



Z AKTUÁLNÍ JUDIKATURY

Mgr. Michal Vrajík,

samostatný advokát; externí spolupracovník, Human Garden

BĚH LHŮTY PRO URČENÍ NEPLATNOSTI DOHODY O ROZVÁZÁNÍ PRACOVNÍHO POMĚRU

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 28. února 2018, sp. zn. 21 Cdo 5297/2017

(dostupný na www.nsoud.cz)

Váže-li ustanovení § 72 zákoníku práce počátek běhu dvouměsíční lhůty k uplatnění neplatnosti rozvázání pracovního poměru ke dni, „kdy měl pracovní poměr skončit tímto rozvázáním“, jde v případě dohody o skončení pracovního poměru – jak vyplývá z ustanovení § 49 odst. 1 zákoníku práce – o den, který si zaměstnavatel a zaměstnanec v této dohodě sjednali jako den, kterým končí pracovní poměr. **Nedošlo-li však mezi nimi ke sjednání dne, kdy má pracovní poměr skončit, neboť písemná dohoda o rozvázání pracovního poměru, v níž bylo toto ujednání obsaženo, nebyla podepsána jednou ze stran pracovního poměru (podpis na dohodě nebyl jejím pravým podpisem), nemohla uvedená lhůta začít běžet.**

Nejvyšší soud České republiky proto dospěl k závěru, že **zaměstnanec může podat žalobu na neplatnost dohody o rozvázání pracovního poměru (§ 72 zákoníku práce), která není opatřena jeho pravým podpisem, kdykoli poté, co se o její existenci dozvěděl.**

V projednávaném případě soudy na základě provedeného dokazování zjistily, že **dohoda o rozvázání pracovního poměru ze dne 29. února 2012, na základě které měl podle tvrzení žalovaného pracovní poměr účastníků skončit dnem 29. února 2012, neobsahuje vlastnoruční podpis žalobkyně. Vzhledem k tomu, že mezi žalobkyní a žalovaným tak nedošlo ke sjednání dne, kterým měl pracovní poměr skončit ve smyslu ustanovení § 49 odst. 1 zákoníku práce, nemohla začít běžet dvouměsíční lhůta k podání žaloby o neplatnost dohody o rozvázání pracovního poměru ze dne 29. února 2012 ve smyslu ustanovení § 72 zákoníku práce.** Žalobkyně se proto mohla domáhat žalobou určení neplatnosti této dohody kdykoli poté, co se o její existenci dozvěděla. Okolnost, zda neplatnost rozvázání pracovního poměru dohodou ze dne 29. února 2012 uplatnila (poté, co se o její existenci dozvěděla) již podáním doručeným soudem prvního stupně dne 19. listopadu 2012, nebo až podáním doručeným tomuto soudu dne 13. října 2015, tak není v projednávané věci významná.

Komentář

Zákoník práce v zájmu právní jistoty upravuje velmi krátkou prekluzivní lhůtu 2 měsíců, v níž smí zaměstnanec i zaměstnavatel uplatnit u soudu neplatnost rozvázání pracovního poměru výpovědí, okamžitým zrušením, zrušením ve zkušební době nebo dohodou. Tato lhůta běží ode dne, kdy měl pracovní poměr sporným rozvázáním skončit.

Jinými slovy, **pokud zaměstnavatel či zaměstnanec s rozvázáním pracovního poměru nesouhlasí, musí nejpozději do 2 měsíců** ode dne skončení pracovního poměru **podat k příslušnému soudu žalobu na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru**. Později podaná žaloba by musela být soudem **zamítnuta pro opožděnost**. I kdyby tak např. výpověď ze strany zaměstnavatele opravdu trpěla vadami, kvůli nimž by byla neplatná, zaměstnanec by ve sporu nemohl být úspěšný.

