SPORY MEZI ZAMĚSTNANCEM A ZAMĚSTNAVATELEM

Řešení a předcházení sporům na pracovišti

www.SocialniDialog.cz

Portál zaměřený na sociální dialog
ve všech jeho podobách

© Svaz průmyslu a dopravy ČR

esf evropský sociální fond v ČR
EVROPSKÁ UNIE
OPERAČNÍ PROGRAM LIDSKÉ ZDROJE A ZAMĚSTNANOST
PODPORUJEME VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz

SPORY MEZI ZAMĚSTNANCEM A ZAMĚSTNAVATELEM

ŘEŠENÍ A PŘEDCHÁZENÍ SPORŮM NA PRACOVIŠTI

Svaz průmyslu a dopravy ČR
2013

Spory mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem
Řešení a předcházení sporům na pracovišti

Autoři: JUDr. Monika Forejtová, Ph.D., Mgr. Jiří Siegelstein, Bohemia Iuris Kapitál a.s.
Recenzenti: JUDr. Tomáš Pezl, JUDr. Marián Kováčik
Vydal: Svaz průmyslu a dopravy ČR, Freyova 948/11, 190 00 Praha 9
Tisk: Ottova tiskárna, Přívozní 2/1054, 170 00 Praha 7
Místo a rok vydání: Praha 2013
Náklad: 2000 ks

Publikace vznikla v rámci projektu „Udržitelnost sociálního dialogu v ČR – rozvoj kvality služeb zástupců zaměstnavatelů", reg. č. CZ.1.04/1.1.01/02.00012. Projekt je financován z Evropského sociálního fondu prostřednictvím Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost a ze státního rozpočtu ČR.
Více o projektu najdete na www.socialnidialog.cz.

©2013 Svaz průmyslu a dopravy ČR

ISBN 978-80-260-4255-6

OBSAH:

Úvodní poznámka – předmluva 5

1 Nejčastější okruhy sporů v pracovním právu a důvody těchto sporů 6

2 Alternativní postupy řešení sporů v pracovním právu 8

2.1 Smírné řešení – dohoda 9

2.2 Mediace 10

3 Pracovní smlouvy 12

3.1 Pracovní smlouvy se specifickými skupinami zaměstnanců 12

3.2 Smlouvy o výkonu funkce a další smlouvy mezi top managementem a společností 13

3.3 Rozhodčí doložky v pracovních smlouvách 14

3.4 Změny pracovního poměru 15

4 Odměňování a finanční nároky z pracovního poměru 18

4.1 Poskytování benefitů 18

4.2 Odstupné a odchodné 19

4.3 Náhrada škody a odpovědnost zaměstnance a zaměstnavatele za škodu 21

4.4 Spory v souvislosti s odpovědností za škodu 26

4.5 Spory z dohod o hmotné odpovědnosti zaměstnance 28

5 Rozvázání a skončení pracovního poměru 31

5.1 Neplatné rozvázání pracovního poměru výpovědí, okamžitým zrušením, zrušením ve zkušební době nebo dohodou 31

5.2 Spory o neplatné rozvázání pracovního poměru, a to převážně výpovědí 37

5.3 Odcházející zaměstnanec a možnost obrany zaměstnavatele proti poškození, přetahování klientů a krádežím know-how 38

5.4 Ochrana a únik důvěrných informací 39

5.5 Spory v souvislosti s konkurenčními doložkami 40

6 Neakceptovatelné chování na pracovišti 43

6.1 Psychologický nátlak 43

6.2 Šikana na pracovišti 45

6.3 Verbální, fyzické a vizuální obtěžování 46

6.4 Jak řešit případy sexuálního obtěžování na pracovištích? 48

6.5 Diskriminace 49

6.6 Omamné látky a alkoholické nápoje na pracovišti 52

6.7 Aktivity zaměstnanců na internetu 54

Závěr 56

ÚVODNÍ POZNÁMKA – PŘEDMLUVA

Zákoník práce (zákon č. 262/2006 Sb.) je právní předpis, s nímž se seznamuje a vykládá si jej široká veřejnost. Je to právní předpis pro všechny, kteří pracují a podnikají.

Zákoník práce patří bohužel také mezi zákony, které jsou z různých důvodů průběžně novelizovány, od roku 2006 již více než dvacetkrát.

Cílem této publikace je nabídnout odlišný pohled na pracovní právo, na jeho úskalí a seznámit čtenáře s výklady, názory obsaženými v Judikatuře Nejvyššího soudu.

Tým autorů, který tuto metodickou publikaci zpracoval na základě požadavku Svazu průmyslu a dopravy ČR, předkládá čtenářům svůj výklad, stanovisko k vybraným aktuálním problémům. Autoři se proto soustředili jak na klasická témata pracovního poměru (odměňování, rozvázání a skončení), tak na nové tematické okruhy, které jsou důsledkem rozvoje informačních technologií a sociálních sítí.

Pro lepší názornost jsou některé vztahy vyznačeny graficky v jednoduchých schématech.

Předkládaná publikace je jedním z příspěvků k seznamování s pracovněprávní úpravou za situace, kdy je pracovní právo již právem výkladovým, neboť právní úprava umožňuje upravit vzájemné poměry odchylné od zákona, když tu je zásadní vazba na základní předpis soukromého práva, tj. občanský zákoník (zákon č. 40/1964 Sb.).

Autoři věří, že publikace přispěje k lepší orientaci zaměstnanců i zaměstnavatelů v pracovním právu a v jejich právech a povinnostech.

Kolektiv autorů

1 NEJČASTĚJŠÍ OKRUHY SPORŮ V PRACOVNÍM PRÁVU A DŮVODY TĚCHTO SPORŮ

Pracovněprávními spory pro účely této publikace se rozumí spory mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem o nároky vzniklé z pracovněprávních vztahů, tedy individuální pracovní spory mezi subjekty pracovněprávních vztahů, které jsou řešeny soudem.

Většinu individuálních pracovněprávních sporů se podaří vyřešit mezi účastníky smírně, ať již v důsledku zásahu odborové organizace, pokud u zaměstnavatele existuje a má odpovídající váhu, či v důsledku skutečnosti, že jeden z účastníků sporu ustoupí, protože nechce riskovat neúspěch, a s ním mnohdy spojené finanční náklady v případném soudním sporu.

Nejčastějšími okruhy pracovněprávních sporů jsou:

1. spory o neplatnost skončení pracovního poměru, zejména spory o:
- neplatnost výpovědi ze strany zaměstnavatele
- neplatnost okamžitého zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, zejména pro zvlášť hrubé porušení pracovní kázně
- neplatnost okamžitého zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance
- neplatnost zrušení pracovního poměru ve zkušební době

2. spory o mzdové nároky, zejména spory:
- ze strany zaměstnavatele: spory o vrácení přeplatků mzdy či jiných finančních plnění
- ze strany zaměstnance: o nevyplacení mzdy či její části, resp. jiných finančních plnění či o odstupné

3. spory o náhradu škody, za kterou odpovídá zaměstnanec, zejména spory za schodek na hodnotách svěřených k vyúčtování

4. spory o náhradu škody, za kterou odpovídá zaměstnavatel, zejména:
- spory o škody na vnesených věcech
- spory o škody, které zaměstnanec utrpí v souvislosti s pracovním úrazem nebo nemocí z povolání

Pokud dojde mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem k vedení soudního sporu, měly by si být obě strany vědomy základních zásad, jejichž dodržení může přispět k rychlému a úspěšnému ukončení sporu a vyvarovat se zbytečných pochybení, mezi něž patří zejména:

1. vady žaloby

2. podání žaloby místně či věcně nepříslušnému soudu

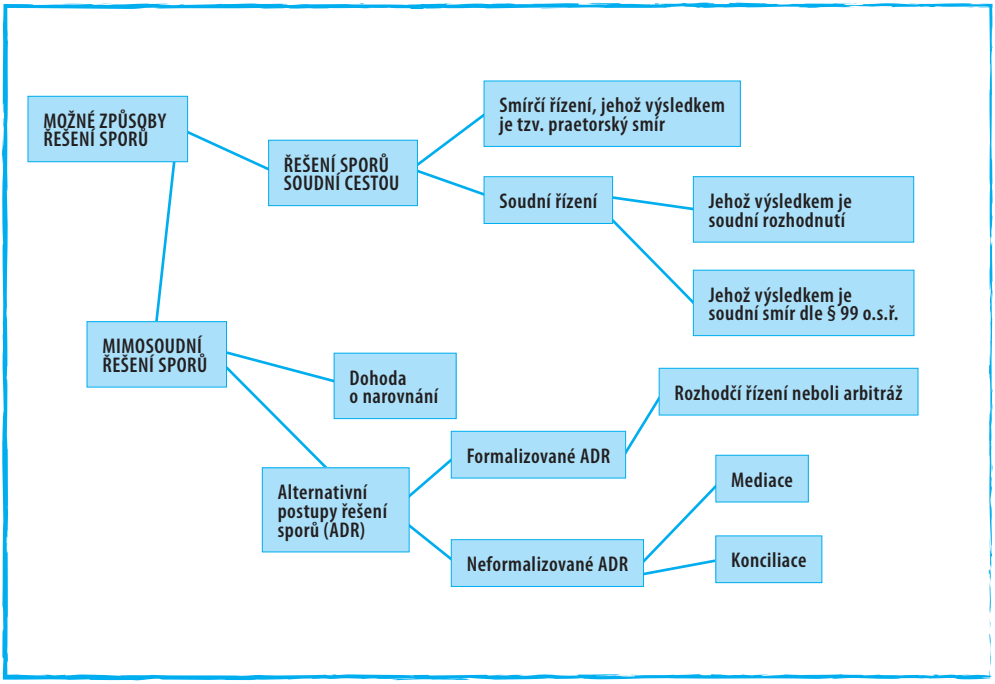
3. podání žaloby po uplynutí prekluzivní či promlčecí lhůty

4. podání žaloby přesto, že žalobce nedisponuje dostatečně silnými důkazy na podporu svých tvrzení

Obě strany sporu musí mít na paměti, že jakékoli tvrzení, které před soudem vznesou, musí být schopny prokázat. Každý z účastníků soudního sporu by si proto měl ujasnit, jaké důkazní prostředky má k dispozici a zda

tyto důkazní prostředky postačí k prokázání jeho tvrzení. Neunesení důkazního břemene jde vždy k tíži toho, kdo je povinen rozhodné skutečnosti v soudním řízení prokázat.

Ačkoli v řízení před okresním či krajským soudem nemusí být žádná ze stran pracovněprávního sporu zastoupena advokátem či osobou s právnickým vzděláním, je vhodné upozornit, že občanské soudní řízení, v jehož rámci jsou pracovněprávní spory rozhodovány, je již značně formalizované, takže laik nemusí být vždy schopen, přes procesní poučení, kterých se mu dostane od soudu, veškerá jeho úskalí zvládnout. Proto by měl, zejména v případě složitějších sporů, zvážit možnost právního zastoupení.



2 ALTERNATIVNÍ POSTUPY ŘEŠENÍ SPORŮ V PRACOVNÍM PRÁVU

V případě, že mezi subjekty individuálního pracovněprávního vztahu vznikne pracovněprávní spor, nabízí se oběma stranám sporu několik možností, jak v nastalé situaci postupovat. Nejčastější způsob řešení sporů z pracovního práva na území České republiky je soudní řízení před obecnými soudy ČR, avšak existuje řada dalších možných řešení, jež jsou alternativou k tradičnímu soudnímu řízení, jedná se o tzv. alternativní postupy řešení sporů, souhrnně označované zkratkou ADR (anglicky *alternative dispute resolution*). V právním prostředí pod tímto pojmem rozumíme mimosoudní řešení sporů při současném vyloučení soudní pravomoci.

Základním znakem alternativních postupů řešení sporů je dobrovolnost, neboť na vůli a dohodě stran je ponecháno nejen to, zda vůbec nějakou z forem alternativního postupu zvolí, ale rozhodující vliv mají i na průběh a výsledek sporu. Podstatným rozdílem je skutečnost, že touto cestou lze řešit pouze spory, o nichž je možné uzavřít soudní smír. Převážně z časových, mnohdy i finančních, ale i jiných důvodů je o alternativní postupy řešení sporů stále větší zájem.

V rámci alternativních postupů řešení sporů rozlišujeme alternativní postupy formalizované a neformalizované, přičemž mezi nejvíce formalizované patří rozhodčí řízení (arbitráž), jehož výsledkem je rozhodčí nález, který je pro obě strany závazný a který v případě dobrovolného nesplnění může být využit jako exekuční titul, avšak přípustnost rozhodčího řízení v případném sporu z pracovněprávního vztahu je přinejmenším sporná.[1] Zákon č. 216/1994 Sb., o rozhodčím řízení a o výkonu rozhodčích nálezů, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o rozhodčím řízení") se pracovněprávními spory nezabývá a hovoří pouze o sporech majetkových a v následujících ustanoveních negativně vymezuje spory, které v rozhodčím řízení není možné projednávat. Stejně tak o této problematice nehovoří ani zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce") a související právní předpisy.

Právní teorie k tomu zaujala dva opačné názory, když na jedné straně uvádí, že každý pracovněprávní vztah je ze své podstaty vztahem majetkovým (oba účastníci uzavírají smlouvu za účelem majetkového prospěchu). Opačný názorový proud pak rozhodčí řízení pro pracovněprávní spory absolutně nepřipouští s tím, že subjekty pracovněprávního vztahu nemají rovné postavení (slabší postavení zaměstnance[2]) a že právní úprava rozhodčího řízení zákonnou ochranu slabší straně neposkytuje.[3] Vzhledem k chybějící právní úpravě a nedostatku judikatury je možnost použití rozhodčího řízení v pracovněprávních vztazích v současné době řadou odborníků na pracovní právo odmítána jako věc přinejmenším na samé hraně zákona.[4]

V rámci neformalizovaných alternativních postupů řešení sporů, mezi něž tradičně řadíme mediaci a konciliaci, mají účastníci sporu plnou kontrolu nad průběhem sporu po celou dobu jeho trvání a mohou od něj kdykoli upustit a rozhodnout se pro jiný způsob jeho řešení. Kromě toho výsledkem neformalizovaných metod je nanejvýš dohoda o narovnání, která má pouze obligační hmotněprávní účinky a není exekučním titulem, pokud však nemá formu notářského zápisu se svolením k přímé vykonavatelnosti závazků z ní vyplývajících.[5]

Nejefektivnější způsob, jak spory z individuálních pracovněprávních vztahů řešit, představuje smírné řešení sporu, jež spočívá především v uzavření dohody či v mediaci, neboť při klasickém soudním řízení vznikají poměrně vysoké náklady řízení, velké množství poplatků, náklady právního zastoupení aj. Smírné řešení sporů je také vhodné v situacích, kdy je vůle obou stran pokračovat ve sporem narušeném pracovněprávním vztahu. Ke spornému řešení sporu je tak třeba přistupovat až v případě, kdy nelze pracovněprávní spor smírnou cestou urovnat.

1 WINTEROVÁ, Alena. *Civilní právo procesní: vysokoškolská učebnice*. 6. vyd. Praha: Linde, 2011. ISBN 978–807–2018–420, str. 635

2 dle § 1a písm. a zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů je základní zásadou pracovněprávních vztahů zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance

3 MANDÁT, Jan. Rozhodčí doložka v pracovní smlouvě: ano či ne?. EPRAVO.CZ: Sbírka zákonů, judikatura, právo [online]. [cit. 2012–09–28]. ISSN 1213–189X. Dostupné z: http://www.epravo.cz/top/clanky/rozhodci–dolozka–v–pracovni–smlouve–ano–ci–ne–84065.html

4 Rozhodčí řízení v pracovněprávních vztazích. Česká advokátní komora.[online]. [cit. 2012–09–28]. Dostupné z: http://www.cak.cz/scripts/detail.php?id=6856

5 WINTEROVÁ, Alena. Civilní právo procesní: vysokoškolská učebnice. 6. vyd. Praha: Linde, 2011. ISBN 978–807–2018–420, str. 635

2.1 Smírné řešení – dohoda

Před podáním návrhu na zahájení řízení (žaloby), ale i v době již probíhajícího soudního řízení mohou strany pracovněprávního sporu uzavřít dle § 585 a násl. zákona č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „občanský zákoník" nebo jen „obč.z"), tzv. dohodu o narovnání, jež představuje konsensuální řešení konkrétního sporu mezi účastníky pracovněprávních vztahů.

Dohodou o narovnání lze řešit situace, kdy účastníci pracovněprávního vztahu vedou spor, případně mají pochybnosti o vzájemných právech a povinnostech, jež jim vyplývají z již vzniklého pracovněprávního vztahu, a uzavřením takové dohody si účastníci pracovněprávního vztahu své nejasnosti a sporné skutečnosti na základě konsenzu vyjasní. Písemná forma dohody o narovnání je povinná pouze tehdy, byl-li dosavadní závazek mezi účastníky dohody (např. pracovní smlouva mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem) zřízen písemně, přičemž dosavadní závazek (např. závazek zaměstnavatele zaplatit zaměstnanci za vykonanou práci mzdu nebo závazek zaměstnance dodržovat povinnosti, které mu vyplývají z pracovního poměru) je nahrazen závazkem, který vyplývá z narovnání.

Dohoda o narovnání, kterou mají být mezi účastníky upravena veškerá vzájemná práva a povinnosti, se netýká takových práv a povinností, o kterých nemohl účastník při uzavírání této dohody o narovnání vědět. Dle ust. § 587 občanského zákoníku platí, že i když strany prohlásí, že narovnáním jsou mezi nimi upravena veškerá vzájemná práva, týkají se tyto účinky pouze právního vztahu, v němž vznikla mezi nimi spornost nebo pochybnost, ledaže z obsahu narovnání nepochybně vyplývá, že se narovnání týká i jiných vztahů. Jestliže k uzavření dohody o narovnání dojde v průběhu soudního řízení, soud návrh na zahájení řízení (žalobu) zamítne.[1]

Účastníci pracovněprávního sporu si mohou v průběhu soudního řízení upravit sporné nároky rovněž dohodou ve formě smíru a to tehdy, připouští-li to dle zákona č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „občanský soudní řád" nebo jen „o.s.ř.") povaha věci. V daném případě pak v českém právním prostředí hovoříme o tzv. **soudním smíru.** Dle občanského soudního řádu rozlišujeme tzv. praetorský smír, jenž je upraven v ust. § 67–69 o.s.ř. a dále pak soudní smír dle § 99 o.s.ř.

Dle § 67 o.s.ř. připouští-li to povaha věci, lze navrhnout, aby věcně příslušný soud provedl pokus o smír, přičemž hovoříme o tzv. praetorskému smíru, jenž je možný uzavřít pouze před zahájením samotného soudního řízení, a to v tzv. smírčím řízení. Pokud je pokus o smír neúspěšný, smírčí řízení končí a soud nemůže ve věci samé rozhodnout. Pro další řešení sporu soudem je v dané věci nutné podání návrhu na zahájení řízení (žaloby) jednou ze stran sporu, pak začíná běžet klasické soudní řízení. V případě, že došlo k uzavření tzv. praetorského smíru, musí soud rozhodnout o jeho schválení.

Naproti tomu dle § 99 odst. 1 o.s.ř. se soud v řízení podle části třetí o.s.ř. má pokusit vždy o smír. Pokud však povaha věci smír nepřipouští nebo účastníci se o smíru nedohodnou, řízení pokračuje až do rozhodnutí soudu ve věci samé. Soudní smír dle § 99 o.s.ř. může být uzavřen pouze mezi účastníky soudního řízení (tj. po zahájení soudního řízení) a soudem schválený smír má účinky pravomocného rozsudku.[2] Soudní smír mohou účastníci uzavřít nejen během řízení před soudem prvního stupně, ale i v průběhu řízení odvolacího. V případě, že dojde k soudnímu smíru v průběhu odvolacího řízení, odvolací soud změní rozhodnutí soudu prvního stupně tak, že smír schválí (viz rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 1951/2004). K přednostem soudního smíru pak patří především ukončení sporu, aniž by jeho účastníci vyšli z řízení ve vztahu poražený a vítěz, a v nemalé míře je pozitivně vnímána také skutečnost, že uzavřením smíru se soudní řízení výrazně zkrátí.[3] Soudní smír však právě vhledem ke skutečnostem, že je nutné schválení soudu a že lze proti soudnímu smíru podat mimořádné opravné prostředky, nelze pokládat za alternativní způsoby řešení sporů.

