podmínek do jiné práce.

Zatímco první předpoklad byl ve věci nesporný, jádro sporu spočívalo v tom, zda zaměstnanec doručil řádně oznámení o trvání na dalším zaměstnávání zaměstnavateli. Pouze za předpokladu řádného doručení tohoto oznámení by totiž bylo možné uvažovat o přiznání náhrady mzdy či platu podle § 69 odst. 1 zákoníku práce.

V komentovaném případě doručil zaměstnanec dopis s oznámením osobně zaměstnankyni zaměstnané na pracovní pozici administrativní pracovník a fakturant. Soudům nižších stupňů pro závěr o řádném doručení stačila ochota této zaměstnankyně tento dopis předat jednatelem (statutárnímu orgánu) zaměstnavatele, aniž by se zabývaly tím, zda k tomuto předání došlo. Zaměstnavatel se proti tomuto závěru bránil u Nejvyššího soudu, a byl úspěšný.

Dovolací soud v komentovaném rozhodnutí zopakoval okruh osob, které jsou oprávněny přejímat za zaměstnavatele písemnosti. Jinými slovy pouze doručení tomuto okruhu osob je písemnost doručena zaměstnavateli – jde o statutární orgán, vedoucího zaměstnance nebo zaměstnance výslovně určeného k přebírání písemností (např. recepce). V případě předání jiné osobě musí tato osoba písemnost skutečně předat některé z těchto oprávněných osob – pouhá ochota projevená např. slibem při předání nestačí. Z tohoto důvodu bylo soudům nižších stupňů uloženo další dokazování zaměřené na to, zda zaměstnankyně, jíž bylo oznámení předáno (šlo o fakturantku), je buď takovou oprávněnou osobou, nebo zda písemnost některé z nich předala.

Autoři se s uvedeným rozhodnutím ztotožňují, byť může na první pohled budit kontroverze a vyvolávat dojem nespravedlnosti vůči zaměstnanci. Nejvyšší soud totiž navázal na judikaturu, která v žádném případě není samoučelná – dokumenty doručované zaměstnancem totiž velmi často vyvolávají závažné právní následky (u tohoto oznámení konkrétně povinnost zaměstnavatele poskytnout náhradu mzdy nebo platu nebo přidělovat práci podle pracovní smlouvy), a je tedy nezbytné zajistit, aby měl zaměstnavatel možnost na právní jednání skutečně reagovat. Opačný výklad by s trochou nadsázky znamenal, že by zaměstnavatele zavazoval dopis doručený naprosto jakémukoliv zaměstnanci (dělníku, kuchaři, uklízečce...) jen z toho důvodu, že by tento slíbil jeho předání oprávněné osobě.

SNÍŽENÍ MZDY JAKO PODSTATNÉ ZHORŠENÍ PRACOVNÍCH PODMÍNEK V SOUVISLOSTI S PŘECHODEM PRÁV A POVINNOSTÍ

Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 28. června 2021, sp. zn. 21 Cdo 1448/2021
(dostupné na www.nsoud.cz)

V rozsudku ze dne 28. ledna 2020, sp. zn. 21 Cdo 1148/2019, Nejvyšší soud zaujal a odůvodnil závěr, že zákon nestanoví konkrétně, co vše spadá pod pracovní podmínky ve smyslu § 339a zák. práce; ukládá zaměstnavateli pouze v obecné poloze povinnost vytvářet podmínky pro plnění pracovních úkolů zaměstnance [§ 38 odst. 1 písm. a) zák. práce]. Nepochybně se musí jednat o pracovní podmínky „uspokojivé“ či „uspokojivé a bezpečné“ (srov. Čl. 28 Listiny základních práv a svobod a § 1a odst. 2 zák. práce), nedefinuje však pojem „zhoršení pracovních podmínek“ ani to, za jakých okolností se může jednat o zhoršení „podstatné“. **Nelze proto redukovat pojem pracovních podmínek (užitý v § 339a odst. 1 zák. práce) toliko na okolnosti, které upravuje zákoník práce – druh práce, místo výkonu práce, odměňování, apod. Takovými podmínkami musí být všechny podmínky (okolnosti), které vnímá (působí na něj) zaměstnanec při výkonu práce podle pracovní smlouvy.** To, že jsou to v první řadě ty podmínky, jež jsou zakotveny v pracovní smlouvě a na ni navazujících dokumentech (popis práce, pracovní řád apod.), je jen základ pro vnímání celého komplexu dalších podmínek (okolností), které při výkonu práce na zaměstnance působí.