Z této lhůty nicméně existuje několik výjimek, respektive případů, na něž nedopadá:

- Předně tato lhůta platí pro **neplatnost** rozvázání pracovního poměru, nikoliv pro **nicotnost (zdánlivost)**. Pokud tedy zákoník práce stanoví, že se k určitému jednání **nepřihlíží** (např. u výpovědi či okamžitého zrušení, které nebylo učiněno písemně), lze žalobu podat i mimo tuto dvouměsíční lhůtu bez časového omezení.
- Dále tato lhůta platí, **jen bylo-li rozvázání pracovního poměru druhé straně doručeno**. Nebylo-li v souladu se zákoníkem práce druhé straně doručeno (například zaměstnavatel poslal zaměstnanci jen sken výpovědi e-mailem), nemohlo ani vyvolat právní účinky (např. nemohla začít běžet výpovědní doba), a tedy **pracovní poměr ani nemohl skončit, a ani proto nezačala běžet dvouměsíční lhůta pro podání žaloby**.
- Konečně se dvouměsíční lhůta staví či přerušuje v případech popsanych v § 645 a násl. občanského zákoníku, například při mimosoudním vyjednávání mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.

V komentovaném rozsudku pak Nejvyšší soud vyložil další případ, na nějž **dvouměsíční lhůta k podání žaloby nedopadá**. Konkrétně šlo o případ zaměstnankyně, s níž zaměstnavatel rozvázal pracovní poměr **dohodou**, avšak v průběhu soudního řízení bylo zjištěno, že **podpis na dohodě nebyl vlastnoručním podpisem zaměstnankyně**, tedy že zaměstnankyně tuto dohodu nikdy sama nepodepsala.

Nejvyšší soud tak byl postaven před právní otázku, zda v takovém případě dvouměsíční lhůta vůbec neběží (a neplatnost dohody lze namítat kdykoliv), nebo zda dvouměsíční lhůta běží ode dne, kdy se zaměstnanec o existenci dohody dozví. Nejvyšší soud se přiklonil k **prvnímu uvedenému řešení, tedy že žalobu může zaměstnanec podat kdykoliv bez ohledu na to, kdy se o existenci dohody dozvěděl**. Důvodem je především to, že v případě dohody o rozvázání pracovního poměru končí pracovní poměr **sjednaným dnem** a od něj se také odvíjí běh dvouměsíční lhůty. V případě nepravého podpisu ovšem žádný den sjednán nebyl, a **dvouměsíční lhůta proto nemá od jakého data běžet**.

Jakkoliv se tento závěr může jevit přísný, je podle názoru autora zcela na místě, neboť jednání zaměstnavatele, který vydává podpis na dohodě za vlastnoruční podpis zaměstnance, ačkoliv tomu tak není, nemůže požívat právní ochrany, a to zejména v případě, kdy se zaměstnanec svých práv v přiměřené době domáhá.

NEPLATNOST PRACOVNÍ SMLOUVY PRO NEMOŽNOST PLNĚNÍ

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 11. dubna 2018, sp. zn. 21 Cdo 1083/2017
(dostupný na www.nsoud.cz)

Mezi jiné překážky v práci na straně zaměstnavatele lze zařadit i situace, kdy zaměstnavatel nemůže zaměstnanci přidělovat práci z toho důvodu, že nezískal nebo pozbyl oprávnění užívat k výkonu své podnikatelské nebo jiné činnosti nemovité věci či jiné prostory, které jsou podle pracovní smlouvy sjednaným

místem výkonu práce zaměstnance, popř. se k nim též upíná jeho sjednaný druh práce. Existence takové překážky představuje právem uznanou dočasnou nemožnost plnění základních pracovněprávních povinností a vzhledem k tomu rovněž suspenzi pracovního závazku vymezeného v ustanovení § 38 odst. 1 písm. a) a b) zákoníku práce; zaměstnavateli současně vzniká povinnost platit zaměstnanci náhradu mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku po celou dobu výskytu této překážky (srov. § 208 zákoníku práce). **S její existencí nelze proto spojovat (v závislosti na tom, zda se uvedená překážka v práci na straně zaměstnavatele vyskytovala již v době uzavření pracovní smlouvy, nebo nastala později) neplatnost pracovní smlouvy pro počáteční nemožnost plnění ani zánik pracovního závazku pro následnou nemožnost plnění.** Jiný výklad – směřující k tomu, aby zaměstnavatel pracovní smlouvy se zaměstnanci uzavíral teprve v době, kdy má zajištěny všechny podmínky k vykonávání své podnikatelské nebo jiné činnosti – by ostatně ani neodpovídal potřebám praktického života při přípravě a výkonu takové činnosti zaměstnavatele, a tedy ani při vytváření pracovních míst na trhu práce.