1 srovnej Bělina, M. a kol.: Zákoník práce, Komentář, 2. vydání, Praha, C. H. Beck, 2010, str. 305

2 SUM, Tomáš. Vykonatelnost soudního smíru. EPRAVO.CZ: Sbírka zákonů, judikatura, právo [online]. [cit. 2012–09–28]. ISSN 1213–189X. Dostupné z: http://www.epravo.cz/top/clanky/vykonatelnost–soudniho–smiru–43701.html?mail

3 MUSILOVÁ, Vanda. Smír [online]. 2009 [cit. 2012–09–28]. Diplomová práce. Masarykova univerzita, Právnická fakulta. Vedoucí práce Petr Lavický. Dostupné z: <http://is.muni.cz/th/64668/pravf_m/>.

2.2 Mediace

Mediace je způsob mimosoudního řešení sporu. Mezi strany sporu vstoupí tzv. mediátor, jenž je nezávislou osobou, která se stává prostředníkem ke smírnému řešení sporu. Cílem mediace je dosažení mediační dohody mezi stranami sporu. Mediace funguje na principu dobrovolnosti, důvěry, svobody, nestrannosti, mlčenlivosti atd. Proces mediace se odehrává mimo soud, což přináší řadu výhod, rychlost, finanční úsporu, jednoduchost. Uzavřením mediační dohody dochází k pokojnému vyřešení sporu, to by mělo zachovat vřelý vztah zúčastněných.

Mediace přináší větší jistotu v řešení problému, zatímco u soudního procesu může panovat nejistota z jeho výsledku, u mediace mají strany celý problém „pod kontrolou" a je pouze na nich jak budou spolupracovat a jak bude jejich konečná dohoda vypadat.

V českém právním řádu je od 1. září 2012 účinný zákon č. 202/2012 Sb., o mediaci (dále jen „zákon o mediaci"), v němž je implementována směrnice Evropského parlamentu a rady č. 2008/52/ES. Mediací se dle § 2 odst. a) zákona o mediaci rozumí: *„postup při řešení konfliktu za účasti jednoho nebo více mediátorů, kteří podporují komunikaci mezi osobami na konfliktu zúčastněnými tak, aby jim pomohli dosáhnout smírného řešení jejich konfliktu uzavřením mediační dohody."*

Mediátor

Mediátor je fyzická osoba zapsaná v seznamu mediátorů. Tento seznam spravuje ministerstvo spravedlnosti. Mediátorem může být příčetný a bezúhonný vysokoškolák, absolvent magisterského programu, který složil zkoušku a byl ministerstvem spravedlnosti zapsán do seznamu mediátorů. Nutno ale poznamenat, že mediátor nemusí být právník a také podle zákona o mediaci za obsah mediační dohody neodpovídá. Za tu si odpovídají účastníci sami. A také nesmí poskytnout jinou právní službu, i kdyby k tomu byl podle jiného zákona oprávněn.[1]

Kauzy, které jsou vhodné k mediaci, jsou v drtivé většině případu složité nikoliv právně, ale vztahově a emočně. Mediátor tak mnohem více než právo potřebuje, aby dokázal psychicky zvládat konflikty a emočně vypjaté situace, aby byl dobrý psycholog a uměl dobře komunikovat a naslouchat.[2] V případě, že by strany chtěly zefektivnit celý proces, je možné si vybrat mediátorů více[3]. Není problém vybrat si mediátora-právníka, který zajistí, že po právní stránce bude vše v pořádku, a mediátora-psychologa, který bude zajišťovat psychickou pohodu v průběhu celé mediace. Mediátor musí dle zákona o mediaci dodržovat mlčenlivost o všech informacích, které se v průběhu mediace dozvěděl, ať už smlouva o mediaci byla, či nebyla uzavřena a také v případě, že byl vyškrtnut ze seznamu mediátorů.

Proces mediace

V prvním případě mediaci stranám doporučí nebo nařídí soud, to znamená, že k mediaci dojde až po zahájení řízení (a v jeho průběhu) a k případné dohodě (není automatická) dojde na základě původní iniciativy soudu za trvání řízení. V případě druhém mediaci strany začnou nezávisle na soudu, aniž by v tuto dobu soudní řízení probíhalo. Poté, co strany, uzavřou mediační dohodu, je třeba, aby soud tuto dohodu schválil, neboť bez tohoto schválení, nejsou práva a povinnosti ze smlouvy vynutitelná!

Strany mají právo si svého mediátora vybrat ze seznamu zapsaných mediátorů. Pokud se strany dohodnou mezi sebou a zároveň s mediátorem o provedení mediace, uzavřou písemnou smlouvu o provedení mediace.

Před zahájením mediace je mediátor povinen poučit strany konfliktu o svém postavení při mediaci, o účе-

1 Mediace aneb pravda či alespoň pravdička. Česká advokátní komora.[online]. Dostupné z: http://www.cak.cz/scripts/detail.php?id=8998

2 Když advokátní komora kazí dobrou věc. Česká advokátní komora.[online]. Dostupné z: http://www.cak.cz/scripts/detail.php?id=7572

3 dle § 2 písem. a) zákona č. 202/2012 Sb., o mediaci

lu a zásadách mediace, o účincích smlouvy o provedení mediace a mediační dohody, o možnosti mediaci kdykoliv ukončit, o odměně mediátora za provedenou mediaci a o nákladech mediace. Mediátor je povinen strany konfliktu výslovně poučit o tom, že zahájením mediace není dotčeno právo stran konfliktu domáhat se ochrany svých práv a oprávněných zájmů soudní cestou a že za obsah mediační dohody jsou odpovědné pouze strany konfliktu. V procesu mediace sbírá mediátor informace od obou stran. Jedná nezávisle. Uděluje rady jak postupovat v různých situacích. Svým způsobem poskytuje stranám i psychickou podporu. Všichni dohromady se společně snaží najít řešení, které bude vyhovovat oběma stranám. Cílem je tedy uspokojit obě dvě strany. Dohodu, nebo její část, je možné uzavřít ve formě notářského zápisu, pak je přímo vykonatelná. Nebo jí strany předloží soudu a ten jí schválí.

Mediace tak probíhá v několika fázích. Na jednotlivých sezeních, která trvají cca 2–3 hodiny se od seznamování se s problémem, přes jeho řešení dojde k dohodě stran.

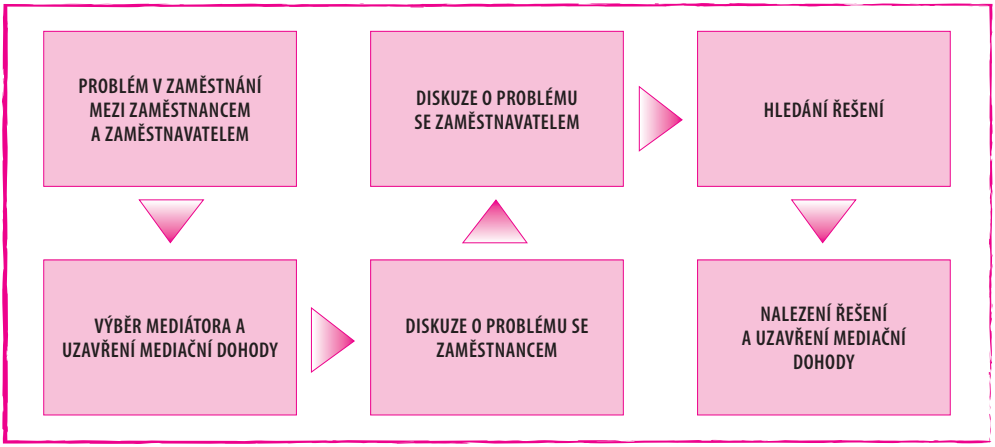
Výsledkem mediace je mediační dohoda, která je písemná, upravuje mezi stranami konfliktu jejich práva a povinnosti. Mediační dohodu uzavírají všechny strany, tedy zúčastnění včetně mediátora. Vzhledem k tomu, že se ve smlouvě o mediaci sjednává i doba určená pro provedení mediace, tak mediace skončí po uplynutí této doby.

Mediace může být ukončena mediátorem, jestliže některá ze stran nesložila sjednanou zálohu, či vznikne pochybnost o nepodjatosti mediátora anebo se strany nesešly s mediátorem déle než 1 rok. Není-li možné dojít ke společnému řešení, je na konci procesu sepsána dohoda o „nedohodě".

Asociace mediátorů

Asociace mediátorů České republiky je nevládní organizací, existující více než 10 let. Sdružuje mediátory a organizuje různě vzdělávací semináře. Na webových stránkách Asociace mediátorů České republiky[1] je přístupný seznam akreditovaných mediátorů.

MODEL PRŮBĚHU MEDIACE



1 www.amcr.cz

3 PRACOVNÍ SMLOUVY

3.1 Pracovní smlouvy se specifickými skupinami zaměstnanců

Pracovněprávní vztah uzavřený mezi zaměstnavateli a osobami zdravotně postiženými a cizinci lze považovat za právní vztahy se specifickými skupinami zaměstnanců.

Právní úprava pro zaměstnávání osob se sníženou zdravotní způsobilostí je zakotvena v zákoníku práce a v ust. § 67 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (dále jen „zákon o zaměstnanosti"), který definuje osoby se zdravotním postižením, jako osoby, kterým je poskytována zvýšená ochrana na trhu práce.

Osobami se zdravotním postižením jsou fyzické osoby, které jsou orgánem sociálního zabezpečení uznány invalidními ve třetím stupni, nebo jsou orgánem sociálního zabezpečení uznány invalidními v prvním nebo druhém stupni.

Zdravotní postižení dokládá fyzická osoba posudkem nebo potvrzením orgánu sociálního zabezpečení. Od 1. 1. 2012 již není Úřadu práce ČR umožněno vydávat rozhodnutí o uznání osobou zdravotně znevýhodněnou. Dle tohoto data jsou osoby zdravotně znevýhodněné považovány pro účely zaměstnanosti za osoby se zdravotním postižením podle § 67 odst. 2 písm. b) zákona o zaměstnanosti, ve znění účinném od 1. 1. 2012.

Právní úprava pro zaměstnávání cizinců je obsažena v zákoně č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů. Cizincem se z hlediska zákona o zaměstnanosti rozumí fyzická osoba, která není státním občanem České republiky, občanem EU/EHP a Švýcarska, ani jeho rodinným příslušníkem. Cizincem je i osoba bez státní příslušnosti. Cizinci, kteří mají na území ČR trvalý pobyt, mají z hlediska zaměstnávání stejné právní postavení jako občané České republiky, což znamená, že při výběru zaměstnání nejsou omezováni s výjimkou některých povolání, kde podle právních předpisů platných na území ČR se vyžaduje státní občanství. Stejně se pohlíží na cizince, kteří požívají doplňkové nebo dočasné ochrany podle zvláštního zákona. Zaměstnavatelé mají v souvislosti se zaměstnáváním cizinců řadu povinností, a to především povinnost hlásit volná pracovní místa příslušnému úřadu práce.

Zaměstnavatel může cizince zaměstnávat pouze tehdy, pokud tento cizinec má:

– platné povolení k zaměstnání od příslušného úřadu práce
– platné povolení k pobytu
– písemně uzavřenou pracovní smlouvu na dobu, po kterou by mělo být zaměstnání vykonáváno, písemně uzavřenou dohodu o pracovní činnosti nebo písemně uzavřenou dohodu o provedení práce, a za předpokladu, že zaměstnavatel cizince přihlásil k platbě dávek sociálního a zdravotního pojištění

Zaměstnavatel je povinen cizinci nabídnout pracovní a mzdové podmínky obvyklé u občana ČR ve stejném pracovním zařazení podle platných právních předpisů, případně v souladu s kolektivními smlouvami nebo pracovními smlouvami.

Další významnou povinností je oznamovací povinnost, kdy je zaměstnavatel povinen o nástupu cizince do zaměstnání písemně informovat příslušnou krajskou pobočku úřadu práce. Ke všem těmto hlášením existují na úřadě práce formuláře.

3.2 Smlouvy o výkonu funkce a další smlouvy mezi top managementem a společností

Vztah mezi jednatelem a společností s ručením omezeným nebo mezi členem představenstva a akciovou společností je vymezen v ust. § 66 a § 66d zákona č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník v platném znění, který předpokládá uzavření mandátní smlouvy nebo smlouvy o výkonu funkce. Smlouva o výkonu funkce někdy nazývaná též jako tzv. manažerská smlouva vymezuje práva a povinnosti člena statutárního orgánu ve vztahu ke společnosti, v níž tuto funkci vykonává. Smlouva o výkonu funkce musí mít písemnou formu a musí být schválena buď valnou hromadou, společníky společnosti, nebo dozorčí radou, pokud volí členy představenstva místo valné hromady, čímž nabývá účinnosti. Za právoplatné schválení se dle ustanovení § 127 odst. 3 obch. zák. považuje souhlas nadpoloviční většiny hlasů přítomných společníků, nevyžaduje-li společenská smlouva vyšší počet hlasů. Valná hromada může smlouvu schválit před jejím uzavřením nebo dát souhlas následný. Smlouvou o výkonu funkce mohou být jednateli nebo členu představenstva či dozorčí rady uloženy nad rámec zákona ještě další povinnosti.

Společnost není povinna smlouvu o výkonu funkce se členem statuárního orgánu uzavřít. Vzhledem k právní úpravě institutu statutárních orgánů v obchodním zákoníku a s ohledem na právní jistotu obou subjektů, je vhodné, aby společnost tuto smlouvu uzavřela. Její uzavření může být prevencí konfliktů mezi společností a členem statutárního orgánu.

Obchodní zákoník tuto smlouvu neupravuje jako samostatný smluvní typ. Její uzavírání si vyžádala až praxe zejména z důvodů daňových. Smlouvou o výkonu funkce nedochází ke vzniku pracovněprávního vztahu mezi statuárním orgánem a společnosti. Je třeba zdůraznit, že uzavřením smlouvy o výkonu funkce nedochází ani ke vzniku funkce jednatele, neboť tato funkce vzniká na základě jiných skutečností. Zde upozorňujeme na rozsudek Nejvyššího soudu ČR, ze dne 30. 10. 1996, sp. zn. 3 Cdon 872/96, podle kterého o výkon jiné výdělečné činnosti ve smyslu ustanovení § 75 zák. práce jde u zaměstnance (společníka společnosti s ručením omezeným) tehdy, jestliže se vedle svého zaměstnání podílí (kromě výkonu práv a povinností společníka vyplývajících jen z jeho kapitálové účasti ve společnosti) též na činnosti společnosti vymezené předmětem podnikání (činnosti) zapsaným v obchodním rejstříku.

Smlouva o výkonu funkce je uzavírána zejména proto, že musí obsahovat ujednání o odměně za výkon funkce. Dalšími náležitostmi, které lze doporučit je uložení povinnosti členu statutárního orgánu sjednat si pojištění odpovědnosti za škodu, kterou by mohl svým jednáním společnosti způsobit. Otázka zákazu konkurence (tj. zákaz vykonávat stejnou či obdobnou činnost, která je předmětem podnikání společnosti, zprostředkovávat nebo obstarávat pro jiné osoby obchody společnosti atp.) je řešena sice zákonem, ale vložit ji do smlouvy jako tzv. konkurenční doložku, je vhodné. Problematika mlčenlivosti je běžnou součástí smluv o výkonu funkce.

Pokud se vrátíme k odměně člena statutárního orgánu, může být tato odměna nulová či symbolická, zejména v případě, že člen statutárního orgánu je zároveň zaměstnancem společnosti. V ostatních případech může být sjednána odměna dle dohody stran, ovšem je třeba počítat s daňovými dopady pro společnost i členy statutárního orgánu.

V praxi však dochází ke sporné otázce, kdo za společnost smlouvu o výkonu funkce uzavírá, zejména v případech jednoosobových společností. Smlouvu o výkonu funkce např. jednatele je oprávněn uzavřít pouze jednatel nebo osoba jím pověřená. Pokud bude mít společnost jediného jednatele, se kterým má být po jeho jmenování smlouva o výkonu funkce uzavřena a za společnost má opět vystupovat tentýž jednatel, poté bude tvořit obě strany této smlouvy. Jediná pojistka proti zneužívání této situace a předpoklad jednání s péčí řádného hospodáře, zde slouží povinnost schválit smlouvu o výkonu funkce valnou hromadou. Jedině souhlas valné hromady způsobuje účinnost takové smlouvy. Smlouvu o výkonu funkce zásadně neuzavírá za společnost společník, neboť ze zákona k taktovým jednáním společníka není oprávněn.

V souvislosti s odměňováním člena statutárního orgánu ze smlouvy o výkonu funkce lze upozornit na rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR, ze dne 31. 1. 2007, sp. zn.29 Odo 994/2005, který stanoví, že: *„Z ustanovení § 66*

odst. 2 ve spojení s § 566 odst. 1 obch. zák., ve znění účinném do 31. 12. 2000, vyplývá, že nebyla-li mezi společností s ručením omezeným a jejím jednatelem uzavřena smlouva o výkonu funkce, má jednatel právo na odměnu určenou podle ustanovení § 571 odst. 1 obch. zák."

Za zlomové rozhodnutí v odměňování členů statutárních orgánů považujeme rozsudek Nejvyššího soudu ČR, sp. zn. 29 Cdo 2379/2010, který stanoví, že: *„Činnost statutárního orgánu společnosti s ručením omezeným nevykonává fyzická osoba v pracovním poměru, a to ani v případě, že není společníkem, neboť výkon funkce statutárního orgánu společnosti není druhem práce ve smyslu pracovněprávních předpisů a vznik a zánik tohoto právního vztahu není upraven pracovněprávními předpisy; právní předpisy ani povaha společnosti s ručením omezeným však nebrání tomu, aby fyzické osoby vykonávající funkci (člena) statutárního orgánu uskutečňovaly jiné činnosti pro tuto obchodní společnost na základě pracovněprávních vztahů, není-li náplní pracovního poměru (nebo jiného pracovněprávního vztahu) výkon činnosti statutárního orgánu.*"

Pokud jsou uzavírány smlouvy mandátní namísto smluv o výkonu funkce, budou se řídit stejnými principy.

3.3 Rozhodčí doložky v pracovních smlouvách

Zjednodušeně řečeno, rozhodčí doložka je smlouva, kterou strany stanovují, že určité spory, které mezi nimi vzniknou, nebudou řešit obecné soudy, ale soukromá osoba-rozhodce, případně rozhodčí senát či rozhodčí soud. Ten se přitom nemusí řídit procesními předpisy a řízení je mnohem jednodušší. Je dokonce možné ujednat rozhodování „podle zásad spravedlnosti" a rozhodce potom není vůbec vázán platným právem. Výsledkem řízení je „rozhodčí nález", který je (až na zcela výjimečné případy) dále nepřezkoumatelný a lze jej bez dalšího použít jako titul pro nařízení exekuce. Pokud si to strany výslovně ujednají, nemusí být nález ani odůvodněn.

Výhody a nevýhody rozhodčí doložky

Řešení sporů rozhodcem už dávno není doménou velkých obchodníků, jejich výhod využívá i široká veřejnost, včetně zaměstnavatelů v pracovních smlouvách. Výhod je celá řada – řízení není svázáno formálními pravidly, je proto jednodušší a rychlejší, navíc rozhodčí soudy nejsou tak zavaleny agendou, spory tak řeší prakticky ihned. Obvykle je také levnější, neveřejné a dává stranám mnohem větší kontrolu nad sporem – mohou si zvolit rozhodce zcela dle svého uvážení, stejně jako právo, podle kterého se bude rozhodovat.

Rozhodčí doložku však lze snadno zneužít. Často se stává, že rozhodcem je určena osoba spřízněná s jednou ze stran a potom rozhoduje v její prospěch, bez ohledu na skutečný stav věcí. Jak už bylo řečeno, zatímco soud se musí vypořádat se všemi navrženými důkazy, rozhodce je může třeba i ignorovat. Může se tak stát, že zaměstnavatel se pomocí rozhodce de facto zbaví odpovědnosti za nemoc z povolání nebo za pracovní úraz. A naopak může po zaměstnanci požadovat vyšší náhradu škody, než by podle zákona příslušelo. V neposlední řadě za nevýhodu lze považovat i „špatnou pověst" rozhodčích doložek, která vznikla právě jejich častým zneužíváním. Jelikož rozhodčí nález je nepřezkoumatelný, zaměstnanec se nemůže bránit. Jedinou obranou je rozhodčí doložku vůbec nepodepisovat a fakticky tak odmítnout pracovní místo.