Není tak žádných pochybností (z hlediska závěrů výše citovaného rozhodnutí), že **snížení mzdy řádově v desítkách tisíc korun (jinak řečeno, kolik prakticky zaměstnanec obdrží na mzdě), je nutno posoudit jako „podstatné zhoršení pracovních podmínek“, a to bez ohledu na to, zda k tomuto snížení došlo v souladu s právním předpisem, či nikoliv (a zaměstnanci tak vznikla pohledávka doplatku mzdy).** Je tomu tak proto, že právo na spravedlivou mzdu patří k základním zásadám pracovněprávních vztahů [srov. § 1a odst. 1 písm. c) zákoníku práce] a k ústavním právům každého, kdož vykonává závislou práci (srov. Čl. 26 odst. 3, Čl. 28 Listiny základních práv a svobod). **Není tak pochyb o tom, že výše mzdy patří k základním atributům závislé práce (srov. § 2 odst. 2 zákoníku práce) a její výrazné snížení představuje (vyplácení mzdy v nižší výši, než u původního zaměstnavatele) natolik výrazné zhoršení reálných pracovních podmínek u nového zaměstnavatele, že je nutno je považovat za „podstatné“ ve smyslu § 339a zák. práce.**

Komentář

Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů představuje zákonem předvídanou a povolenou situaci, při které dochází ke změně zaměstnavatele bez ohledu na stanovisko zaměstnance. Velmi zjednodušeně řečeno jde o situace, kdy starého (původního) zaměstnavatele nebo činnosti jím vykonávané „převezme“ nový (přejímající) zaměstnavatel, a tím „získá“ i zaměstnance původního zaměstnavatele. Zaměstnanec si nemůže v tomto případě vymínit, aby u stávajícího zaměstnavatele zůstal, zákoník práce mu nicméně poskytuje před těmito změnami v zásadě dvojí ochranu.

Jednak je zaměstnanec (při splnění podmínek daných zákoníkem práce) oprávněn rozvázat pracovní poměr tak, aby na nového zaměstnavatele nepřešel. Pokud se rozhodne přejít, a následně zjistí, že se podstatně zhoršily jeho pracovní podmínky, může dát novému zaměstnavateli výpověď a u soudu se domáhat určení, že se zaměstnavatelem rozvázal pracovní poměr právě z tohoto důvodu. V takovém případě je nový zaměstnavatel sankcionován povinností zaplatit zaměstnanci zákonně odstupné ve výši náležící zaměstnancům, jejichž pracovní poměr byl rozvázán z organizačních důvodů ve smyslu § 52 písm. a) až c) zákoníku práce.

V komentovaném usnesení se dovolací soud zabýval případem, kdy žalující zaměstnankyni byla u původního zaměstnavatele určena měsíční mzda mzdovým výměrem se výší 75 000 Kč. Přejímající zaměstnavatel snížil mzdovým výměrem tuto měsíční mzdu na 15 000 Kč, na což zaměstnankyně reagovala výpovědí, a zároveň se domáhala, že jde o podstatné zhoršení pracovních podmínek. Soudy nižších stupňů žalobě vyhověly, a tato rozhodnutí nebyla revizována ani na základě rozhodnutí Nejvyššího soudu.

Nejvyšší soud ve svém rozhodnutí zdůraznil, že snížení měsíční mzdy řádově v desítkách tisíc korun (i kdyby bylo legální s ohledem na to, že mzda zaměstnankyně byla od počátku určena jednostranně mzdovým výměrem) je jednoznačně podstatným zhoršením pracovních podmínek. Ne každé snížení mzdy sice musí představovat podstatné zhoršení pracovních podmínek, nicméně v tomto případě bylo snížení tak markantní, že dovolací soud neměl o tomto závěru žádné pochybnosti.

Autoři s tímto rozhodnutím souhlasí. Byť v předešlém rozhodnutí (rozsudek ze dne 28. ledna 2020, sp. zn. 21 Cdo 1148/2019) vyložil Nejvyšší soud pojem podstatné zhoršení pracovních podmínek ve smyslu § 339a zákoníku práce velmi široce, až kontroverzně oproti zahraniční judikatuře či judikatuře Soudního dvora Evropské unie, zde autoři nemají sebemenších pochyb o tom, že snížení mzdy z nadprůměrné de facto na nejnižší přípustnou ihned po účinnosti přechodu markantně zasahuje do práva zaměstnance na získávání prostředků na svou obživu práci, a soudy tedy § 339a zákoníku práce na tento případ aplikovaly zcela správně.



ODPOVÍDÁME NA DOTAZY ČTENÁŘŮ

ŘETĚZENÍ PRACOVNÍCH POMĚRŮ

Na hlavní pracovní poměr nastupuje zaměstnanec, který u nás již v minulosti pracoval. Nastoupil 1. září 2009, pracovní poměr byl uzavřen na dobu určitou do 30. června 2011 a dále byl pracovní poměr prodloužen do 30. června 2013. Od 1. července 2013 byl pracovní poměr změněn na dobu neurčitou a 31. prosince 2019 zaměstnanec pracovní poměr ukončil. Od 1. července 2022 zaměstnanec znovu nastupuje, opět na dobu určitou, tj. na 1 rok. Je to dříve než 3 roky od ukončení, ale od ukončení pracovního poměru na dobu neurčitou. Máme tento nástup brát jako první dobu určitou, nebo definovat jako druhé prodloužení?

I. G., Tábor

Z hlediska položeného dotazu se nepřihlíží k pracovněprávnímu vztahu na dobu určitou od 1. září 2009 do 30. června 2011 ani k jeho prodloužení na další dobu určitou do 30. června 2013, neboť uvedené pracovněprávní vztahy byly jednak realizovány ještě podle staré právní úpravy pracovních poměrů na dobu určitou (která byla zrušena novelou zákoníku práce provedenou zákonem č. 365/2011 Sb. s účinností ke dni 31. prosince 2011), jednak od posledního pracovního poměru na dobu určitou uplynula doba více než 8 let, tudíž k předchozím pracovním