Uvedené vztaheno na posuzovanou věc znamená, že ve skutečnosti, že žalovaný v době uzavření pracovní smlouvy účastníků ještě neměl možnost provozovat svoji činnost v areálu „křížovnického statku v P.“, který byl sjednaným místem výkonu práce žalobce a k němuž se též upínal jeho sjednaný druh práce, neboť tehdy teprve očekával, že mu tento statek do doby vzniku pracovního poměru účastníků bude vydán v rámci církevních restitucí, nelze spatřovat počáteční nemožnost plnění, pro kterou by pracovní smlouva byla podle ustanovení § 37 odst. 2 občanského zákoníku a § 19 písm. c) zákoníku práce absolutně neplatná.

Komentář

V komentovaném rozsudku šlo o spor mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem spočívající v tom, že zaměstnavatel uzavřel se zaměstnancem pracovní smlouvu, na jejímž základě měl zaměstnanec pracovat jako správce statku, který měl být zaměstnavateli v rámci církevních restitucí teprve vydán.

Protože k vydání statku do sjednaného dne nástupu do práce (a ani v brzké době poté) nedošlo, zaměstnavatel zrušil pracovní místo zaměstnance a rozvázal s ním pracovní poměr výpovědí pro nadbytečnost s odstupným. Zaměstnanec proti této výpovědi brojil soudní cestou a mimo jiné argumentoval tím, že pracovní poměr vůbec nevznikl pro tzv. absolutní nemožnost plnění¹, neboť zaměstnavatel vlastně nikdy neměl možnost zaměstnance se sjednaným druhem práce a ve sjednaném místě výkonu práce zaměstnávat. Pokud by pracovní poměr nevznikl, nebylo by ani možné ho platně rozvázat výpovědí.

Nejvyšší soud se nicméně k tomuto názoru nepřiklonil a dovodil, že **obecná občansko-právní úprava zániku závazku kvůli nemožnosti plnění na tento případ nedopadá.** Zákoník práce totiž obsahuje vlastní úpravu **překážek v práci, včetně překážek v práci na straně zaměstnavatele, kterou je třeba použít i na popsany případ.**

Je totiž věcí zaměstnavatele, aby při přijetí zaměstnance do pracovního poměru s určitým druhem práce v určitém místě výkonu práce zajistil, že ke dni nástupu zaměstnance do práce skutečně bude pro něj sjednaný druh práce ve sjednaném místě existovat. Jinými slovy, aby zaměstnavatel zajistil odpovídající prostory, vybavení, zakázky apod.

Pokud tak zaměstnavatel neučiní a práci zaměstnanci přidělovat z tohoto důvodu nemůže, **pracovní poměr i tak vznikne** (vzniká totiž sjednaným dnem nástupu do práce bez ohledu na to, zda zaměstnanec fakticky začne práci vykonávat) **a ihned od počátku**

¹ Ačkoliv se zdá, že tímto argumentem zaměstnanec nic nezíská, v konkrétní věci byl opak pravdou. Pracovní smlouva byla totiž uzavřena jako výsledek soudního smíru v jiném sporu, a kdyby tedy nebyla platná, mohl by zaměstnanec tvrdit, že smír nebyl zaměstnavatelem dodržen.

nastává překážka v práci na straně zaměstnavatele podle § 208 zákoníku práce spojená s právem zaměstnance na náhradu mzdy či platu ve výši průměrného výdělku. Opačný názor by přenášel riziko výkonu závislé práce na (budoucího) zaměstnance, neboť zaměstnanec by i po uzavření pracovní smlouvy byl v nejistotě, zda vůbec pracovní poměr vznikne.