Snahy o zákaz – zatím neúspěšné

Starý zákoník práce, platný do roku 2006, rozhodčí doložky v pracovních smlouvách zakazoval[1]. Nový zákoník práce toto ustanovení vypustil. V současné době se uvažuje o opětovném zákazu, zatím však neúspěšně. (Vláda argumentuje jednak smluvní svobodou, jednak rizikem přetíženosti a pomalosti soudů.)[2] Ve hře jsou ale i jiné varianty, např. by pracovní spory směly rozhodovat jen stálé rozhodčí soudy nebo rozhodci s povolením od ministerstva spravedlnosti.

1 Viz § 207 zákona č. 65/1965 Sb. zákoník práce (neúčinný)
2 Návrh novely a stanovisko vlády zde: http://www.psp.cz/sqw/historie.sqw?o=6&t=618

Přípustnost rozhodčí doložky – nedořešená otázka

Ačkoliv rozhodčí doložky v pracovních smlouvách jsou poměrně časté (a české soudy s nimi většinou problém nemají), existují i názory, že taková rozhodčí doložka je v některých situacích nepřípustná. Podle zákona o rozhodčím řízení lze před rozhodci řešit jen spory majetkové, tedy např. o mzdu nebo odpovědnost za škodu. Jak je to kupříkladu se spory o neplatnost výpovědi? Část odborné veřejnosti se domnívá, že v takových sporech rozhodčí doložky vůbec nejsou přípustné.[1] Tato otázka zatím není v českém ani evropském právu dostatečně vyřešena a není vyloučeno, že Nejvyšší či Ústavní soud začnou v budoucnu takové rozhodčí doložky přezkoumávat a rušit. Evropské směrnice již dnes omezují rozhodčí doložky u spotřebitelských smluv a české soudy[2] i ESD[3] již několikrát neuznaly rozhodčí doložku z důvodů poškození spotřebitele jakožto slabší strany. Pro pracovní smlouvy žádná podobná směrnice neexistuje, nicméně ESD již jasně naznačil, že zaměstnance také považuje za „slabší stranu“ [4]. Je proto možné, že se i k této otázce brzy vyjádří.

A samozřejmě je třeba připomenout, že rozhodčí doložka zcela zjevně nevýhodná pro zaměstnance může být neplatná pro rozpor s dobrými mravy či právem na spravedlivý proces. To se však týká zcela výjimečných případů, kdy rozhodčí doložka je pro zaměstnance tak nevýhodná, až to hraničí s podvodem. Tento argument je tedy uznán jen velmi výjimečně.[5]

Doporučení

Například v USA musí rozhodčí soud splňovat vysoké nároky, aby jeho nález obecné soud uznaly (a mohl tak být vynucen např. exekucí). České a evropské právo je volnější, přesto existuje několik jednoduchých doporučení, která mají zajistit férovost rozhodčího řízení:

– Omezte rozhodčí doložku pouze na majetkové spory (nikoliv tedy např. na spory o platnost výpovědi).
– Odkazujte na stálé rozhodčí soudy zřízené zákonem, nebo jinou renomovanou instituci s přesně stanovenými procedurálními postupy. Pokud to není možné, alespoň ve smlouvě přesně určete rozhodce a vyberte osobu pokud možno nestrannou.
– Rozhodčí doložku uzavírejte na samostatné listině.
– Pokud není nezbytný opak, stanovte, že rozhodci budou rozhodovat podle zákona a rozhodčí nález bude odůvodněn.

Takto pojatá rozhodčí doložka má mnohem větší šanci obstát při případném soudním přezkumu.

3.4 Změny pracovního poměru

Ke změně pracovního poměru, ať již dočasné nebo trvalé, může dojít jak ze strany zaměstnance, tak i zaměstnavatele. K takovéto změně může dojít na základě vzájemné dohody, která musí být uzavřena v písemné formě. Pouze v zákonem stanovených případech lze změnu pracovního poměru provést na základě jednostranného úkonu.

1 např. Hýblová (2009), Bělohlávek (2012)
2 Viz např. nález Ústavního soudu II. ÚS 2164/10 shrnutý zde: http://www.usoud.cz/clanek/5869
3 Např. rozsudek C–168/05 Claro
4 Rozsudek ESD Spojené věci C–397/01 až C–403/01 Bernhard Pfeiffer a další proti Deutsches Rotes Kreuz, Kreisverband Waldshut eV a řada dalších
5 Viz rozhodnutí ESLP Axelsson proti Švédsku nebo Suovaniemi a ostatní proti Finsku.

Převedení na jinou práci

Zákoník práce zakotvuje možnost zaměstnavatele převést zaměstnance na jiný druh vykonávané práce. Případy, které zákon upravuje, jsou následující:

1. povinnost zaměstnavatele převést zaměstnance na jinou práci

2. možnost převést zaměstnance na jinou práci

3. jednostranné převedení zaměstnance a v neposlední řadě převedení zaměstnance na jinou práci s jeho souhlasem.

Této problematice se věnuje zákoník práce zejm. v § 41.

V následující části bychom se zaměřili na problematiku změny místa výkonu práce.

Místo výkonu práce patří mezi podstatné náležitosti pracovní smlouvy. Místo výkonu práce představuje konkrétní vymezení území, na němž je zaměstnanec povinen vykonávat práci. Mimo takto vymezené území je možné, aby zaměstnanec vykonával práci pouze se svým souhlasem. Instituty, které zahrnují změnu výkonu práce, jsou přeložení do jiného místa výkonu práce, pracovní cesty, dočasné přidělení.

Přeložení zaměstnance do jiného místa výkonu práce se týká především případů, kdy zaměstnavatel má více provozoven a potřebuje, aby zaměstnanec dočasně vykonával práci v jiné provozovně v místě, které je odchylné od sjednaného místa výkonu práce. Dobu, po kterou bude zaměstnanec vykonávat práci pro zaměstnavatele na jiném pracovišti, je třeba se zaměstnancem předem projednat.

„Právo zaměstnavatele přeložit zaměstnance je omezeno podle § 240 zákoníku práce vůči:
- těhotným zaměstnankyním a zaměstnankyním a zaměstnancům pečujícím o dítě ve věku do 8 let
- osamělé zaměstnankyni a osamělému zaměstnanci, kteří pečují o dítě mladší než 15 let; osamělými zaměstnanci se rozumějí dle § 350 zákoníku práce neprovdané, ovdovělé nebo rozvedené ženy, svobodní, ovdovělí nebo rozvedení muži a ženy i muži osamělí z jiných vážných důvodů, nežijí-li s druhem, popřípadě s družkou
- zaměstnanci, který prokáže, že převážně sám dlouhodobě soustavně pečuje o převážně nebo úplně bezmocnou fyzickou osobu“[1]

Vysílání zaměstnanců k poskytování služeb na území jiného členského státu EU

Vysílání zaměstnanců k poskytování služeb na území jiného členského státu EU umožňuje svobodný pohyb služeb na území EU. Jaké právní úpravě podléhá zaměstnanec, který je vyslán z jiného členského státu EU k výkonu práce na území ČR? Na zaměstnance se vztahuje právní úprava ČR za podmínky, že je to pro zaměstnance výhodnější než právní úprava státu, z něhož byl vyslán. Mezi výhodnější podmínky řadíme především délku pracovní doby a doby odpočinku, délku dovolené, minimální mzdu, mzdové tarify a příplatky za práci přesčas, bezpečnost a ochranu zdraví při práci, zákaz diskriminace, rovné zacházení s muži a ženami, pracovní podmínky žen, mladistvých a zaměstnanců, kteří pečují alespoň o jedno dítě, které je mladší tří let.

[1] Bělina, M. a kolektiv Pracovní právo, 5. vydání, Praha, C. H. Beck, 2012, str. 232

Mluvíme-li o mezinárodním zaměstnávání zaměstnavatelem, máme na mysli zejména lokální zaměstnávání, vysílání zaměstnance do zahraničí a mezinárodní pronájem pracovní síly. V těchto případech je nutné, aby zaměstnavatel i zaměstnanec zohlednili mezinárodní smlouvy týkající se dvojího zdanění, nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 883/2004, Nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 987/2009, Nařízení Rady (EHS) č. 1408/71, Nařízení Rady (EHS) č. 574/72, bilaterální smlouvy o sociálním zabezpečení, národní legislativu v oblasti daně z příjmu fyzických a právnických osob a národní legislativu v oblasti sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění. Směrnice 96/71/ES o vysílání pracovníků stanoví podmínky pro vysílání zaměstnanců zaměstnavatelem se sídlem v jednom členském státě EU na území jiného členského státu. Před vysláním je zapotřebí na místně příslušné okresní správě sociálního zabezpečení zažádat o vystavení standardizovaného formuláře A1, který je zaměstnancům vydán pouze za předpokladu, že jsou minimálně po dobu jednoho měsíce v systému státního sociálního pojištění ČR. Dále musí mít zaměstnanec Evropský průkaz zdravotního pojištění, kopii pracovní smlouvy. Ostatní konkrétní požadavky stanoví jednotlivé členské země.

4 ODMĚŇOVÁNÍ A FINANČNÍ NÁROKY Z PRACOVNÍHO POMĚRU

4.1 Poskytování benefitů

S ohledem na skutečnost, že pojmy „zaměstnanecké výhody" neboli „benefity" nejsou pojmy právními, je obtížné jejich přesné vymezení. Pokud bychom na zaměstnanecké výhody měli nazírat z právního hlediska, je třeba vycházet z toho, že jde o pracovní a mimopracovní podmínky poskytované zaměstnancům zaměstnavatelem, které jdou nad rámec jejich nároků, stanovených pracovněprávními předpisy a právními předpisy s nimi souvisejícími. Z tohoto pohledu nelze za benefity označovat mzdu, byť by byla pro zaměstnance sebevýhodnější, cestovní náhrady příslušející v případech a ve výši dle zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce" nebo „ZP"), ani pracovní podmínky, které je zaměstnavatel povinen zaměstnancům vytvářet v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, organizace pracovní doby, překážek v práci, minimální zákonné délky dovolené a podobně. Zaměstnanecké výhody tak lze považovat za nadstandardní pracovní či mimopracovní podmínky a plnění, k jejichž vytváření a poskytování zaměstnavatel přistupuje dobrovolně, nad rámec své právní povinnosti.[1]

Naopak jiný přístup k zaměstnaneckým výhodám je zaujímán z hlediska řízení lidských zdrojů, jako součásti ekonomiky a personálního managementu. Z pohledu řízení lidských zdrojů, do něhož poskytování zaměstnaneckých benefitů bezesporu patří, jsou za zaměstnanecké výhody označovány služby, zboží, rozmanité požitky a sociální péče, které zaměstnavatel ke mzdě zaměstnanci poskytuje.[2] Mezi hlavní cíle politiky zaměstnaneckých výhod patří především poskytnutí atraktivního souboru celkových odměn, jak získat a udržet si vysoce kvalitního zaměstnance, dále pak motivace zaměstnance, posilování loajality zaměstnanců vůči zaměstnavateli, a v neposlední řadě i poskytnutí daňově zvýhodněného způsobu odměny.[3]

Nelze tak striktně trvat na tom, že nadstandardní je to, co jde nad rámec zákonných práv zaměstnanců, jak tomu je z pohledu pracovněprávního. Problematickou oblastí je např. péče o odborný rozvoj zaměstnanců, kdy právní a personalistický pohled může být zcela rozdílný.

Kupříkladu v oblasti prohlubování kvalifikace, jež je upravena v ust. § 227–235 zákoníku práce, je stanoveno, že zaměstnavatel je povinen hradit náklady vynaložené na prohlubování kvalifikace zaměstnance a že zaměstnanec je povinen prohlubovat si svoji kvalifikaci k výkonu sjednané práce. Z pohledu právního se tak nejedná o nadstandardní podmínky, jež by byly zaměstnanci poskytnuty ve formě zaměstnaneckých benefitů, avšak z pohledu řízení lidských zdrojů lze prohlubování kvalifikace vnímat jako jednu ze zaměstnaneckých výhod.

Různé třídění zaměstnaneckých benefitů

Členění zaměstnaneckých výhod je možné posuzovat z různých hledisek. Zejména z hlediska cílových skupin rozlišujeme zaměstnanecké benefity poskytované zaměstnavatelem určité skupině nebo všem zaměstnancům. Existuje tzv. plošný systém zaměstnaneckých benefitů (např. příspěvky na stravování nebo užívání služebního automobilu i pro soukromé účely) a individualizovaný způsob zaměstnaneckých benefitů (benefity poskytované konkrétnímu zaměstnanci, např. z důvodu jeho složité životní situace).[4]

1 ŠUBRT, JUDr. Bořivoj. Zaměstnanecké výhody z pracovněprávního pohledu. Práce a mzda 2007/8. 2007. Dostupné z: http://www.wkonline.cz/ao/cs/dokument/nahleddokumentu/?doc=d2374v3131p1&query=pracovn%C4%9Bpr%C3%A1vn%C3%ADm+%24index%3D1046&&docno=3

2 KLEIBL, J., Řízení lidských zdrojů, Praha: C. H. Beck, 2001, s. 168.

3 BRODSKÝ, Zdeněk. Řízení lidských zdrojů pro managery: pro kombinované studium studijního programu Ekonomika a management. Vyd. 1. Pardubice: Univerzita Pardubice, 2009, 113 s. ISBN 978–80–7395–155–9.

4 BRODSKÝ, Zdeněk. Řízení lidských zdrojů pro managery: pro kombinované studium studijního programu Ekonomika a management. Vyd. 1. Pardubice: Univerzita Pardubice, 2009, 113 s. ISBN 978–80–7395–155–9.

Z pohledu personalistického lze rozlišovat tzv. zaměstnanecké výhody pro zaměstnavatele povinné a dobrovolné, kde první skupinu tvoří zaměstnanecké výhody vyžadované zákonem či jinými obecně platnými předpisy, např. pojistné na zdravotní a sociální pojištění, druhou skupinu pak představují zaměstnanecké výhody dobrovolné, jež jsou výrazem personální politiky společnosti.1 Avšak z pohledu pracovněprávního nelze v případě tzv. povinných zaměstnaneckých výhod o zaměstnaneckých výhodách vůbec hovořit.

Z hlediska formy poskytování zaměstnaneckých výhod rozlišujeme dva základní typy benefitů. Prvním a také nejčastěji používaným typem jsou benefity poskytované peněžní formou popř. poukázek či věcí, jež ušetří zaměstnanci peníze, což je také jejich hlavní přínos. Do této skupiny řadíme příspěvek na stravování, na sport a zdraví, na kulturu a rekreaci, na ubytování a dopravu, dále pak zaměstnanecké akcie, zvýhodněné půjčky, penzijní a životní připojištění, vzdělávací kurzy, školení, používání automobilu či mobilního telefonu i pro soukromé účely, dary k životním i jiným výročím, výrobky společnosti aj. Druhým typem zaměstnaneckých benefitů jsou zaměstnanecké výhody poskytované v nepeněžité formě, jejichž finanční hodnotu nelze přesně určit. Jedná se např. o nadstandardní dovolenou, volno pro zařizování nebo léčení, upravená pracovní doba, práce z domova aj.[2]

Dle účelu zaměstnaneckých výhod rozlišujeme zaměstnanecké benefity povahy stabilizační (směřující ke stimulaci zaměstnanců k setrvání u zaměstnavatele), věrnostní (oceňující věrnost zaměstnance zaměstnavateli, tj. délku zaměstnání), což je typické u odměn při odchodu do důchodu a zvýšeného odstupného podle odpracovaných let, a věrnostně-stabilizační, naplňující obojí účel, což jsou vždy plnění vázaná na délku zaměstnání.[3]

Zaměstnanecké výhody z pohledu daňového

viz tabulka v příloze č. 1

4.2 Odstupné a odchodné

Odstupné i odchodné jsou peněžní satisfakcí zaměstnance, kterou mu po skončení pracovního poměru v dané pozici vyplácí zaměstnavatel. Institut odchodného ovšem není, na rozdíl od předchozí právní úpravy, v současném zákoníku práce, zákon č. 262/2006 Sb. definován.

Odstupné

Odstupné je jednorázové peněžité plnění a funguje jako finanční kompenzace za ukončení zaměstnání z důvodu, který zaměstnanec nezavinil. Jedná se o situaci, kdy pracovní poměr ukončí zaměstnavatel. Není rozhodné, zda zaměstnanec, kterému bylo odstupné poskytnuto, nastoupí do nového zaměstnání a v jaké době, či zda začne soukromě podnikat, popřípadě zda po skončení pracovního poměru z uvedených důvodů se stane poživatelem starobního důchodu. Nejde tedy o formu hmotného zabezpečení pro určité období po skončení pracovního poměru. Účelem odstupného také není ani zabezpečení finančních prostředků k úhradě životních potřeb v případě nezaměstnanosti.[4]

1 URBAN, Jan. Zaměstnanecké výhody, jejich cíle a efektivita. Wolters Kluwer ČR, a.s.: Mzdová praxe. Znalosti. Zkušenosti. Informace [online]. 2005 [cit. 2012–09–29]. Dostupné z: http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc–d1246v1222–zamestnanecke–vyhody–jejich–cile–a–efektivita/

2 Zaměstnanecké benefity: Výhody pro zaměstnance i zaměstnavatele. *ipodnikatel.cz* [online]. [cit. 2012–09–29]. Dostupné z: http://www.ipodnikatel.cz/Pece–o–zamestnance/zamestnanecke–benefity–vyhody–pro–zamestnance–i–zamestnavatele.html

3 ŠUBRT, JUDr. Bořivoj. Zaměstnanecké výhody z pracovněprávního pohledu. *Práce a mzda 2007/8*. 2007. Dostupné z: http://www.wkonline.cz/ao/cs/dokument/nahled

4 BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 4. dopl. a přeprac. vyd. Praha: C.H. Beck, 2010, xxxv, 575 s. ISBN 978–807–4001–864.

Zaměstnanci přísluší od zaměstnavatele odstupné v případech rozvázání pracovního poměru výpovědí z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) zákoníku práce, nebo dohodou z týchž důvodů, tedy z důvodu:

a) ruší-li se zaměstnavatel nebo jeho část

b) přemisťuje-li se zaměstnavatel nebo jeho část

c) stane-li se zaměstnanec nadbytečným vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách

Na základě délky pracovního poměru zaměstnance u zaměstnavatele se stanoví výše odstupného, a to ve výši nejméně:

DOBA TRVÁNÍ PRACOVNÍHO POMĚRU	VÝŠE ODSTUPNÉHO NEJMÉNĚ
MÉNĚ NEŽ 1 ROK	NÁSOBEK PRŮMĚRNÉHO VÝDĚLKU
ALESPOŇ 1 ROK A MÉNĚ NEŽ 2 ROKY	DVOJNÁSOBEK PRŮMĚRNÉHO VÝDĚLKU
ALESPOŇ 2 ROKY	TROJNÁSOBEK PRŮMĚRNÉHO VÝDĚLKU

Do této doby se započítává i doba, kdy zaměstnance pracoval pro téhož zaměstnavatele v jiné pozici. Časová přestávka mezi pracovními pozicemi nesmí přesáhnout dobu 6 měsíců. Specifickým případem, kdy zaměstnavatel vyplácí odstupné, je při skončení pracovního poměru výpovědí nebo dohodu dle § 52 písm. d) zákoníku práce: nesmí-li zaměstnanec *podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovně lékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, dále* konat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí, anebo dosáhl-li na pracovišti *určeném rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví* nejvyšší přípustné expozice.

V tomto případě náleží odstupné ve výši nejméně *dvanáctinásobku průměrného výdělku.* V případě, že se zaměstnavatel zcela zprostí své odpovědnosti za pracovní úraz nebo nemoc z povolání, odstupné zaměstnanci nepřísluší.

Odstupné je zaměstnavatel povinen vyplatit po skončení pracovního poměru v nejbližším výplatním termínu určeném u zaměstnavatele pro výplatu mzdy nebo platu. Může si ale se zaměstnancem písemně dohodnout i jiný termín, dřívější (např. den ukončení pracovního poměru), anebo pozdější.

Vyjma odstupného, na něž vzniká právo přímo ze zákona, lze sjednat odstupné smluvní při využití zásady „co není zakázáno, je dovoleno" podle § 4b zákoníku práce. Smluvní odstupné tak lze sjednat z důvodů, kdy se poskytuje odstupné zákonné nad jeho rámec a z jiných než zákonných důvodů. Smluvní odstupné je možné upravit v kolektivní smlouvě, v individuální smlouvě (pracovní smlouva, dohoda o rozvázání pracovního poměru, manažerská smlouva), anebo ve vnitřním předpise.[1]

Vrácení odstupného

Může nastat situace, kdy se zaměstnanec vrací po předchozím propuštění ze zaměstnání z důvodu, s nímž zákon spojuje vznik nároku na odstupné, ke svému původnímu zaměstnavateli. V této chvíli musí dle § 68 ZP zaměstnanec vrátit odstupné, nebo jeho poměrnou část.

1 HŮRKA, Petr. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k...* Olomouc: ANAG, 2008–, sv. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978–80–7263–727–0.

Odstupné pro vedoucí zaměstnance

Zaměstnanci, který byl odvolán z pracovního místa vedoucího zaměstnance nebo se tohoto místa vzdal a u něhož je ve smyslu § 73a odst. 2 zákoníku práce dána fikce nadbytečnosti, tj. výpovědní důvod dle § 52 písm. c), náleží odstupné – poskytované zaměstnanci při organizačních změnách – jen v případě rozvázání pracovního poměru po odvolání z místa vedoucího zaměstnance v souvislosti s jeho zrušením v důsledku organizační změny (nikoliv tedy jde-li o pouhou personální obměnu na vedoucím postu).[1]

Odchodné

Odchodné se dle předešlé právní úpravy vyplácelo vedoucím zaměstnancům, kteří se zaměstnavatelem měli uzavřenou konkurenční doložku.

Stávající právní úprava, která se týká konkurenční doložky, pracuje s termínem „přiměřené peněžité vyrovnání", které se vyplácí po skončení pracovního poměru. Vedoucím zaměstnancům náleží odstupné.

4.3 Náhrada škody a odpovědnost zaměstnance a zaměstnavatele za škodu

Jednu z odlišností pracovněprávních vztahů od jiných vztahů občanskoprávních představuje rovněž zcela samostatná úprava odpovědnosti za škodu vzniklou v souvislosti s individuálními pracovněprávními vztahy, kdy obdobná ustanovení občanského zákoníku nelze použít ani podpůrně. Z povahy věci vyplývá, že od úpravy ustanovení o náhradě škody se nelze odchýlit (srov. bod 203 nálezu Ústavního soudu ze dne 12. 3. 2008, který byl vyhlášen ve Sbírce zákonů pod č. 116/2008 Sb.). Právní úprava odpovědnosti za škodu v části jedenácté zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů se systematicky člení na odpovědnost zaměstnance za škodu vzniklou zaměstnavateli a na odpovědnost zaměstnavatele za škodu vzniklou zaměstnanci.

Odpovědnost zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli

Odpovědnost zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli (dále jen „odpovědnost zaměstnance za škodu") vzniká podle zákoníku práce pouze v případech, kdy ke škodě došlo při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním.[2] Pokud by ke škodě došlo za jiných okolností, tj. nikoliv při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním, nejednalo by se o odpovědnost pracovněprávní a ustanovení zákoníku práce by se na daný případ nevztahovala.

Dle ust. § 273 zákoníku práce je plněním pracovních úkolů výkon pracovních povinností vyplývajících z pracovního poměru a z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, jiná činnost vykonávaná na příkaz zaměstnavatele a činnost, která je předmětem pracovní cesty, plněním pracovních úkolů je též činnost konaná pro zaměstnavatele na podnět odborové organizace, rady zaměstnanců, popřípadě zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci nebo ostatních zaměstnanců, popřípadě činnost konaná pro zaměstnavatele z vlastní iniciativy, pokud k ní zaměstnanec nepotřebuje zvláštní oprávnění nebo ji nevykonává proti výslovnému zákazu zaměstnavatele, jakož i dobrovolná výpomoc organizovaná zaměstnavatelem. V přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů jsou dle ust. § 274 zákoníku práce úkony potřebné k výkonu práce a úkony během práce obvyklé nebo nutné před počátkem práce nebo po jejím skončení a úkony obvyklé v době přestávky

1 HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2011, 559 s. ISBN 978–80–7380–316–2

2 HŮRKA, Petr. *Pracovní právo v bodech s příklady*. 2., aktualiz. vyd. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2010, 136 s. Právnické učebnice (C.H. Beck). ISBN 978–807–3575–311, str. 119.

v práci na jídlo a oddech konané v objektu zaměstnavatele a dále vyšetření ve zdravotnickém zařízení prováděné na příkaz zaměstnavatele nebo vyšetření v souvislosti s noční prací, ošetření při první pomoci a cesta k nim a zpět. Takovými úkony však nejsou cesta do zaměstnání a zpět, stravování, vyšetření nebo ošetření ve zdravotnickém zařízení ani cesta k nim a zpět, pokud není konána v objektu zaměstnavatele. V přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů je školení zaměstnanců organizované zaměstnavatelem nebo odborovou organizací, popřípadě orgánem nadřízeným zaměstnavateli, kterým se sleduje zvyšování jejich odborné připravenosti.

K problematice pracovněprávní odpovědnosti je dále nutné uvést, že odpovědnost zaměstnance za škodu, jež je upravena v ust. § 250 až § 264 zákoníku práce, je na rozdíl od odpovědnosti zaměstnavatele za škodu vzniklou zaměstnanci, jež je odpovědností objektivní, charakterizována jako odpovědnost subjektivní, tzn., že zaměstnanec odpovídá jen za škodu, kterou skutečně zavinil. V případě odpovědnosti zaměstnance je poškozený zaměstnavatel, s výjimkou případů uvedených v ust. § 252 a § 255 zákoníku práce, kdy se použije presumpce zavinění, povinen zavinění zaměstnance prokázat. Pokud by byla škoda způsobena také porušením povinností ze strany zaměstnavatele, odpovědnost zaměstnance se poměrně omezí.

Druhy odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli

Obecná odpovědnost zaměstnance je upravena v ust. § 250 zákoníku práce a k jejímu vzniku musí být splněny následující předpoklady: vznik škody na straně zaměstnavatele, porušení právních povinností ze strany zaměstnance nebo úmyslné jednání proti dobrým mravům, příčinná souvislost mezi výše uvedenými předpoklady a v neposlední řadě také úmyslné nebo i nedbalostní zavinění ze strany zaměstnance.[1]

Odpovědnost zaměstnance za nesplnění oznamovací povinnosti vůči nadřízenému vedoucímu zaměstnanci a povinnosti zakročit k odvrácení škody, tj. souhrnně za nesplnění povinnosti k odvrácení škody je upravena v ust. § 251 zákoníku práce. Odpovědnost zaměstnavatele za věcnou škodu, kterou zaměstnanec při odvrácení škody hrozící zaměstnavateli utrpěl je pak upravena v ust. § 266 zákoníku práce. Pro případy, kdy při plnění prevenční povinnosti utrpí zaměstnanec pracovní úraz (pokud zaměstnanec tento stav nevyvolal úmyslně), je v ust. § 368 zákoníku práce stanoveno, že se zaměstnavatel nemůže zcela ani zčásti odpovědnosti zprostit.

Pokud zaměstnanec převzal na základě písemné dohody o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených mu k vyúčtování hotovost, ceniny, zboží, zásoby materiály nebo jiné hodnoty, které jsou předmětem obratu nebo oběhu, odpovídá za schodek na nich vzniklý. Odpovědnost vzniká za předpokladu, že vznikla škoda ve formě schodku na svěřených hodnotách a že existuje písemná dohoda o odpovědnosti, neboť zavinění zaměstnance je v tomto případě presumováno, tj. předpokládáno (viz kapitola Řešení sporů z dohod o hmotné odpovědnosti zaměstnance).

Dalším druhem zvláštní odpovědnosti dle zákoníku práce je odpovědnost zaměstnance za ztrátu svěřených věcí, tj. nástrojů, ochranných pracovních prostředků a jiných podobných věcí, které mu zaměstnavatel svěřil na písemné potvrzení. Přesahuje-li cena této věci 50 000 korun (přičemž tato částka může být nařízením vlády zvýšena), smí být zaměstnanci svěřena jen na základě písemné dohody o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí. Dohoda o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí smí být uzavřena nejdříve v den, kdy fyzická osoba dosáhne 18 let věku, s tím, že za zaměstnance, který byl zbaven způsobilosti k právním úkonům nebo u něhož byla způsobilost k právním úkonům omezena, nesmí dohodu o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí uzavřít ani jeho zástupce. Jestliže zaměstnanec prokáže, že ztráta vznikla zcela nebo zčásti bez jeho zavinění, zcela nebo zčásti se zprostí odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí. Dle ust. § 256 zákoníku práce může zaměstnanec od dohody za ztrátu svěřených věcí odstoupit, jestliže mu zaměstnavatel nevytvořil podmínky k zajištění ochrany svěřených věcí proti jejich ztrátě, přičemž odstoupení musí být provedeno písemně. Dohoda o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí zaniká dnem skončení pracovního poměru nebo dnem, kdy bylo odstoupení od této dohody doručeno zaměstnavateli, není-li v odstoupení od dohody uveden den pozdější.

1 BĚLINA, Miroslav. Pracovní právo. 4. dopl. a přeprac. vyd. Praha: C.H. Beck, 2010,575 s. ISBN 978–807–4001–864, str. 392.

Rozsah náhrady škody způsobené zaměstnanecem zaměstnavateli

Celkové pojetí právní úpravy náhrady škody dle zákoníku práce nasvědčuje tomu, že z hlediska povinnosti nahradit škodu je namístě zpravidla náhrada v penězích. Tomu, kdo za škodu odpovídá, se dává ovšem i možnost, aby přivodil zánik nároku poškozeného na náhradu škody uvedením v předešlý stav. [1]
Výši požadované náhrady škody určuje zaměstnavatel; způsobil-li škodu vedoucí zaměstnanec, který je statutárním orgánem nebo jeho zástupce, sám nebo společně s podřízeným zaměstnancem, určí výši náhrady škody ten, kdo statutární orgán nebo jeho zástupce na pracovní místo ustanovil. Výši požadované náhrady škody je zaměstnavatel se zaměstnancem povinen projednat a písemně mu ji oznámit zpravidla nejpozději do 1 měsíce ode dne, kdy bylo zjištěno, že škoda vznikla, a že za ni zaměstnanec odpovídá. Uzavřel-li zaměstnanec se zaměstnavatelem písemnou dohodu o způsobu náhrady škody, je její součástí výše náhrady škody požadované zaměstnavatelem, jestliže svůj závazek nahradit škodu zaměstnanec uznal.

Z povahy věci i bez výslovné zmínky vyplývá, že zaměstnavatel rovněž uvede, z jakého důvodu náhradu škody požaduje, neboť jen tak je zajištěno, že nebude docházet k nejasnostem. Toto oznámení však není právním úkonem, neboť na jeho základě nevzniká žádný právní vztah, a z tohoto hlediska nemá samo o sobě právní význam. Oznámení výše náhrady škody požadované zaměstnavatelem ale nabude faktický význam v případě, jestliže zaměstnanec shledá uplatněný požadavek oprávněný a svůj závazek nahradit škodu uzná, neboť tím je splněna podmínka (předpoklad), aby mohla být uzavřena dohoda o způsobu náhrady škody.[2] To však nelze chápat tak, že jakési samostatně provedené uznání dluhu zaměstnancem je nutným předpokladem (podmínkou) k uzavření dohody o způsobu náhrady škody. Osvědčeným uznáním dluhu dle občanského zákoníku lze platně zajistit splacení dluhu, který je nárokem vyplývajícím z pracovněprávního vztahu, a to jakéhokoliv dluhu, nejenom závazku zaměstnance v případě pohledávky zaměstnavatele za zaměstnancem z titulu náhrady škody.[3]

V případě obecné odpovědnosti za škodu vychází zákoník práce především ze zásady náhrady skutečné škody, popř. umožňuje i náhradu ušlého zisku. Škoda ve smyslu ust. § 250 zákoníku práce není pouhým souhrnem ztrát, které vznikly zaměstnavateli činností zaměstnance, nýbrž jen tou majetkovou újmou, která je důsledkem konkrétního porušení pracovních povinností a je s tímto porušením pracovních povinností v příčinné souvislosti. Vzhledem k tomu, že zaměstnanci přicházejí do styku se zařízeními vysokých hodnot, nelze důvodně předpokládat, že v případě vzniku škody velkého rozsahu byli schopni tuto škodu nahradit. Proto vystupují do popředí sociální aspekty a náhrada ve výši skutečné škody může být požadována pouze tehdy, jestliže škoda byla způsobena buď úmyslně, v opilosti, nebo po zneužití jiných návykových látek; byla-li škoda způsobena úmyslně, může zaměstnavatel navíc požadovat i náhradu ušlého zisku.[4] Výše požadované náhrady škody způsobené z nedbalosti nesmí přesáhnout u jednotlivého zaměstnance částku rovnající se čtyřapůlnásobku jeho průměrného měsíčního výdělku před porušením povinnosti, kterým způsobil škodu, přičemž platí, že způsobil-li škodu také zaměstnavatel, hradí zaměstnanec jen poměrnou část škody dle míry svého zavinění, poměrně hradí i část škody, pokud odpovídá více zaměstnanců.

Při určení výše náhrady škody u odpovědnosti za nesplnění povinnosti k jejímu odvrácení se podle ust. § 251 zákoníku práce přihlédne zejména k okolnostem, které bránily splnění povinnosti, a k významu škody pro zaměstnavatele. Na rozdíl od obecné odpovědnosti zaměstnance, je v tomto případě limitována výše náhrady škody pouze trojnásobkem průměrného měsíčního výdělku zaměstnance.

Dle ust. § 259 zákoníku práce je zaměstnanec, který odpovídá za schodek na svěřených hodnotách nebo za ztrátu svěřených věcí, povinen nahradit schodek na svěřených hodnotách nebo ztrátu svěřených věcí v plné výši, přičemž platí, že jde o skutečnou škodu, do které nelze zahrnout také ušlý zisk. Společná odpovědnost

1 BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. Praha: C.H. Beck, 2010, 1123 s. ISBN 978–807–4003–172, str. 675.
2 BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. Praha: C.H. Beck, 2010, 1123 s. ISBN 978–807–4003–172, str. 683.
3 FETTER, Richard. W. *Peněžitá práva zaměstnavatele (pohledávky za zaměstnancem) a smrt zaměstnance.* EPRAVO.CZ: Sbírka zákonů, judikatura, právo [online]. [cit. 2012–09–28]. ISSN 1213–189X. Dostupné z: http://www.epravo.cz/top/clanky/penezita–prava–zamestnavatele–pohledavky–za–zamestnancem–a–smrt–zamestnance–81712.html?mail.
4 BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. Praha: C.H. Beck, 2010, 1123 s. ISBN 978–807–4003–172.

zaměstnanců za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat, je dále upravena v ust. § 260 zákoníku práce.

V závěru je nutné dodat, že ust. § 264 zákoníku práce zakotvuje tzv. moderační (zmírňovací) právo soudu určit výši náhrady škody nižší částkou, než je skutečná škoda (resp. než je limit po zaměstnanci požadovatelné náhrady škody) tak, aby přiznaná náhrada škody vyjadřovala to, co v konkrétním případě lze po zaměstnanci spravedlivě požadovat. Pro posouzení, zda jsou v daném případě dány důvody zvláštního zřetele hodné pro snížení náhrady škody, pracovněprávní předpisy nestanoví, vymezení tak závisí v každém konkrétním případě na úvaze soudu.[1]

Odpovědnost zaměstnavatele za škodu způsobenou zaměstnanci

ODPOVĚDNOST ZAMĚSTNANCE ZA ŠKODU
– Zaměstnanec způsobí zaměstnavateli škodu svým zaviněním.
– Zaměstnanec je omezeně odpovědný zaměstnavateli (náhrada škody nemusí být vzhledem ke mzdě zaměstnance nahrazena úplně).

ODPOVĚDNOST OBECNÁ
Zaměstnanec odpovídá zaměstnavateli za škodu, kterou mu způsobil zaviněným porušením povinností při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním.

ODPOVĚDNOST ZVLÁŠTNÍ
Zavinění se předpokládá, což znamená, že zaměstnavatel nemusí dokazovat zavinění zaměstnance.

U odpovědnosti zaměstnavatele za škodu je charakteristické (na rozdíl od odpovědnosti zaměstnance), že preventivně výchovná funkce je spíše potlačena a převládá jednoznačně reparační funkce s cílem nahradit zaměstnanci v plném rozsahu škodu, kterou utrpěl při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním.[2]

V rámci tzv. obecné odpovědnosti odpovídá zaměstnavatel zaměstnanci za škodu, která mu vznikla při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním porušením právních povinností nebo úmyslným jednáním proti dobrým mravům.

Předpokladem obecné odpovědnosti zaměstnavatele je:
– **vznik škody** na straně zaměstnance při plnění pracovních úkolů anebo v přímé souvislosti s ním
– **porušení právních povinností** nebo úmyslné jednání proti dobrým mravům ze strany kohokoliv, tzn. zaměstnavatel odpovídá za porušení povinností nejen ze své strany (resp. svých zaměstnanců), ale i za porušení právních povinností kterýmkoli dalším právním subjektem, tj. třetí osobou
– **příčinná souvislost** mezi vznikem škody a porušením právních povinností

1 BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. Praha: C.H. Beck, 2010, 1123 s. ISBN 978–807–4003–172.
2 BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. Praha: C.H. Beck, 2010, 1123 s. ISBN 978–807–4003–172.

Za škodu se považuje újma na majetku zaměstnance vyčíslitelná v penězích, resp. to, o co se snížila hodnota majetku zaměstnance v důsledku škodné události.[1] Zaměstnavatel odpovídá zaměstnanci též za škodu, která mu vznikla mimo plnění pracovních úkolů nebo přímou souvislost s ním, pokud tuto škodu způsobili porušením právních povinností v rámci plnění úkolů zaměstnavatele zaměstnanci jednající jeho jménem. Z odpovědnosti zaměstnavatele jsou **vyňaty škody na dopravním prostředku** (např. osobním automobilu zaměstnance), kterého zaměstnanec použil při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním bez jeho souhlasu. Obdobně je tomu u vlastního nářadí, zařízení či předmětů zaměstnance.

Odpovědnost zaměstnavatele při odvracení škody

Zaměstnanec, který při odvracení škody hrozící zaměstnavateli nebo nebezpečí hrozící životu nebo zdraví, jestliže by za škodu odpovídal zaměstnavatel, **utrpěl věcnou škodu**, má vůči němu **nárok na její náhradu**, jakož i náhradu účelně vynaložených nákladů, jestliže škoda nevznikla úmyslným jednáním zaměstnance a počínal si přitom způsobem přiměřeným okolnostem.

Za škodu lze považovat částku, o niž se snížila hodnota majetku poškozeného. V rámci tohoto typu odpovědnosti se může jednat pouze o škodu na věcech zaměstnance (zničené oblečení), vznikne-li při odvracení škody újma na zdraví, nebo škoda na věcech a zároveň újma na zdraví, bude se jednat pouze o odpovědnost zaměstnavatele za škodu způsobenou pracovním úrazem nebo nemocí z povolání.[2]

Odpovědnost zaměstnavatele za škodu na odložených věcech

Zaměstnavatel, u něhož je zaměstnanec v pracovním poměru, odpovídá za škodu na věcech, které se obvykle nosí do práce a které si u tohoto zaměstnavatele zaměstnanec **odložil při plnění pracovních úkolů** nebo v přímé souvislosti s ním na **místě k tomu určeném** nebo obvyklém.