Komentovaný závěr Nejvyššího soudu lze přijmout s povděkem, neboť **povaha pracovních vztahů a postavení zaměstnance jako slabší strany vyžadují ochranu zaměstnance před tím, aby se zaměstnavatel zaměstnance zbavil tím, že ke dni nástupu do práce nevytvoří pracovní podmínky** a zaměstnanec v důsledku toho nenaštoupí do práce. Zaměstnavatelé navíc nejsou ani v těchto případech „beze zbraní“, protože nic nebrání sjednat den nástupu do práce s tzv. odkládací podmínkou, tedy že pracovní poměr vznikne až dnem, kdy dojde ke splnění určité skutečnosti, nezávislé na vůli ani jedné ze stran (např. k vydání statku v rámci církevních restitucí).

NÁHRADA ŠKODY A BEZDŮVODNÉ OBOHACENÍ

Usnesení Nejvyššího soudu ČR ze dne 22. května 2018, sp. zn. 21 Cdo 346/2018

(dostupné na www.nsoud.cz)

Při určení platu zaměstnanci zaměstnavatelem v rozporu s ustanoveními § 122 odst. 1 a § 123 zákoníku práce může představovat škodu, která zaměstnavateli vznikla a za kterou za podmínek uvedených v ustanovení § 250 zákoníku práce odpovídá jeho zaměstnanec, jenž za něho určil zaměstnanci plat v rozporu se zákonem, také plat vyplacený zaměstnanci ve vyšší částce, než která mu příslušela podle zákoníku práce, nařízení vlády vydaného k jeho provedení a v jejich mezích podle kolektivní smlouvy, popřípadě vnitřního předpisu (srov. § 122 odst. 1 zákoníku práce). Uvedené ovšem neplatí absolutně.

Představuje-li vyplacená část platu bezdůvodné obohacení, které musí zaměstnanec vydat, jde o škodu, která zaměstnavateli vznikla a za kterou odpovídá jeho zaměstnanec, jenž za něho určil jinému zaměstnanci plat v rozporu se zákonem, jen tehdy, není-li ji obohacený zaměstnanec povinen vrátit z důvodu vyplývajícího z ustanovení § 331 zákoníku práce nebo není-li ji obohacený zaměstnanec schopen vrátit (zejména z důvodu své nepříznivé majetkové situace). V případě, že obohacený zaměstnanec je povinen a schopen vyplacenou část platu vrátit, je totiž třeba vzít v úvahu, že **neprávem vyplacené částky má zaměstnavateli nahradit především ten, kdo se tímto způsobem bezdůvodně obohatil, a že ten, kdo mu takové obohacení** (například jako v projednávané věci tím, že zařadil zaměstnance do vyšší platové třídy, než která odpovídala jím vykonávaným pracovním činnostem) **pouze umožnil, může být zavázán k náhradě jen tehdy, není-li povinen nebo schopen odčinit újmu obohacený zaměstnanec;** pouze za této situace lze hovořit o tom, že k újmě, která nastala (projevuje se) v majetkové sféře poškozeného zaměstnavatele, došlo v příčinné souvislosti se zaviněným porušením povinností při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním ze strany zaměstnance, který za zaměstnavatele určil jinému zaměstnanci plat v rozporu se zákonem (srov. například rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 24. ledna 2017, sp. zn. 21 Cdo 3721/2016).

Z uvedeného vyplývá, že závěr odvolacího soudu, že pro posouzení důvodnosti uplatněného nároku na náhradu škody, která měla žalobkyni vzniknout tím, že žalovaná jako ředitelka odboru žalobkyně zařadila zaměstnankyni J. V. do 9. platové třídy, ačkoliv „fakticky“ tato zaměstnankyně vykonávala činnosti asistentky zařazené v 7. platové třídě, není významná skutečnost, zda žalobkyně uplatnila (či uplatnit mohla) nárok na vydání bezdůvodného obohacení vůči své zaměstnankyni J. V., není správný.