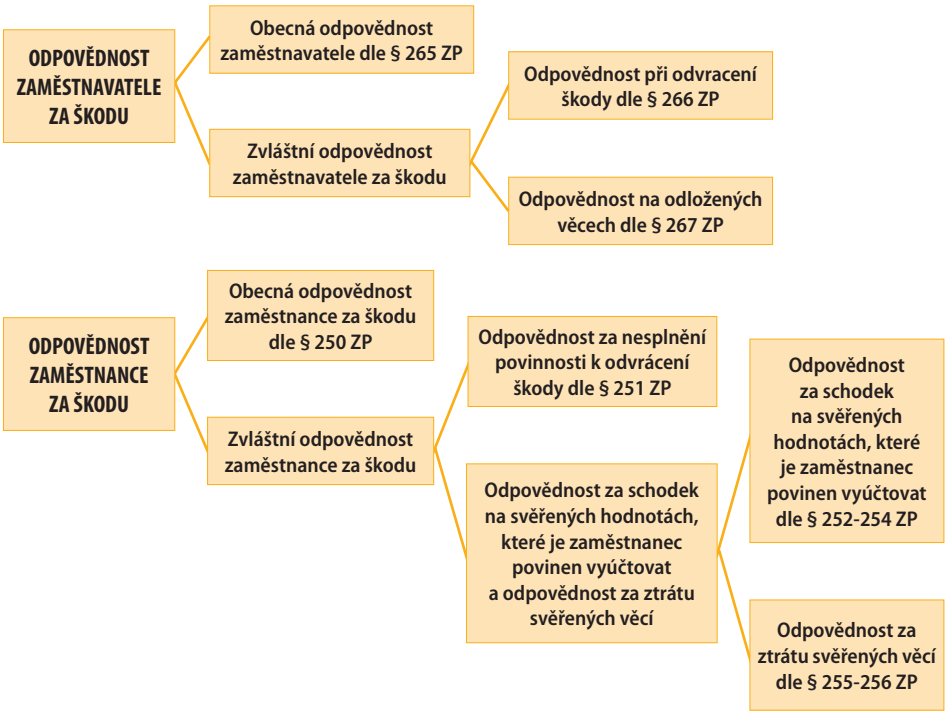
Za věci, které do zaměstnání zaměstnanci obvykle nenosí (větší částky peněz, klenoty a jiné cennosti) a které zaměstnavatel nepřevzal do zvláštní úschovy, odpovídá zaměstnavatel jen do částky 10 000 korun. Pokud by ovšem škoda byla způsobena jiným zaměstnancem zaměstnavatele nebo převzal-li zaměstnavatel tyto věci do zvláštní úschovy, je zaměstnavatel povinen uhradit zaměstnanci škodu v plné výši. Odložení věcí na místech v zákoně uvedených se posuzuje individuálně podle konkrétního případu a podle praxe, která se ustálila u zaměstnavatele. Zda jde o věc, kterou zaměstnanec do práce obvykle nosí, je rovněž nutno posoudit v každém případě individuálně. Rozsah odpovědnosti za škodu je závislý na charakteru předmětné věci.[3]

Odpovědnost za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání

Odpovědnost za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání je zvláštním typem odpovědnosti. Zvláštnost spočívá v tom, že pokud jde o předpoklady odpovědnosti, platí pro ni uvedená ustanovení týkající se obecné odpovědnosti, avšak pro způsob a rozsah náhrady škody platí ustanovení o pracovních úrazech. Je to odpovědnost za výsledek (resp. škodnou událost), tzn. předpokladem není porušení právní povinnosti. Všichni zaměstnavatelé, kteří zaměstnávají alespoň jednoho zaměstnance, jsou ze zákona pojištění pro případ odpovědnosti za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání. Pojistný vztah vzniká přímo ze zákona, nezakládá se pojistnou smlouvou, jako je tomu u smluvního pojištění. Z tohoto pojištění vzniká zaměstnavatelům právo, aby za ně pojišťovna uhradila škodu, která vznikla zaměstnanci při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání. Pokud při zániku zaměstnavatele nepřejdou práva a povinnosti z pracovněprávního vztahu na jiného zaměstnavatele, má poškozený (pozůstalý) právo přímo vůči pojišťovně, aby mu škodu nahradila v témže rozsahu, v jakém by mu ji byl povinen nahradit sám pojištěný zaměstnavatel.[4]

1 HŮRKA, Petr. *Pracovní právo v bodech s příklady*. 2. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2010, 136 s. ISBN 978–807–3575–311.
2 HŮRKA, Petr. *Pracovní právo v bodech s příklady*. 2. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2010, 136 s. ISBN 978–807–3575–311.
3 HŮRKA, Petr. *Pracovní právo v bodech s příklady*. 2. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2010, 136 s. ISBN 978–807–3575–311.
4 Příručka pro personální a platovou agendu, dostupné z: http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=IPB062

ŘEHLED DRUHŮ ODPOVĚDNOSTÍ ZAMĚSTNAVATELE A ZAMĚSTNANCE DLE ZÁKONÍKU PRÁCE - není zde uvedena odpovědnost za poškození zdraví



4.4 Spory v souvislosti s odpovědností za škodu

Spory v souvislosti s odpovědností za škodu lze dokumentovat na níže uvedených vybraných judikátech.

Judikatura
Obecná odpovědnost zaměstnance za škodu
21 Cdo 4135/2010

Zaměstnavatel se domáhal, aby mu žalovaný zaplatil 52 875 korun. Zaměstnanec při výkonu zaměstnání způsobil svým jednáním škodu na stroji, na jehož opravu zaměstnavatel vynaložil celkem 96 662 korun. Protože zaměstnanec způsobil uvedenou škodu svým nedbalostním jednáním při plnění pracovního úkolu, je povinen ji zaměstnavateli nahradit, a to „dle § 179 odst. 2 zák. práce (nyní § 257 odst. 2 ZP) do výše částky rovnající se čtyřapůlnásobku jeho průměrného výdělku“, který „činil za rozhodné období 11 750 korun“.

Okresní soud vyhověl žalobě a uložil zaměstnanci zaplatit zaměstnavateli náhradu škody. Odvolací soud

toto rozhodnutí změnil tak, že žalobu zamítl. Došel k závěru, že zaměstnavatel neseznámil dostatečně zaměstnance s obsluhou stroje. Bez řádného a prokazatelného seznámení s návodem k obsluze tohoto stroje není dostatečné pouhé ústní seznámení, případně zaškolení zaměstnance, který má tento stroj obsluhovat, které se podle tvrzení zaměstnavatele dostalo zaměstnanci. Protože žalobce v řízení „netvrdil ani neprokazoval, že by zaměstnanec byl s tímto návodem řádně seznámen, tvrdil pouze, že jej měl dispozici", nebyla podle názoru odvolacího soudu „splněna základní podmínka vzniku odpovědnosti zaměstnance za vznik škody" a uplatněný nárok proto nemůže být opodstatněný. Předpokladem pro vznik odpovědnosti zaměstnance vůči zaměstnavateli za škodu podle ustanovení § 172 odst. 1 zák. práce je porušení pracovních povinností zaměstnancem, vznik škody, příčinná souvislost mezi porušením pracovních povinností a vznikem škody (tzv. kauzální nexus) a zavinění na straně zaměstnance. Ke vzniku povinnosti k náhradě škody je zapotřebí, aby všechny předpoklady byly splněny současně; chybí-li kterýkoliv z nich, nárok, a tedy ani povinnost k zaplacení, nevzniká. Z principu obecné odpovědnosti zaměstnance za škodu podle citovaného ustanovení vyplývá, že zaměstnanec odpovídá jen za tu škodu, kterou zaviněným porušením pracovních povinností při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním skutečně způsobil; neodpovídá tudíž za tu část škody, která byla způsobena porušením povinností ze strany zaměstnavatele (§ 172 odst. 2 a § 179 odst. 4 zák. práce), případně zaviněním jiného zaměstnance (§ 179 odst. 5 zák. práce), resp. třetích osob vně zaměstnavatele. V řízení o náhradu škody podle ustanovení § 172 odst. 1 zák. práce má žalobce (poškozený zaměstnavatel) procesní povinnost tvrdit [srov. § 101 odst. 1 písm. a) o. s. ř.] a posléze i prokázat [srov. § 101 odst. 1 písm. b) a 120 odst. 1 o. s. ř.] všechny uvedené předpoklady potřebné pro vznik odpovědnosti za škodu.

Nejvyšší soud se zabýval opodstatněností uplatněného nároku především významné, zda žalovaný naplnil svým jednáním skutkovou podstatu ustanovení § 172 zák. práce, zejména, zda mu lze v příčinné souvislosti s poškozením obráběcího stroje vytýkat zaviněné porušení povinností při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním.

Nejvyšší soud dospěl k závěru, že není rozhodující, zda byl zaměstnanec „důkladně" a „prokazatelně" seznámen s návodem k obsluze poškozeného stroje. Podstatné je, že byl seznámen s konkrétním pravidlem, jak se na pracovišti chovat, jehož porušení bylo příčinou vzniku škody (poškození obráběcího stoje).

Vzhledem ke své kvalifikaci a zkušenostem si zaměstnanec současně musel být vědom, že tímto porušením může způsobit žalobci škodu, je dán rovněž subjektivní vztah žalovaného k tomuto závadnému jednání, které tak lze hodnotit jako zaviněné (ve formě nedbalosti). Za tohoto stavu je odůvodněn závěr, že k poškození obráběcího stroje došlo v příčinné souvislosti se zaviněným porušením pracovních povinností ze strany zaměstnance, který proto odpovídá zaměstnavateli za vzniklou škodu podle ustanovení § 172 odst. 1 zák. práce. Jestliže odvolací soud v projednávané věci dospěl k odlišnému právnímu závěru, spočívá jeho rozhodnutí na nesprávném právním posouzení věci.

Odpovědnost za ztrátu svěřených věcí 21 Cdo 1205/2010

Zaměstnavatel se domáhal, aby mu zaměstnanec nahradil vzniklou škodu. Zaměstnanec převzal čisté zlato k lití, o hmotnosti cca dvou kilogramů, se kterým pracoval. Práci dokončil ve fázi hrubých odlitků dopoledne a poté zlaté odlitky nechal vyschnout na peci a odešel s většinou ostatních zaměstnanců dílny na oběd. Po svém návratu zjistil, že všech pět odlitků se ztratilo, čímž zaměstnavateli vznikla škoda. Zaměstnavatel tvrdí, že za škodu je odpovědný, na základě uzavřené dohody o hmotné odpovědnosti, zaměstnanec.

Nejvyšší soud se zabýval otázkou, zda zlato může být předmětem dohody o hmotné odpovědnosti. Zlato, které zaměstnanec převzal k výkonu sjednané práce (za účelem lití zlatých šperků) a se kterým v rámci své osobní dispozice „prováděl určitý výrobní postup" („přebíral zlato v určitém tvaru a struktuře, která se v důsledku jím vykonávané práce tavením měnila"), je nepochybně hodnotou, kterou je zaměstnanec povinen následně po zpracování vyúčtovat, a proto je způsobilým předmětem dohody o hmotné odpovědnosti, na jejímž základě zaměstnanec přejímá zvýšenou odpovědnost ve smyslu ustanovení § 176 odst. 1 zák. práce.

Okolnost, na kterou ve prospěch svých opačných úvah poukazuje odvolací soud, že „při tomto technologickém postupu docházelo také k určité výrobní ztrátě na zpracovávaném materiálu, kterou sice zaměstnanec může ovlivnit pečlivostí při výrobním postupu, ale které také nemůže zabránit", neznamená, že by z tohoto důvodu byla hmotná odpovědnost zaměstnance na svěřených hodnotách vyloučena; eventuelní ztráta (nutný úbytek hodnot), které zaměstnanec „nemůže zabránit", představuje v takovém případě nezaviněnou škodu vzniklou přirozeným charakterem znehodnocení nebo úbytku hodnot, která vyplývá z hospodářského rizika (někdy vyjádřenou tzv. normou ztrát), za kterou zaměstnanec neodpovídá (§ 178b zák. práce).

4.5 Spory z dohod o hmotné odpovědnosti zaměstnance

Dohoda o hmotné odpovědnosti je nástrojem zvýšení odpovědnosti zaměstnance v pracovních vztazích. Zaměstnanec odpovídá za ztrátu svěřených hodnot pouze omezeně, pokud však zaměstnanec převzal na základě písemné dohody o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených mu k vyúčtování hotovost, ceniny, zboží, zásoby materiály nebo jiné hodnoty, které jsou předmětem obratu nebo oběhu, odpovídá za schodek na nich vzniklý. České i unijní právo však kladou přísné požadavky na formu a obsah dohody a ne vždy je možné tento institut využít. Vysoká odpovědnost zaměstnance, strohá právní úprava a řada výjimek jsou důvody častých sporů z dohod o hmotné odpovědnosti. Spory rozhodují senáty okresních soudů. Jsou však možné (a v praxi časté) rozhodčí doložky. Již delší dobu se uvažuje o jejich zákazu[1], prozatím však neúspěšně.

Odpovědnost vzniká za předpokladu, že vznikla škoda ve formě schodku na svěřených hodnotách a že existuje písemná dohoda o odpovědnosti, neboť zavinění zaměstnance je v tomto případě presumováno, tj. předpokládáno. Zaměstnanec se může odpovědnosti zprostit, pokud prokáže, že schodek vznikl zcela nebo zčásti bez jeho zavinění. Pro platnost dohody o odpovědnosti se vyžaduje, aby mezi jejími účastníky existoval platný pracovněprávní vztah; může být uzavřena buď samostatně, nebo může být součástí pracovní smlouvy, lze ji sjednat i se zaměstnancem činným na základě dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr. Dohoda o hmotné odpovědnosti má zákonem stanovenou písemnou formu a musí být připojeny vlastnoruční podpisy obou stran. Smí však být uzavřena nejdříve v den, kdy fyzická osoba dosáhne 18 let věku, přičemž dle novely zákoníku práce účinné k 1. 1. 2012[2] nově platí, že pokud byla způsobilost zaměstnance k právním úkonům omezena nebo byl-li jí zbaven, nesmí za něj dohodu o odpovědnosti uzavřít ani zástupce.

Je však vždy nutné pečlivě dodržet formu a také zaměstnance dostatečně poučit, aby byl projev vůle naprosto jasný a informovaný. Evropský soudní dvůr považuje zaměstnance za slabší stranu, *„takže je nutné zabránit tomu, aby zaměstnavatel měl možnost obcházet smluvní vůli druhé smluvní strany nebo ji omezovat na jejích právech, aniž by tato druhá strana v tomto ohledu vyjádřila svůj výslovný souhlas."*[3] Dodržení podmínek proto budou soudy přezkoumávat s vysokou pečlivostí.

Inventarizace

Inventarizace je proces, při kterém se zjistí skutečný stav svěřených hodnot a srovná se s účetním stavem, jinak řečeno, při inventarizaci se zjišťuje, zda vznikl schodek, který bude zaměstnanec hradit. Institut inventarizace je upraven v ust. § 29 až § 30 zákona č. 563/1991 Sb., o účetnictví, ve znění pozdějších předpisů. Inventarizaci je zaměstnavatel od 1. ledna 2012 povinen provést při uzavření dohody o odpovědnosti, při jejím zániku, při výkonu jiné práce, při převedení zaměstnance na jinou práci nebo na jiné pracoviště, při jeho přeložení a při skončení pracovního poměru. Dle ust. § 254 zákoníku práce je zaměstnavatel povinen na pracovištích, kde pracují zaměst-

1 viz např. zde: http://www.psp.cz/sqw/historie.sqw?o=6&t=618

2 Zákon č. 365/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce a další související zákony.

3 Rozsudek ESD Spojené věci C–397/01 až C–403/01 Bernhard Pfeiffer a další proti Deutsches Rotes Kreuz, Kreisverband Waldshut eV a řada dalších rozsudků

nanci se společnou odpovědností, provést inventarizaci při uzavření dohod o odpovědnosti se všemi společně odpovědnými zaměstnanci, při zániku všech těchto dohod, při výkonu jiné práce, při převedení na jinou práci nebo na jiné pracoviště nebo přeložení všech společně odpovědných zaměstnanců, při změně na pracovním místě vedoucího zaměstnance nebo jeho zástupce a na žádost kteréhokoliv ze společně odpovědných zaměstnanců při změně v jejich kolektivu, popřípadě při odstoupení některého z nich od dohody o odpovědnosti.

Zánik dohody o hmotné odpovědnosti

Dle ust. § 253 zákoníku práce může zaměstnanec od dohody o odpovědnosti odstoupit, vykonává-li jinou práci, je-li převáděn na jinou práci nebo na jiné pracoviště, je-li překládán, nebo pokud zaměstnavatel v době do 15 kalendářních dnů od obdržení jeho písemného upozornění neodstraní závady v pracovních podmínkách, které brání řádnému hospodaření se svěřenými hodnotami, přičemž odstoupení musí být provedeno písemně. Při společné odpovědnosti může zaměstnanec od dohody o odpovědnosti také písemně odstoupit, jestliže je na pracoviště zařazen jiný zaměstnanec či ustanoven jiný vedoucí nebo jeho zástupce. Dále je samozřejmě možný zánik dohodou a automaticky pak odpovědnost zaniká se zánikem pracovního poměru.

Spory o předmět hmotné odpovědnosti

Nejčastější spory se týkají otázky, co vše je možno pod tuto odpovědnost zahrnout. Na zaměstnance nelze přenést odpovědnost za cokoliv, naopak, zákon možnosti značně omezuje. Dle § 252 odst. 1 zákoníku práce se musí jednat o *„hotovost, ceniny, zboží, zásoby materiálu nebo jiné hodnoty, které jsou předmětem obratu nebo oběhu, s nimiž má zaměstnanec možnost osobně disponovat po celou dobu, po kterou mu byly svěřeny“*. Z odpovědnosti jsou tedy vyloučeny předměty nesplňující tyto znaky, tedy např. vybavení kanceláře (inventář), nebo služební vozidla. (Ale přepravované zboží, stejně jako např. poukázky na benzín, už zahrnout lze.)

Spory o rozsah hmotné odpovědnosti

Hmotná odpovědnost se vztahuje pouze na schodek, tedy rozdíl mezi účetní evidencí a skutečným stavem. Jinými slovy, věci musí „chybět“ – neví se, co se s nimi stalo. Pokud dojde k prokazatelnému zničení či poškození věcí, dohoda o hmotné odpovědnosti se nepoužije (nastupuje běžná omezená odpovědnost). V minulosti soudy neuznaly ani škodu vzniklou označením výrobku chybnou cenovkou. Zaměstnanec se může odpovědnosti zprostit tím, že prokáže, že schodek nezavinil. Typicky jde o situace, kdy se mu podaří prokázat zničení věci, případně zavinění třetí osoby. Ale pozor, to neplatí absolutně. Zaměstnanec se nemůže své hmotné odpovědnosti zprostit, jestliže neplněním svých povinností vznik schodku umožnil[1].

Spory o trvání hmotné odpovědnosti

Hmotná odpovědnost zaměstnance trvá jedině tehdy, když může na svěřené hodnoty trvale dohlížet a disponovat s nimi (což soudy přezkoumávají individuálně). Pokud zaměstnanec nemá přiměřené pracovní podmínky (nemůže hospodařit se svěřenými hodnotami a starat se o ně), jeho odpovědnost zaniká.[2] Pokud zaměstnanec věci půjčuje třetím osobám a po určitou dobu na ně nemůže dohlížet, pak není hmotná odpovědnost možná. Např. nádobí v restauraci, sportovní vybavení v tělocvičně (pokud by však zaměstnanec – trenér – na zákazníka trvale dohlížel, dohoda o odpovědnosti možná je). Evropský soudní dvůr se k otázce vyjadřoval v případu zaměstnance (lesníka), který měl pevnou pracovní dobu, ze zákona však odpovídal za škodu na lese trvale, i mimo pracovní dobu. Podle ESD je třeba pojem „pracovní doba“ posuzovat podle faktického stavu, nikoliv formálně podle ustanovení ve smlouvě. Za „pracovní“ je nutné považovat tu dobu, *kdy druh a rozsah povinnosti dohledu*

1 Rozsudek Nejvyššího soudu ČR, sp. zn. 21 Cdo 711/2001
2 Např. usnesení Nejvyššího soudu ČR, sp. zn. 21 Cdo 37/2001 a další

a režim odpovědnosti vyžadují fyzickou přítomnost na místě výkonu práce a zaměstnanec musí být svému zaměstnavateli v uvedené době k dispozici.[1]

Spory v rámci společné hmotné odpovědnosti

Dohodu lze uzavřít s jedním zaměstnancem, tj. individuální odpovědnost, nebo lze současně dohodnout, že zaměstnanec bude spolu s dalšími zaměstnanci na pracovišti, jež také uzavřeli dohodu o odpovědnosti, odpovídat za případný schodek společně, tj. společná odpovědnost.[2] Zde jsou časté spory o rozdělení, tzn. škoda se rozdělí poměrně podle výše platů, pro vedoucí a jeho zástupce dvojnásobně (musí být v dohodě určeni a skutečně tuto funkci vykonávat). Každý zaměstnanec zde ale odpovídá jen do výše svého měsíčního platu. Pokud není takto uhrazen celý schodek, za zbylou částku odpovídá vedoucí a zástupce. (Samozřejmě, pokud se prokáže, že schodek zavinil konkrétní zaměstnanec, odpovídá pouze ten.) Při změně složení pracovního kolektivu je třeba provést inventarizaci, jinak nebude možné určit, kteří zaměstnanci odpovídají.

Judikatura
21 Cdo 2426/2009

Zaměstnavatel se domáhal, aby mu zaměstnankyně zaplatila částku 4 478 655,50 koruny. Zaměstnankyně pracovala u žalobce jako finanční referentka a v rámci své pracovní činnosti měla na starosti vedení pokladny. Na základě individuální Dohody o hmotné odpovědnosti převzala hmotnou odpovědnost za svěřené hodnoty,„a to peníze, karty, šeky, ostatní ceniny". Inventarizací byl zjištěn schodek ve výši 4 553 655,50 koruny. Protože se zaměstnankyně předtím snažila vystavením fingovaných pokladních výdajových dokladů zakrýt jí zaviněné manko, byla následně obžalována pro trestný čin zpronevěry. Ke způsobení škody zaměstnavateli se zaměstnankyně před orgány činnými v trestním řízení výslovně doznala.

Okresní soud rozhodl, že zaměstnankyně je povinna zaplatit zaměstnavateli náhradu škody. Tuto částku snížil odvolací soud o jednu čtvrtinu, z důvodu, že zaměstnavatel porušil prevenční povinnost. Námitka zaměstnankyně, že by její odpovědnost měla být snížena, jelikož na pracovišti pracovalo více zaměstnanců, kteří též měli uzavřenou dohodu o hmotné odpovědnosti, byla krajským soudem zamítnuta.

Za tohoto skutkového stavu bylo pro posouzení věci podstatné, jaký význam pro odpovědnost žalované podle ustanovení § 176 zák. práce[3] může mít skutečnost, že na pracovišti, na kterém byl zjištěn schodek, pracovaly zaměstnankyně, které sice měly uzavřenu dohodu o hmotné odpovědnosti, avšak bez doložky o společné hmotné odpovědnosti.

Je třeba mít na zřeteli, že, když nebyla dohodnuta společná hmotná odpovědnost více zaměstnanců, nečiní to jejich individuální dohody o hmotné odpovědnosti neplatnými; každý ze zaměstnanců odpovídá za schodek na hodnotách, které byl povinen vyúčtovat (srov. Sborník IV, Nejvyšší soud o občanském soudním řízení, Praha 1986, str. 949). Uvedené, jinak řečeno, znamená, že rozsah náhrady škody jednotlivých zaměstnanců s individuálními dohodami o hmotné odpovědnosti za schodek zjištěný na společném pracovišti nelze stanovit podle zásad obsažených v ustanovení § 182 zák. práce (tedy v podstatě podle poměru jejich hrubých výdělků a v závislosti na zastávané funkci), ale že je třeba vycházet z ustanovení § 181 zák. práce, podle něhož zaměstnanec, který odpovídá za schodek, je povinen nahradit schodek v plné výši.

1 Usnesení ESD (šestého senátu) ze dne 4. března 2011 – Věc C 258/10 Grigore v. Regia Națională a Pădurilor Romsilva – Direcția Silvică București

2 HŮRKA, Petr. *Pracovní právo v bodech s příklady*. 2. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2010, 136 s. ISBN 978–807–3575–311, str. 121.

3 Zákon č. 65/1965 Sb., Zákoník práce ve znění pozdějších předpisů, dále jen zákoník práce

5 ROZVÁZÁNÍ A SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU

5.1 Neplatné rozvázání pracovního poměru výpovědí, okamžitým zrušením, zrušením ve zkušební době nebo dohodou

Výpověď z pracovního poměru, okamžité zrušení pracovního poměru, zrušení pracovního poměru ve zkušební době či dohodu o rozvázání pracovního poměru lze souhrnně označit jako právní úkony účastníků pracovního poměru směřující k jeho skončení. Zatímco dohoda je dvoustranným právním úkonem, k jehož platnosti je nezbytná shodná vůle obou stran pracovněprávního vztahu, zbývající způsoby rozvázání pracovního poměru jsou jednostrannými právními úkony, jimiž lze pracovní poměr ukončit nezávisle na vůli druhé smluvní strany, často dokonce proti její vůli. Právní úprava rozvázání pracovního poměru dohodou nebo zrušením ve zkušební době je shodná pro obě smluvní strany – zaměstnance i zaměstnavatele – právní úprava výpovědi či okamžitého zrušení pracovního poměru je odlišná a, zejména pokud jde o výpověď, obsahuje omezení chránící zaměstnance před nedůvodným skončením pracovního poměru.

Pro všechny výše uvedené právní úkony platí, že:
– musí být učiněny písemně, jinak jsou neplatné
– musí být jednající osobou podepsány, jinak jsou neplatné
– musí být učiněny jednou ze stran pracovního poměru
– musí být druhé straně doručeny, jinak nemohou nastat jejich účinky
– měly by být datovány, a to přesto, že datum není obligatorní součástí písemného právního úkonu.

a) výpověď – § 50–54, § 57, § 58 zákoníku práce

Byla-li dána výpověď, skončí pracovní poměr uplynutím výpovědní doby. Výpovědní doba činí nejméně 2 měsíce, smí být prodloužena pouze písemnou smlouvou mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem – tedy nikoli například kolektivní smlouvou – a musí být stejná jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele. Výpovědní doba počíná běžet prvního dne měsíce následujícího po doručení výpovědi a končí uplynutím posledního dne příslušného kalendářního měsíce. Po dobu výpovědní doby jsou obě strany pracovněprávního vztahu povinny plnit své povinnosti, které jim uzavřením pracovního poměru vznikly, to znamená, že zaměstnavatel je zejména povinen přidělovat zaměstnanci práci a poskytovat mu za ni mzdu nebo plat a zaměstnanec je povinen konat práci, k jejímuž výkonu se v pracovní smlouvě zavázal. Výpověď doručenou druhému účastníkovi lze odvolat jen, vysloví-li s tím druhý účastník písemný souhlas.

Zaměstnanec může rozvázat pracovní poměr výpovědí kdykoli a z jakýchkoli důvodů, případně bez uvedení důvodů.

Pokud zaměstnanec písemně sdělí zaměstnavateli, že dává výpověď, toto sdělení podepíše a doručí zaměstnavateli, je výpověď perfektní a případný soudní spor o její neplatnost by byl zbytečný.

Možnost zaměstnavatele dát zaměstnanci výpověď je výrazně ztížena ve prospěch zaměstnance, neboť zaměstnavatel:

– Může rozvázat pracovní poměr výpovědí pouze z důvodů taxativně vymezených v § 52 zákoníku práce. Výpověď může obsahovat jeden nebo více výpovědních důvodů, tyto však vždy musí být skutkově vymezeny tak, aby nebylo možné zaměnit s jiným důvodem, a nelze je dodatečně měnit.
– je povinen výpověď předem projednat s odborovou organizací. Neprojednání či případný nesouhlas odborové organizace však nečiní výpověď neplatnou.
– nesmí dát zaměstnanci výpověď v ochranné době dle § 53 zákoníku práce. Počala-li ochranná doba běžet až po doručení výpovědi, tak, že by výpovědní doba měla uplynout v ochranné době, ochranná doba se do výpovědní doby nezapočítává a pracovní poměr skončí až uplynutím zbývající části výpovědní doby po skončení ochranné doby, pokud zaměstnanec nesdělí zaměstnavateli, že na prodloužení ochranné doby netrvá.

Právní kvalifikace výpovědního důvodu není nutná, neboť právně kvalifikovat výpovědní důvod, který je ve výpovědi uveden, je oprávněn pouze soud, takže případná nesprávná právní kvalifikace výpovědního důvodu nemá na platnost výpovědi vliv.[1]

V praxi dochází často k nepochopení institutu ochranné doby, proto je vhodné zdůraznit, že v ochranné době platí zákaz výpovědi ze strany zaměstnavatele, jiných způsobů rozvázání pracovního poměru se však ochranná doba netýká.

Výpověď z důvodu nadbytečnosti zaměstnance – § 52 písm. c) zákoníku práce

Předpokladem pro tuto výpověď je vydání rozhodnutí o organizační změně. Forma tohoto rozhodnutí není stanovena, nemusí se tedy jednat pouze o písemné rozhodnutí, i když z hlediska dokazování v případném sporu je tato forma žádoucí. Neplatnou by byla nejen výpověď, kterou by zaměstnavatel zaměstnanci dal před vydáním příslušného organizačního opatření, ale i výpověď, která by byla dána tak, že by výpovědní doba uplynula před tím, než by rozhodnutí o organizační změně nabylo účinnosti. O nadbytečnosti konkrétního zaměstnance rozhoduje výlučně zaměstnavatel a ani soud nemůže toto jeho rozhodnutí přezkoumávat.

Výpověď ze zdravotních důvodů – § 52 písm. d), e) zákoníku práce

Podle ustálené judikatury Nejvyššího soudu ČR, pro posouzení platnosti výpovědi z pracovního poměru, kterou dal zaměstnavatel zaměstnanci ze zdravotních důvodů, byla rozhodující existence platného lékařského posudku se závěrem, že zaměstnanec se stal dlouhodobě nezpůsobilým vykonávat dosavadní práci. V řízení o neplatnost výpovědi byl soud oprávněn zkoumat, zda takový posudek má potřebné náležitosti a zda byl vydán k tomu příslušným lékařem, nebyl však oprávněn přezkoumávat správnost jeho závěrů. Průlom učinil nález Ústavního soudu ČR[2], podle kterého tento názor NS ČR je třeba změnit tak, že *„se nelze vyhýbat zkoumání správnosti obsahu posudku"*. Tento nález Ústavního soudu se promítl do právní úpravy provedené zákonem č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, účinné od 1. 4. 2012, podle kterého příslušný správní orgán přezkoumává lékařský posudek podle části čtvrté správního řádu, tedy nikoli jako rozhodnutí, ale jako vyjádření, osvědčení či sdělení. Lékařský posudek o nezpůsobilosti k výkonu dosavadní práce tedy není rozhodnutím, ale *„odborným stanoviskem lékaře, který zákonem předvídaným a vyžadovaným způsobem poskytuje součinnost zaměstnavateli. Ten je pak teprve tím, kdo na podkladě zjištění a závěrů lékaře činí konkrétní úkony v rámci pracovněprávního vztahu, kterými zasahuje právní sféru zaměstnance."* (viz zmíněný Nález ÚS)

Rozvázání pracovního poměru výpovědí ze zdravotních důvodů ze strany zaměstnavatele tak může být poměrně rizikovou záležitostí, neboť prokáže-li se v řízení o neplatnost výpovědi, že závěr lékařského posudku není správný, nezbude soudu, než žalobě vyhovět a určit, že výpověď z pracovního poměru je neplatná, se všemi důsledky, které z toho pro zaměstnavatele vyplývají.

Výpověď pro porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci (pracovní kázně)

1 Bělina, M. a kol.: Zákoník práce. Komentář. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012. 297 s.
2 Nález Ústavního soudu ČR ze dne 23. 09. 2008, sp. zn. Pl. ÚS 11/08

Zákoník práce rozeznává tři stupně porušení pracovní kázně, a to porušení pracovní kázně zvlášť hrubým způsobem, závažné porušení pracovní kázně a méně závažné porušení pracovní kázně. Méně závažným porušením pracovní kázně je každé porušení pracovní kázně, které nedosahuje intenzity zvlášť hrubého či závažného porušení pracovní kázně.

Ne vždy si zaměstnavatelé jsou vědomi, že míru porušení pracovní kázně je právně relevantním způsobem oprávněn posoudit pouze soud, bez ohledu na to zda si zaměstnavatel v pracovní či kolektivní smlouvě, nebo ve vnitřním předpisu vymezí okruh případů, které bude považovat za závažné či zvlášť hrubé porušení pracovní kázně. Při hodnocení míry porušení pracovní kázně přitom soud přihlíží ke všem okolnostem konkrétního případu, včetně dosavadního vztahu zaměstnance k vykonávané práci.

Zaměstnavatelé rovněž nemají vždy jasno, jak je to s upozorněním na možnost výpovědi. Poruší-li zaměstnanec pracovní kázeň závažným způsobem, může mu zaměstnavatel dát výpověď, aniž by jej předem na tuto možnost upozornil.

Upozornění na možnost výpovědi je nezbytným předpokladem platnosti výpovědi pouze v případě, že se zaměstnavatel rozhodne dát zaměstnanci výpověď pro soustavné méně závažné porušování pracovní kázně, kterého se zaměstnanec dopouštěl opakovaně v posledních 6 měsících před doručením výpovědi a na možnost výpovědi byl písemně upozorněn.

Soustavným méně závažným porušováním pracovní kázně se rozumí porušení pracovní kázně méně závažným způsobem v nejméně třech případech, mezi nimiž je přiměřená časová souvislost.[1] Za přiměřenou časovou souvislost je považováno období 6 měsíců. Upozornění na možnost výpovědi učiněné v souvislosti s méně závažným porušením pracovní kázně není právním, ale faktickým úkonem, proti němuž se nelze bránit například samostatnou žalobou o určení, že toto upozornění je neplatné. Takovou žalobu by soud zamítl.

Výpověď pro porušení jiné povinnosti zaměstnance stanovené v § 301a zákoníku práce zvlášť hrubým způsobem (porušení režimu dočasně práce neschopného pojištěnce)

Jedná se o zcela nový výpovědní důvod, který byl s účinností od 1. 1. 2012 do zákoníku práce vložen novelou provedenou zákonem č. 365/2011 Sb. Podle tohoto výpovědního důvodu může zaměstnavatel dát výpověď zaměstnanci, který v době prvních 14 kalendářních dnů a v období od 1. ledna 2011 do 31. prosince 2013 v době prvních 21 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti porušil zvlášť hrubým způsobem povinnost zdržovat se v době dočasné pracovní neschopnosti v místě pobytu a dodržovat dobu a rozsah povolených vycházek podle zákona o nemocenském pojištění.

V současné době neexistuje judikatura a lze se pouze dohadovat, jaký bude výklad pojmu „zvlášť hrubým způsobem". Nicméně z této dikce zákona vyplývá, že ne každé porušení léčebného řádu bude možné postihnout výpovědí. Stupeň intenzity porušení této povinnosti bude, stejně jako v předchozím případě, oprávněn posoudit pouze soud.[2]

b) Okamžité zrušení – § 55, § 56, § 58–60 zákoníku práce

Zaměstnanec může okamžitě zrušit pracovní poměr pouze z důvodů uvedených v § 56 zákoníku práce, v případě, kdy:

a) podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, nemůže dále konat práci bez vážného ohrožení svého zdraví a zaměstnavatel mu neumožnil v době 15 dnů ode dne předložení tohoto posudku výkon jiné pro něho vhodné práce

b) zaměstnavatel mu nevyplatil mzdu nebo plat nebo náhradu mzdy nebo platu anebo jakoukoli jejich část do 15 dnů po uplynutí období splatnosti.

1 Rozsudek NS ČR sp. zn. 6 Cdo 1/92 (Rc 52/1994)
2 Bělina, M. a kol.: Zákoník práce. Komentář. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012. 329, 330 s.

Aby mohl zaměstnanec platně použít důvodu uvedeného pod písmenem a), je nezbytné, aby v lékařském posudku bylo výslovně uvedeno, že nemůže dále konat práci „bez vážného ohrožení svého zdraví“[1], nicméně pro lékařský posudek platí i v tomto případě to, co bylo již řečeno u výpovědi ze zdravotních důvodů. Lékařský posudek není rozhodnutím, ale pouze dobrozdáním o zdravotním stavu zaměstnance.

V souvislosti s druhým důvodem pro okamžité zrušení pracovního poměru je zapotřebí důsledně rozlišovat mezi splatností mzdy nebo platu a pravidelným dnem jejich výplaty.[2] Podle § 141 odst. 1 zákoníku práce mzda nebo plat jsou splatné nejpozději v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém vzniklo zaměstnanci právo na mzdu nebo plat nebo některou jejich složku. V rámci tohoto období musí být sjednán, stanoven nebo určen pravidelný termín výplaty mzdy nebo platu. Patnáctidenní lhůta, jejíž marné uplynutí opravňuje zaměstnance k okamžitému zrušení pracovního poměru, tedy počíná plynout prvního dne měsíce následujícího po měsíci, ve kterém byly mzda či plat splatné a končí uplynutím posledního dne této lhůty.

Pro použití tohoto způsobu zrušení pracovního poměru není rozhodující výše dlužné částky, ale důvod, pro který zaměstnavatel svoji povinnost nedodržel přesto, že nárok zaměstnance na mzdu nebo její část je nesporný a není důvodu pochybovat o tom, že toto finanční plnění zaměstnanci přísluší, například z důvodu insolvence zaměstnavatele. Pokud by zaměstnavatel nevyplatil zaměstnanci mzdu nebo její část proto, že tento nárok je sporný, nebylo by možné tohoto důvodu pro okamžité zrušení pracovního poměru použít a zaměstnance by se musel domáhat uspokojení svého nároku jinými právními prostředky, včetně případného podání žaloby o zaplacení mzdy či platu.[3]

Neobdržel-li zaměstnanec mzdu nebo její část v důsledku omylu, chyby, nebo jiné zřejmé nesprávnosti ze strany zaměstnavatele, který jinak je schopen a ochoten plnit své finanční závazky, není důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru dán.[4]

Zaměstnavatel může okamžitě zrušit pracovní poměr výjimečně pouze z důvodů uvedených v § 55 zákoníku práce, v případě, kdy:

a) zaměstnanec byl pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než 1 rok, nebo byl-li pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu nejméně 6 měsíců

b) zaměstnanec porušil povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem

Aplikace důvodu uvedeného ad a) nečiní v praxi potíže. Základním předpokladem je existence pravomocného rozsudku.

K důvodu uvedenému ad b) – viz výklad k porušení pracovní kázně u výpovědi.

V písemném vyhotovení okamžitého zrušení pracovního poměru je zaměstnavatel i zaměstnanec povinen skutkově vymezit jeho důvod tak, aby jej nebylo možno zaměnit s jiným. Uvedený důvod nesmí být dodatečně měněn.

Účinky okamžitého zrušení pracovního poměru nastávají dnem, kdy byl tento projev vůle doručen druhému účastníkovi pracovněprávního vztahu. Jakýkoli časový údaj o skončení pracovního poměru, obsažený v písemném vyhotovení okamžitého zrušení, je právně bezvýznamný a je zbytečné jej uvádět.

Důvody uvedené v § 55 zákoníku práce jsou současně i výpovědními důvody, takže zaměstnavatel má vždy možnost volby, zda zvolit okamžité zrušení pracovního poměru či zda dát zaměstnanci výpověď. Poznatky z praxe ukazují, že výpověď z pracovního poměru pro porušení pracovní kázně má v případě soudního sporu o neplatnost rozvázání pracovního poměru mnohem větší naději na úspěch než okamžité zrušení.

1 Rozsudek NS ze dne 21. 9. 2004, sp. zn. 21 Cdo 966/2004
2 Bělina, M. a kol.: Zákoník práce. Komentář. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012. 364 s.
3 Rozsudek NS ČR ze dne 26. 4. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1151/2001 (Rc 19/2003)
4 Bělina, M. a kol.: Zákoník práce. Komentář. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012. 379 s.

c) Zrušení pracovního poměru ve zkušební době – § 66 zákoníku práce

Zkušební doba je institutem, který umožňuje oběma stranám pracovního poměru zjistit, zda se jejich očekávání, s nímž k uzavření pracovního poměru přistupovaly, splnila či nikoli. Maximální délka zkušební doby může činit 3, v případě vedoucích zaměstnanců 6 měsíců. V této době může kterýkoli z účastníků pracovněprávního vztahu zrušit pracovní poměr z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu. Toto právo zaměstnavatele je omezeno ve prospěch zaměstnance tak, že zaměstnavatel nesmí ve zkušební době zrušit pracovní poměr v době prvních 14 kalendářních dnů a v období od 1. ledna 2012 do 31. prosince 2013 v době prvních 21 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti (karantény) zaměstnance.

Pracovní poměr skončí dnem, kdy je oznámení o jeho zrušení doručeno druhé straně, pokud v něm není uveden den pozdější. Písemné oznámení musí být druhé straně doručeno nejpozději do uplynutí zkušební doby, jinak je neplatné. Pokud by byl ve včas doručeném oznámení o zrušení pracovního poměru ve zkušební době jako den skončení pracovního poměru uveden den následující po uplynutí zkušební doby, skončil by pracovní poměr posledním dnem zkušební doby. Zrušení pracovního poměru ve zkušební době zpětně, tj. ke dni předcházejícímu dni, kdy je zrušovací projev vůle doručen druhému účastníku, je neplatné.