Komentář

V praxi někdy nastávají situace, kdy se pochybením jednoho zaměstnance na úkor zaměstnavatele obohatí jiný zaměstnanec. Tyto případy mají tedy tři zúčastněné: jednoho zaměstnance, který udělal chybu, druhého zaměstnance, který na této chybě „vydělal“, a zaměstnavatele, který tím utrpěl škodu. Judikatura Nejvyššího soudu v občanskoprávních věcech přitom v podobných případech uvádí, že je čistě na poškozeném, aby se rozhodl, po kom bude vzniklou škodu vymáhat – zda po tom, kdo ji způsobil, nebo po tom, kdo se na ní obohatil.²

Nejvyšší soud však v komentovaném usnesení dovedl, že **v pracovněprávních vztazích je třeba postupovat odlišně**. V tomto usnesení se přitom řešil případ, kdy zaměstnavatel tvrdil, že vedoucí zaměstnankyně nesprávně určila své podřízené plat (zařadila ji do vyšší platové třídy). Zaměstnavateli tím vznikla škoda, vedoucí zaměstnankyně tuto škodu svým jednáním způsobila a podřízená se v důsledku toho obohatila.

Nejvyšší soud k tomu uvedl, že **zaměstnavateli škoda vzniká nikoliv už tím, že zaměstnanci je vyplacen vyšší plat, než mu podle právních předpisů náleží, ale teprve tehdy, pokud tento zaměstnanec není povinen nebo schopen vyplacený plat vrátit**. Jinými slovy, podle názoru Nejvyššího soudu musí zaměstnavatel nejprve vymáhat nesprávně vyplacenou část platu po zaměstnanci, kterému byla vyplacena.

Teprve pokud se tento „bezdůvodně obohacený“ zaměstnanec požadavku zaměstnavatele ubrání poukazem na § 331 zákoníku práce, podle něhož je zaměstnanec povinen neprávem vyplacené částky zaměstnavateli vrátit, jen pokud věděl nebo musel z okolností předpokládat, že jde o částky nesprávně určené nebo omylem vyplacené, nebo pokud tento zaměstnanec není schopen neprávem vyplacené částky vrátit (například z důvodu insolvence), **nastupuje povinnost vedoucího zaměstnance nahradit škodu, kterou zaměstnavateli způsobil nesprávným určením platu**.

Uvedený závěr Nejvyššího soudu je na jednu stranu celkem logický a vychází ze zásady, podle níž by především ten, kdo se na úkor zaměstnavatele obohatil, měl toto obohacení vydat. Na druhou stranu poměrně zásadním způsobem omezuje manévrovací prostor zaměstnavatele, neboť zaměstnavateli ukládá pořadí, v němž může bezdůvodně obohacení, respektive náhradu škody po zaměstnancích požadovat.

Vzhledem k existenci tříleté promlčecí lhůty, která dopadá jak na náhradu škody, tak na vydání bezdůvodného obohacení, je tedy třeba doporučit, aby zaměstnavatelé s vymáháním bezdůvodného obohacení a následně případně i náhrady škody přiliš neotáleli.

² Viz rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 14. října 2015, sp. zn. 31 Cdo 2307/2013.

Unikátní publikace na našem trhu

SROVNÁNÍ ČESKÉHO A SLOVENSKÉHO ZÁKONÍKU PRÁCE 2018

Mgr. Barbora Suchá, Mgr. Michal Vrajík, Mgr. Tomáš Čermák



Svým pojetím jedinečná publikace přiřazuje k textu českého zákoníku práce odpovídající ustanovení slovenského zákoníku práce, a to přehledně ve dvou sloupcích. Umožňuje tak čtenáři ověřit si jednoduše a rychle úpravu jednotlivých institutů pracovního práva v obou zemích. Za každou částí zákoníku pak následuje stručný autorský komentář upozorňující na hlavní rozdíly mezi oběma úpravami. Svým zaměřením je kniha pojata prakticky, komentář je proto sepsán stručně a srozumitelně tak, aby i „neprávník“ mohl při své práci vyhodnotit, v čem se jednotlivé zákoníky práce liší, a podle toho se rozhodnout, jak dál postupovat. Právní stav publikace je ke dni 1. června 2018.

obj. kód **5684**, brožovaná, 376 stran, **459 Kč**