Ačkoli podle současné právní úpravy již zákon nestanoví pořádkovou lhůtu, podle níž mělo být okamžité zrušení pracovního poměru doručeno druhé straně zpravidla tři dny předem, nadále platí judikát Nejvyššího soudu, podle kterého: *„Jestliže se účastníci v písemné pracovní smlouvě dohodli o tom, že ‚oznámení o zrušení pracovního poměru (nyní zrušení pracovního poměru ve zkušební době) bude doručeno druhé straně nejpozději tři dny přede dnem, kdy má pracovní poměr skončit', došlo tím ke sjednání konkrétní podmínky pro účinné zrušení pracovního poměru ve zkušební době ve smyslu ustanovení § 241 ZP 1965 (nyní ve smyslu § 36 obč.z.)".*

d) dohoda – § 49 zákoníku práce

Dohoda o rozvázání pracovního poměru je jediným dvoustranným právním úkonem směřujícím ke skončení pracovního poměru. K platnému rozvázání pracovního poměru tímto způsobem může dojít pouze tehdy, pokud obě strany pracovněprávního vztahu vyjádří souhlasně svoji vůli tento vztah k určitému dni ukončit. Dohodu lze uzavřít z jakéhokoli důvodu či bez uvedení důvodů. Dohoda o rozvázání pracovního poměru nemusí být na jedné listině, stačí, když písemně učiněnou nabídku k uzavření dohody (ofertu) druhá smluvní strana v přiměřené lhůtě písemně akceptuje. Není-li písemná oferta či akcept dohody druhému účastníkovi řádně doručen, jde o neexistující právní úkon a k uzavření dohody nemůže dojít.

Je-li souhlasný projev vůle účastníků uveden na jedné listině, opatřené jejich podpisy, stanoví zákon, že každý z účastníků musí obdržet jedno vyhotovení dohody. Porušení této povinnosti však neplatnost dohody nezpůsobí.

Podstatnou náležitostí dohody o rozvázání pracovního poměru je uvedení dne, ke kterému pracovní poměr skončí. Tento den nemusí být v dohodě uveden pouze konkrétním časovým údajem – datem, ale lze jej vymezit událostí, o které je jisté, že nastane – například uplynutím doby mateřské nebo rodičovské dovolené, dobou skončení konkrétních prací apod.

Dohodou lze rozvázat pracovní poměr kdykoli – v ochranné době, v době kdy běží výpovědní lhůta, ve zkušební době. Z hlediska neplatnosti rozvázání pracovního poměru představuje dohoda nejméně rizikový právní úkon. V praxi jsou soudní spory o neplatnost rozvázání pracovního poměru dohodou zcela mimořádné.

Následky neplatného rozvázání pracovního poměru jsou upraveny v § 69–71 zákoníku práce:

Ať je pracovní poměr rozvázán kterýmkoli z účastníků pracovněprávního vztahu kterýmkoli z výše uvedených právních úkonů, platí, že pokud druhý účastník dá najevo, že s tímto právním úkonem nesouhlasí, vzniká mezi stranami spor o to, zda pracovní poměr skutečně skončil, či zda pokračuje i nadále. Neplatným se tyto právní úkony nestávají v důsledku vady, kterou trpí, ale až pravomocným rozhodnutím soudu, ve kterém soud určí, že jsou neplatné. Ode dne, kdy zaměstnanec přestane pro zaměstnavatele konat práci proto, že jeho pracovní po-

měr skončil, do dne, než se rozhodnutí příslušného soudu ve sporu o neplatnost rozvázání pracovního poměru stane pravomocným, jsou oba účastníci pracovněprávního vztahu ve stavu nejistoty. Jejich právní poměry se po tuto dobu řídí právě ustanoveními § 69 až 71 zákoníku práce.

Skončí-li soudní spor pravomocným rozsudkem, kterým bude určeno, že rozvázání pracovního poměru je neplatné, bude zaměstnanec i nadále pokračovat v dosavadní práci. Pokud soud žalobu zamítne, skončil pracovní poměr platně ke dni, kdy měl podle původního projevu vůle skončit.

VÝPOVĚDNÍ DŮVOD	CHRÁNĚNÍ ZAMĚSTNANCI, JIMŽ NELZE DÁT DLE § 53 ZP VÝPOVĚĎ
§ 52 písm. a) ZP – výpověď z důvodu rušení zaměstnavatele nebo jeho části	= nikdo z uvedených v § 53 ZP
§ 52 písm. b) ZP – výpověď z důvodu přemístění zaměstnavatele nebo jeho části	= v době, kdy je zaměstnankyně těhotná nebo kdy zaměstnankyně čerpá mateřskou dovolenou nebo kdy zaměstnankyně či zaměstnanec čerpají rodičovskou dovolenou
§ 52 písm. c) ZP výpověď z důvodu nadbytečnosti zaměstnance	= všichni zaměstnanci uvedení v § 53 ZP tzn. 1. v době, kdy je zaměstnanec uznán dočasně práce neschopným, pokud si tuto neschopnost úmyslně nepřivodil nebo nevznikla-li tato neschopnost jako bezprostřední následek opilosti zaměstnance nebo zneužití návykových látek, a v době od podání návrhu na ústavní ošetřování nebo od nástupu lázeňského léčení až do dne jejich ukončení; při onemocnění tuberkulózou se tato ochranná doba prodlužuje o 6 měsíců po propuštění z ústavního ošetřování 2. při výkonu vojenského cvičení nebo výjimečného vojenského cvičení ode dne, kdy byl zaměstnanci doručen povolávací rozkaz, po dobu výkonu těchto cvičení, až do uplynutí 2 týdnů po jeho propuštění z těchto cvičení 3. v době, kdy je zaměstnanec dlouhodobě plně uvolněn pro výkon veřejné funkce 4. v době, kdy je zaměstnankyně těhotná, kdy zaměstnankyně čerpá mateřskou dovolenou nebo kdy zaměstnankyně či zaměstnanec čerpají rodičovskou dovolenou 5. v době, kdy je zaměstnanec, který pracuje v noci, uznán na základě lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovně lékařských služeb dočasně nezpůsobilým pro noční práci
§ 52 písm. d) ZP – výpověď z důvodu zdravotní nezpůsobilosti vzniklé pracovním úrazem nebo nemocí z povolání	
§ 52 písm. e) ZP – výpověď z důvodu ostatní zdravotní nezpůsobilosti	
§ 52 písm. f) ZP – výpověď z důvodu nesplňování předpokladů nebo požadavků pro výkon práce, špatných pracovních výsledků	
§ 52 písm. g) ZP – výpověď z důvodu, jež je důvodem pro okamžité zrušení pracovního poměru	
§ 52 písm. g) ZP – výpověď z důvodu soustavného méně závažného či závažného porušení povinností vyplývajících z právních předpisů	
§ 52 písm. h) ZP – výpověď z důvodu porušení zvlášť hrubým způsobem povinnost stanovené v ust. § 310a ZP	= v době, kdy je zaměstnankyně těhotná nebo kdy zaměstnankyně čerpá mateřskou dovolenou nebo kdy zaměstnankyně nebo zaměstnanec čerpají rodičovskou dovolenou

5.2 Spory o neplatné rozvázání pracovního poměru, a to převážně výpovědí

Spory o neplatnost výpovědi řešené soudem jsou v převážné většině spory o neplatnost výpovědi, kterou dá zaměstnavatel zaměstnanci. Zaměstnanec je v těchto sporech žalobcem, zaměstnavatel žalovaným. Soudní spory o neplatnost výpovědi dané zaměstnancem zaměstnavateli jsou spíše výjimkou.

Soudní spor je zahájen dnem, kdy je soudu doručena žaloba na určení, že výpověď je neplatná. Žaloba musí být doručena soudu do dvou měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr výpovědí skončit. Jedná se o prekluzivní hmotněprávní lhůtu, po jejímž marném uplynutí právo účastníka pracovněprávního vztahu podat žalobu zaniká a soud je povinen k tomuto zániku přihlédnout z úřední povinnosti, i kdyby žádný z účastníků prekluzi nenamítl.

Při podání žaloby o neplatnost výpovědi je nutné věnovat pozornost počítání času, které se řídí § 122 občanského zákoníku. Podle tohoto ustanovení připadá konec lhůty určené podle týdnů, měsíců nebo let na den, který se pojmenováním nebo číslem shoduje se dnem, na který připadá událost, od níž lhůta počíná.

Jak již bylo uvedeno, je-li dána výpověď, skončí pracovní poměr uplynutím výpovědní doby, která zpravidla, nedohodnou-li se účastníci jinak, je dvouměsíční a končí posledního dne příslušného kalendářního měsíce. Dvouměsíční lhůta pro podání žaloby však nekončí až posledním dnem druhého měsíce, ale již dnem, který se pojmenováním nebo číslem shoduje se dnem, kdy měl pracovní poměr skončit. Pokud posledním dnem výpovědní doby byl například 30. červen, uplyne lhůta pro podání žaloby 30. srpna, nikoli až 31. srpna. Byl-li posledním dnem výpovědní doby 28. nebo 29. únor, uplyne tato lhůta již 28. nebo 29. dubna, nikoli až 30. dubna.[1]

Nerozhodne-li soud, že výpověď je neplatná, je výpověď přesto, že je postižena důvodem, který by ji činil neplatnou, bezvadným právním úkonem se všemi jeho následky.

Žaloba o určení neplatnosti výpovědi musí mít náležitosti popsané v kapitole o pracovněprávních sporech.

S účinností od 1. 1. 2012 již neplatí, že neplatnou je i výpověď, která nebyla druhé straně řádně doručena. Podle platné právní úpravy se nejedná o neplatný, ale o neexistující právní úkon, takže namítá-li zaměstnanec nebo zaměstnavatel, že mu tento úkon v písemné formě nebyl řádně doručen, nemůže současně tvrdit, že jde o neplatný právní úkon a nemůže se tak úspěšně domáhat vyslovení jeho neplatnosti žalobou podle § 72 zákoníku práce.

Ve sporu o neplatnost výpovědi posuzuje soud platnost tohoto právního úkonu vždy podle stavu, jaký tu byl v době, kdy výpověď byla druhé straně doručena. K událostem, které nastaly po tomto okamžiku, se nepřihlíží, proto ani skutečnost, že později došlo k platnému odvolání výpovědi, nemá na rozhodnutí soudu vliv. Pokud by však otázky mezi nimi sporné vyřešily strany dohodou o narovnání, soud by žalobu o neplatnost výpovědi zamítl, neboť v důsledku této dohody by byl zánik původní výpovědi a její nahrazení ujednáním v dohodě.

Žaloba o určení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru bude úspěšná, prokáže-li se v soudním řízení, že výpověď byla druhé straně řádně doručena, výpověď trpí vadou, která způsobuje její neplatnost, jedná se o neplatnost absolutní, nebo, jedná-li se o neplatnost relativní, námitku relativní neplatnosti protistrana řádně uplatnila, žaloba byla podána včas, před skončením dvouměsíční lhůty stanovené v § 72 zákoníku práce. V takovém případě vynese soud rozsudek, ve kterém určí, že výpověď je neplatná. V opačném případě rozsudkem žalobu zamítne.

1 Rozsudek NS ČR ze dne 14. 5. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1436/2001

5.3 Odcházející zaměstnanec a možnost obrany zaměstnavatele proti poškození, přetahování klientů a krádežím know-how

Velká většina obchodních společností, jejichž hlavní činností je poskytování služeb, považuje portfolio klientů a zákazníků za významnou majetkovou hodnotu, kterou si musí chránit. Ochrana tohoto majetkového, nehmotného statku musí směřovat vně i dovnitř společnosti. Ochrana dovnitř společnosti spočívá v přijetí takových vnitřních pravidel společnosti, která zamezí jednání zaměstnanců, které mohou společnost takto poškodit. Taková pravidla lze sjednat v pracovních smlouvách, v pracovních řádech popř. dalších vnitropodnikových předpisech.

Zákon pojem know-how přímo nezná, ale ochrana znalostí a dovedností „jak na to" je chráněna v právním pojmu „obchodní tajemství", které představuje veškeré skutečnosti obchodní, výrobní či technické povahy související s podnikem, které mají skutečnou nebo alespoň potenciální materiální či nemateriální hodnotu, nejsou v příslušných obchodních kruzích běžně dostupné, mají být podle vůle podnikatele utajeny a podnikatel odpovídajícím způsobem jejich utajení zajišťuje. Jedním z pojmových znaků obchodního tajemství je tedy potřeba jeho utajení. To nemusí platit u know-how, které je vymezeno více jako způsob, či mechanismus jak dosáhnout v určité oblasti podnikání pozitivního hospodářského výsledku. Ochrana je zajišťována i formou ochrany proti nekalé soutěži nebo smluvně např. v licenční smlouvě.

Právní ochranu obchodního tajemství poskytuje obchodní zákoník v rámci práva o nekalé soutěži. Porušováním obchodního tajemství je tak jednáním, jímž jednající jiné osobě neoprávněně sdělí, zpřístupní, pro sebe nebo pro jiného využije obchodní tajemství, které může být využito v soutěži a o němž se dověděl:

a) tím, že mu tajemství bylo svěřeno nebo jinak se stalo přístupným (např. z technických předloh, návodů, výkresů, modelů, vzorů) na základě jeho pracovního vztahu k soutěžiteli nebo na základě jiného vztahu k němu, popřípadě v rámci výkonu funkce, k níž byl soudem nebo jiným orgánem povolán

b) vlastním nebo cizím jednáním příčícím se zákonu.

Know-how je jednou z nejdůležitějších konkurenčních výhod v podnikání. Dohody, smlouvy a ujednání se současnými a bývalými zaměstnanci, zákazníky a konkurenty, ale také vztahy mezi partnery a vlastníky společnosti představují vážné nebezpečí pro obchodní tajemství.

Z toho důvodu je třeba doporučit uzavření některé ze zákonem upravených dohod, jako je např.:
– konkurenční doložka
– dohoda o mlčenlivosti
– smlouva o poskytování know-how
– smlouva o poskytování franšízingu
– dohoda o vytvoření nehmotného díla atp.

Tyto dohody mohou být sjednány samostatně nebo jako součást dohody hlavní (tj. o pracovním poměru se zaměstnancem, o spolupráci s obchodním partnerem atd.). Tyto dohody mohou upravovat smluvní ujednání, kdy např. výše smluvních pokut musí v případě soudního sporu projít testem přiměřenosti (ust. § 310 odst. 3 zákoníku práce). Konkurenční doložku však nelze uzavřít obecně se všemi zaměstnanci. Podle § 310 odst. 2 zákoníku

práce lze konkurenční doložku uzavřít jen se zaměstnancem, od kterého to lze spravedlivě požadovat s ohledem na povahu informací, poznatků, znalostí pracovních a technologických postupů (tj. know-how), které získal v zaměstnání u zaměstnavatele. Pokud tato základní podmínka není splněna, je celá doložka uzavřena v rozporu se zákoníkem práce a tudíž neplatná. Neplatnosti se však musí zaměstnanec dovolat u soudu (tzv. relativní neplatnost). Prokazování v civilních sporech, že došlo ke krádeži know-how má zaměstnavatel, v trestním řízení půjde zpravidla o stíhání trestných činů proti průmyslovým právům a proti autorskému právu, které prokazuje a stíhá stát prostřednictvím státního zástupce.

5.4 Ochrana a únik důvěrných informací

Sdělování informací zaměstnancům zaměstnavatelem je složitou problematikou, jelikož zaměstnavatel má ze zákona povinnost svým zaměstnancům, nebo jejich zástupcům určité informace sdělovat, ale existují i informace, které by si radši nechal pro sebe, pak je důležité vědět u kterých informací tak učinit může a jak se případně chránit při sdělování dalších informací.

Z § 276 odst. 1, zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce (dále jen „zákoník práce") vyplývá, že zaměstnanci mají právo na projednání informací, přičemž mohou být zastoupeni odborovou organizací, radou zaměstnanců apod., které mají stejný nárok.

Poskytnutí informací znamená výhradně zprostředkování vědomosti příjemci o rozhodnutích zaměstnavatele, která hodlá přijmout. Právě vědomost o přijímaných rozhodnutích zaměstnavatele umožňuje zaměstnanci nebo jeho zástupcům přizpůsobit se jiným pracovním podmínkám a vlastním jednáním tuto situaci řešit.[1]

Existují ovšem tzv. důvěrné informace, což jsou informace, jejichž poskytnutí může ohrozit nebo poškodit činnost zaměstnavatele nebo zaměstnanců, z čehož vyplývá logický zájem zaměstnavatele tyto informace chránit.

Informace o skutečnostech chráněných podle zvláštních právních předpisů není zaměstnavatel povinen podávat nebo projednávat. Tyto chráněné informace se týkají např. ochrany obchodního tajemství, jež je chráněno zákonem č. 513/1991 Sb., obchodního zákoníku.[2]

V pracovním poměru ovšem zaměstnanci přicházejí do kontaktu s dalšími informacemi, např. o klientech svého zaměstnavatele, což jsou třeba kontakty na tyto klienty nebo záznamy komunikace s nimi, o obchodních záměrech zaměstnavatele, strategické plány zaměstnavatele aj. Zároveň je ale pro zaměstnance nutné tyto informace mít, právě pro výkon zaměstnání. Tyto informace lze označit za důvěrné a zákoník práce je chrání závazkem mlčenlivosti. Členové odborové organizace, rady zaměstnanců a zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci jsou povinni zachovávat mlčenlivost o informacích, které jim byly výslovně poskytnuty jako důvěrné. Tato povinnost trvá i po skončení výkonu jejich funkce.[3]

U zaměstnavatele by mělo být pravidlem vytvoření pracovního řádu, jehož dodržování by měl následně i od zaměstnanců vyžadovat. Tím, že zaměstnavatel specifikuje v pracovní smlouvě náplň pracovního poměru a zároveň vyžaduje dodržování pracovního řádu, předchází nejasnostem v případném následném soudním sporu.

Judikatura
21 Cdo 1307/2006

Nejvyšší soud řešil otázku okamžitého zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele pro zvlášť hrubé porušení pracovních povinností zaměstnancem. Důvodem bylo jednání, kdy si zaměstnanec nechal bez souhlasu vedení společnosti na nosič dat CD přenést firemní data, která zaměstnavatel považuje za předmět obchodního

1 BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 4. dopl. a přeprac. vyd. Praha: C.H. Beck, 2010, xxxv, 575 s. Právnické učebnice (C.H. Beck). ISBN 978–807–4001–864.
2 § 17 zákona č.513/1991 Sb., obchodní zákoník
3 § 276 odst. 3, zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

tajemství – úplná znění obchodních nabídek konkrétním klientům, zápisy z jednání, smluvní dokumenty a další informace, které lze považovat za důvěrné – kontakty na klienty, historie e-mailové komunikace atd. Nejvyšší soud zhodnotil, že po podání výpovědi zaměstnanci je toto následné chování důvodem pro okamžité zrušení pracovního poměru a že tyto informace mají charakter důvěrné informace.

21 Cdo 617/2005

Jedná se o takřka identický případ jako v předchozím případě, jeho předmětem byla opět otázka možnosti okamžitého zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem pro zvlášť hrubé porušení pracovních povinností. Důvodem pro výpověď ze strany zaměstnavatele bylo opět možnost prozrazení, resp. možnost zneužití důvěrných informací. Jednalo se např. o tyto informace: jednání se strategickým partnerem, plán spojení s firmou, vývoj nového závodu.

5.5 Spory v souvislosti s konkurenčními doložkami

Předmětem právního vztahu založeného konkurenční doložkou je ochrana zaměstnavatele po skončení pracovněprávního vztahu účastníků před činností zaměstnance, která by vůči němu měla soutěžní povahu. Účel konkurenční doložky spočívá v tom, aby byl zaměstnavatel chráněn před únikem informací ke konkurenčnímu podnikateli prostřednictvím zaměstnanců, kteří se v průběhu svého zaměstnaneckého poměru seznamují s informacemi, které mají povahu obchodního tajemství nebo jsou takového charakteru, že jsou způsobilé získat konkurenčnímu podnikateli v hospodářské soutěži výraznou výhodu.[1]

Konkurenční ujednání je třeba chápat jako vzájemný (synallagmatický) závazek, při němž si bývalí účastníci pracovního poměru poskytují hospodářský prospěch navzájem a mají vůči sobě také vzájemné povinnosti. Jen tak lze vyjádřit podmínky, za nichž lze sjednání dohody o konkurenční doložce dle ust. § 310 a § 311 zákoníku práce[2] „od zaměstnance spravedlivě požadovat". Požadavek na vyváženost vzájemných práv a povinností, které účastníkům plynou z konkurenční doložky, vyplývá z čl. 26 odst. 1 Listiny základních práv a svobod a jedná se tak o ústavně garantované právo na svobodnou volbu povolání a právu podnikat.

Dále je třeba poznamenat, že dle dosavadní judikatury Nejvyššího soudu ČR jsou plnění, která zaměstnavatel zaměstnanci v době trvání pracovního poměru poskytl, například finanční prostředky na odbornou přípravu zaměstnance, zcela irelevantní, neboť se jedná o výdaje, které jsou vynakládány v souladu s potřebou zaměstnavatele a zaměstnanci nepřináší hospodářský prospěch, který by mohl vyvážit jeho závazek vyplývající z ujednání o konkurenční doložce.[3]

Nároky na finanční kompenzaci – *přiměřené peněžité vyrovnání* – podle konkurenčního ujednání je nutné posuzovat zcela samostatně od nároků na odchodné, neboť se jedná o dvě zcela rozdílná plnění, z nichž první představuje kompenzaci za dočasné omezení ve využívání odborné kvalifikace bývalého zaměstnance na trhu práce (jedná se o poskytnutí přiměřeného peněžitého vyrovnání, bez kterého je smlouva neplatná), zatímco druhé představuje kompenzaci za ztrátu výdělku za vedoucí funkci. Nelze tedy za situace, jestliže byly naplněny zákonné předpoklady pro vznik obou nároků, důvodně dovozovat, že poskytnutí „finanční kompenzace" z konkurenční doložky, bylo-li vyplaceno odstupné," odporuje dobrým mravům.[4]

K ujednání o konkurenční doložce může být jako sankce a speciální zajišťovací prostředek sjednána také **smluvní pokuta**, která však musí být přiměřená; s nesplněním uvedených podmínek zákon spojuje neplatnost celého ujednání o konkurenční doložce. Pokud uvedená vzájemnost závazku neexistuje, není případně možno po druhé straně ujednání spravedlivě požadovat sjednanou smluvní pokutu.[5]

1 Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 28. 3. 2012, sp. zn. 21 Cdo 4394/2010.
2 zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
3 Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 4.4.2006, sp. zn. 21 Cdo 1362/2005.
4 Usnesení Nejvyššího soudu ČR ze dne 5. 1. 2011, sp. zn. 21 Cdo 5008/2009.
5 Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 25. 10. 2005, sp. zn. 21 Cdo 398/2005.

Významnou judikaturou v oblasti konkurenčních doložek je bezesporu nález Ústavního soudu[1], který určil, že k hodnocení konkurenčních ujednání je třeba přistupovat individuálně, neboť na jedné straně jsou tu důležité ukazatele, jako je výše sjednané pokuty, délka doby pracovního poměru, délka doby závazku, povaha provozu atd., to vše s tím, že nejen získávání zkušeností, poznatků, ale i jejich využívání, je tou nejpřirozenější součástí lidské existence; a na druhé straně je tu výslovná úprava týkající se nekalosoutěžního chování a porušení obchodního tajemství dle obchodního zákoníku[2], ochrany autorských práv dle autorského zákona[3], a objevů, vynálezů, zlepšovacích návrhů dle zákona o vynálezech a zlepšovacích návrzích[4].

K zániku konkurenční doložky může dojít různými způsoby:

– zaplacením smluvní pokuty
– odstoupením od dohody ze strany zaměstnavatele
– výpovědí ze strany zaměstnance
– smrtí zaměstnance
– dohodou[5]

Konkurenční doložka se sjednává na určitou dobu, maximálně na 12 měsíců, přičemž uplynutím této doby dojde i k zániku konkurenční doložky, může ale nastat potřeba jednoho z účastníků dohodu o konkurenční doložce ukončit předčasně, anebo dojde k události, která má za následek, že dohoda zanikne, což je např. případ smrti zaměstnance. Zákoník práce upravuje kromě odstoupení ze strany zaměstnavatele a výpovědi ze strany zaměstnance skutečnost, kdy při zaplacení smluvní pokuty (zaměstnancem) se závazek (zaměstnance) dodržovat dohodu o konkurenční doložce zruší, což ovšem předpokládá i sjednání této smluvní pokuty.

Zákoník práce stanovuje, že zaměstnavatel může od konkurenční doložky odstoupit pouze po dobu trvání pracovního poměru, za to zaměstnanec může konkurenční doložku vypovědět, jestliže mu zaměstnavatel nevyplatil peněžité vyrovnání nebo jeho část do 15 dnů po jeho splatnosti, přičemž konkurenční doložka zaniká prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi.[6]

Z pohledu zaměstnavatele je tak možné odstoupit od smlouvy (dohody o konkurenční doložce), po dobu trvání pracovního poměru zaměstnance. Ale s ohledem na situaci, kdy zaměstnanec uzavřel dohodu o konkurenční doložce a ví, že jeho pracovní poměr skončí, zřejmě odmítal nabídky práce, jež by dle konkurenční doložky měla vůči předchozímu zaměstnavateli konkurenční charakter. Následné rozhodnutí zaměstnavatele od dohody odstoupit v posledních dnech, kdy pracovní poměr trvá, by tak mohlo zaměstnance poškodit. Zaměstnanec pak má nárok na náhradu škody vůči bývalému zaměstnavateli, za situace, že prokáže výši škody a možnost uzavření pracovního poměru s novým zaměstnavatelem, který by závazek z dohody neumožnil.

Judikatura
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 28. 3. 2012 sp. zn. 21 Cdo 4394/2010

Zaměstnavatel smí, bylo-li to sjednáno, od konkurenční doložky odstoupit jen v době do skončení pracovního poměru účastníků nebo ji jiným způsobem jednostranně „zrušit", avšak pouze z důvodů, které byly se zaměstnancem předem sjednány a které nepředstavují zneužití práva na jeho úkor.

1 Nález Ústavního soudu ze dne 1.11.1995, sp. zn. II ÚS 192/95 Sb.
2 zákon č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník, ve znění pozdějších předpisů
3 zákon č. 121/2000 Sb., o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších předpisů
4 zákon č. 35/1965 Sb., o vynálezech a zlepšovacích návrzích, ve znění pozdějších předpisů
5 HŮRKA, Petr. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem,* Olomouc: ANAG, 2008–, sv. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978–80–7263–727–0.
6 § 310 odst. 4,5, zákona č. 262/2006, zákoník práce

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 28. 4. 2011 sp. zn. 23 Cdo 3859/2009

Neplatnost konkurenční doložky podle § 672a obch. zák. pro absenci ujednání o územním omezení zákazu konkurence je relativní, a může se jí dovolat jen obchodní zástupce. Obchodní zástupce poruší ujednání ve smlouvě o obchodním zastoupení, že je povinen uchovávat v tajnosti skutečnosti související s výkonem činnosti obchodního zástupce, tím, že využije přístupu ke klientům, jejichž adresy získal zastoupený při své podnikatelské činnosti, aby jim nabízel vedle zboží zastoupeného i své či jiné zboží, a to bez ohledu na to, zda zboží mělo konkurenční charakter ke zboží nabízenému jménem zastoupeného.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 25. 2. 2011 sp. zn. 23 Cdo 4192/2008

Právní úprava obchodního zákoníku nevylučuje sjednání konkurenční doložky u mandátní smlouvy, jelikož všechna ustanovení týkající se mandátní smlouvy v obchodním zákoníku jsou dispozitivní. Nevymezení zákazu konkurence na určité území je nepřiměřeným zásahem do práva svobodného podnikání, což je v rozporu se zásadou rovnosti účastníků.

6 NEAKCEPTOVATELNÉ CHOVÁNÍ NA PRACOVIŠTI

6.1 Psychologický nátlak

Psychologický nátlak je jedním z mnoha jednání na pracovištích i mimo ně, které je zákonem zakázané, neboť může mít velmi vážné následky pro osobu postiženou, která je zpravidla zaměstnancem, ale i pro zaměstnavatele, který v osobě poškozeného může ztratit kvalitního pracovníka.

Psychologický nátlak spočívá v úmyslném, překvapivém vytvoření tísně, v níž se osoba rozhoduje pod tlakem, bez vlastní vůle, a úkony, které pod takovým tlakem učiní, provede z obavy z jiných důsledků. Psychologický nátlak je mnohdy vyvíjen v souvislosti s ukončením pracovního poměru ze strany zaměstnance, kdy je zaměstnanec tlačen do dohody o ukončení pracovního poměru dle § 49 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce").

Tíseň je situace, kterou osoba jednajícího vnímá jako akutní ohrožující situaci, ze které chce co nejdříve uniknout, a to i za cenu, že osobně podepíše jakoukoli listinu (nejčastěji dohody u ukončení pracovního poměru, směnky, prohlášení o uznání dluhu atp.). Tíseň je zákonem vnímána jako nedovoleně navozená situace, která zbavuje jednajícího vlastní a skutečné vůle k jednání.

Psychologický nátlak je provázen výhružkami, vydíráním, křikem agresora, zesměšňováním před ostatními přítomnými a jeho cílem je zlomení vůle jednajícího. Zaměstnanec, který podlehne takovému psychologickému nátlaku zejména tím, že podepíše dohodu o ukončení pracovního poměru nebo sám podá výpověď, následně po uklidnění a zvážení důsledků pro sebe a svoji rodinu spočívajících ve ztrátě zaměstnání, zahájí u věcně a místně příslušného soudu řízení o neplatnost dohody nebo výpovědi z pracovního poměru.

Soudy při posuzování tísně a psychologického nátlaku zkoumají zejména tzv. bezprávné výhružky ze strany agresora. Jedná se o zkoumání toho, zda se výhrůžce, kterou agresor použil proti poškozenému zaměstnanci dalo uvěřit, zda byla reálná, zda z ní měl a mohl mít poškozený skutečně strach, zda mohla přivodit zaměstnanci nechtěné následky. K této situaci se vyslovil Nejvyšší soud ČR ve svém rozhodnutí z roku 2006 takto: „*… že z hlediska intenzity jednání nadřízeného žalobkyně se sice „nejednalo o bezprávnou výhružku a ani nemohlo na straně žalobkyně vyvolat důvodnou bázeň", avšak přesto „okolnosti, za kterých byla žalobkyni předložena dohoda o skončení pracovního poměru, omezily možnost žalobkyně svobodně se rozhodnout, zda na návrh dohody přistoupí, do té míry, že z její strany se jednalo o právní úkon nesvobodný, a tudíž neplatný dle § 242 odst. 1 písm. b) zák. práce". Podle názoru odvolacího soudu „výsledky provedeného dokazování dostatečně odůvodňují závěr, že žalobkyně jednala v psychické tísni vyvolané překvapivým návrhem žalované a poskytnutím minimálního času na rozmyšlenou, která ji dovedla k momentálnímu závěru o nemožnosti zvrátit rozhodnutí žalované ukončit s ní pracovní poměr, a protinávrhem na ukončení pracovního poměru ke konkrétnému datu, reagovala ve snaze získat alespoň minimální čas k řešení nové životní situace". Skutečnost, že ještě tentýž den se neplatnosti dohody právě s poukazem na okolnosti jejího uzavření dovolala a požádala žalovanou o další přidělování práce, „je jednoznačným důkazem toho, že její projev vůle vůči žalované byl učiněn pod tlakem vyvolaným postupem žalované a že by dohodu o skončení pracovního poměru neuzavřela, kdyby jí byl ponechán čas na rozmyšlenou alespoň do druhého dne", což – jak odvolací soud přisvědčil soudu prvního stupně – „by bylo adekvátní významu navrženého právního úkonu s ohledem na jeho závažné důsledky pro žalobkyni". Svoji roli přitom „sehrálo i prostředí, v němž se celá záležitost odehrála", neboť postup, který žalovaná zvolila, „byl podle přesvědčení odvolacího soudu zvolen ve snaze přivést žalobkyni do postavení, v němž nenajde psychickou sílu se vůli svého zaměstnavatele postavit".*[1]

O bezprávnou výhrůžku, jíž je vůle jednajícího subjektu deformována, se však jedná pouze tehdy, jestliže osoba vykonávající psychický nátlak hrozí něčím, co není oprávněna učinit (např. hrozbou ublížení na zdraví,

1 rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ve věci sp. zn. 21 Cdo 2073/2005

hrozbou značné škody na majetku apod.), nebo vyhrožuje tím, co by sice byla oprávněna učinit, avšak prostřednictvím výhrůžky si vynucuje něco, k čemu být použita nesmí (např. jednajícímu je vyhrožováno, že musí uzavřít určitou smlouvu, jinak že bude příslušným orgánům oznámen jako pachatel trestného činu, který skutečně spáchal). Okolnosti vylučující svobodu vůle jednajícího (fyzický a psychický nátlak, tíseň) musí mít přitom základ v objektivně existujícím a působícím stavu, nestačí tedy, jestli si jejich existenci jednající jen představuje, ale není-li pro ně objektivní důvod, a současně se musí stát pohnutkou pro projev vůle jednající dotčené osoby tak, že jedná ke svému neprospěchu.

Tíseň a vytváření psychologického nátlaku ze strany zaměstnavatele je definováno jako zneužití postavení zaměstnavatele k výkonu práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů na újmu poškozeného, čímž se dopustí jednání výslovně zakázaného v § 7 odst. 2 zák. práce. I z toho důvodu pak mohou být napadené dohody o skončení pracovního poměru mezi účastníky neplatné i z důvodu stanoveného v § 242 odst. 1 písm. a) zák. práce.

Velmi složité bývají spory a zejména dokazování skutkových okolností tam, kde zaměstnavatel nutí zaměstnance podepsat jiné listiny, než ty které obsahově spadají do rámce zákoníku práce. Může se kupříkladu jednat o podpis dohody o ručení, či dohody o přistoupení k závazku zaměstnavatele, které mohou mít pro osobu, která podlehla psychologickému nátlaku, fatální důsledky v jeho osobnostní i majetkové sféře.

K platnosti takových ujednání je pak možno odkázat na ustálenou judikaturu vyšších soudů, které konstantně rozhodují o tom, že právní úkon je platný (srov. § 242 odst. 1 písm. b) zák. práce), jestliže vůle účastníka pracovněprávního vztahu, kterou projevil navenek, byla vážná a jestliže současně byla svobodná. Svobodu vůle přitom vylučuje zejména přímé fyzické donucení (vis absoluta) či bezprávná výhrůžka (psychické donucení, vis compulsiva).

Výhružka ztrátou zaměstnání, nezaplacením mzdy či pohrůžka trestním řízením spadají pod nejtěžší psychologický nátlak, kterému se odolává jen velmi těžkou, byť to není nemožné. Vždy je třeba si uvědomit, že nikdy není situace tak vážná, aby si osoba vystavená tlaku agresora nemohla vzít čas na rozmyšlenou. Lze tím předejít do budoucna nesmírným těžkostem, které mají vliv na celkovou sociální situaci postiženého.

Zneužívání postavení zaměstnavatele pro psychologický nátlak je též považováno za jednání v rozporu s dobrými mravy dle ust. § 3 občanského zákoníku. Soud v řízení pak zkoumá, za takový nátlak byl zároveň v rozporu s dobrými mravy ve společnosti obecně uznávanými.

Ne vždy je však podmíněné jednání ze strany zaměstnavatele považováno za jednání zakázané. K tomu lze uvést soudní argumentaci ve věci, kdy byl zaměstnanec v době výrobního útlumu zaměstnavatele vystaven rozhodování o tom, zda podepíše dohodu o změně pracovního poměru či nikoli. Zaměstnanec tuto situaci vnímal subjektivně jako tíseň a nedovolený psychologický nátlak. Soud však opačně konstatoval na obranu zaměstnavatele, že:

„V tom, že žalovaná ‚v důsledku realizace útlumového programu' na D. B. žalobci ‚nabídla volbu mezi skončením pracovního poměru anebo sjednáním pracovního poměru na dobu určitou na jeho vlastní písemnou žádost', nelze spatřovat jednání, které by v rozporu s ustálenými dobrými mravy (souborem nepsaných společenských a mravních pravidel, která jsou ve společnosti v převážné míře uznávaná) sledovalo dosažení jiného cíle, než účelu a smyslu sledovaného právní normou – upřednostnění změny sjednaných pracovních podmínek před rozvázáním pracovního poměru, tedy – jinak řečeno – pokračování zaměstnance v pracovním poměru u dosavadního zaměstnavatele. Je sice mimo pochybnost, že přijetím nabídky jiné práce na dobu určitou se postavení žalobce z hlediska jistoty trvání jeho pracovního poměru zhoršilo, tato újma je však spíše výše uvedeným nevítaným vedlejším následkem jednání žalované, což samo o sobě neumožňuje učinit závěr o zneužití výkonu práva. Z uvedeného je tedy zřejmé, že se ze strany žalované nejednalo o psychický nátlak (bezprávnou vyhrůžku) ani o zneužití výkonu práva na újmu zaměstnance (§ 7 odst. 2 zák. práce), jestliže svůj návrh na změnu sjednaných pracovních podmínek (druhu práce) na dobu určitou (ofertu) odůvodnila tím, že podle jejího názoru jsou zde důvody (tedy nadbytečnost žalobce v důsledku organizačních změn souvisejících s realizací útlumového programu na D. B.), pro které by mohla se žalobcem jednostranně rozvázat pracovní poměr výpovědí; sdělením své pohnutky, která ji vedla k nabídce jiné vhodné práce na dobu určitou, podmíněné předchozí písemnou žádostí žalobce o změnu sjednaných pracovních podmínek na dobu určitou, neboť podle

kolektivní smlouvy se na něj vztahoval zákaz sjednání pracovního poměru na dobu určitou, totiž žalovaná hrozila tím, co za účelem skončení pracovního poměru byla oprávněna podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. a) zákoníku práce učinit." [1]

6.2 Šikana na pracovišti

Šikana na pracovišti je zákonem zakázané jednání, které je postižitelné jak dle zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce"), ale i dle příslušných ustanovení trestního zákona. V případě, že intenzita šikany dosáhne porušení zákonem chráněného práva jednotlivce do takové míry, že je v něm možno spatřovat skutkovou podstatu trestných činů v oblasti ochrany osobnosti, řešila by se taková jednání pachatele dle hlavy II., díl II. zák. č. 40/2009 Sb., trestního zákoníku jako trestné činy proti právům na ochranu osobnosti, soukromí a listovního tajemství. Sem spadají trestné činy, jako je např. neoprávněné nakládání s osobními údaji, poškození cizích práv, porušení tajemství dopravovaných zpráv, pomluva.

Šikana není definována v žádném právním předpisu. Šikana na pracovišti vyniká zejména těžkým, dlouhodobým a zpravidla nesnesitelným psychickým nátlakem na zvolenou oběť, méně fyzickým násilím. Podstata šikany je vymezena jednáními, která lze považovat za šikanózní. Za taková jednání se označuje např. tlak na zaměstnance s velmi vysokým stupněm psychologické agrese, donášení nadřízeným, intriky proti zaměstnanci, pomlouvání zaměstnance před ostatními kolegy a před nadřízenými, poškozování věcí pracovních pomůcek patřících zaměstnanci, který za jejich zničení nese následně pracovněprávní odpovědnost atp. Zpravidla se šikana na pracovišti mezi dospělými nerealizuje prostřednictvím fyzických ataků.

V současné době moderní psychologie rozlišuje více typů šikany a do českého názvosloví se dostaly takové termíny jako je mobbing a bossing. Byť se jedná o anglikanismy cizí našemu právnímu prostředí, praxe jim velmi rychle uvykla, přestože ani u těchto jednání neexistuje legální definice v právu České republiky. Rozdíl mezi těmito zakázanými jednáními je pouze v osobě pachatele. Bossing je jednáním ze strany nadřízeného ke škodě zaměstnance a mobbing je jednáním kolegů a spolupracovníků ke škodě jiného zaměstnance.

V obou případech jde o to, že motivací k takovým utlačujícím jednáním proti jednomu či více zaměstnancům mohou být obyčejné nízké lidské vlastnosti jako je závist, nenávist, zloba obecně, snaha dostat se na kolegovo pracovní místo, zalíbit se nadřízeným, resp. dosáhnout výhody pro sebe na úkor někoho jiného, zesměšnit osobu šikanovaného, donutit jej k poslušnosti vůči pachateli šikany atp. U bossingu jde zejména o ponižování, podceňování zaměstnance, zesměšňování před ostatními či přetěžování prací, ukládání pracovních úkolů v nezvládnutelné době či míře atp. Variabilita jednání je odvislá vždy od obou osob, a to jak od týraného, tak od pachatele šikany.

Co mají všechna tato jednání společného, jsou mnohdy těžké psychické, psychosomatické i sociální následky takového nedovoleného jednání, které je o to těžší, oč slabší je po psychické stránce vybraná oběť. Zaměstnanec, který byl takovému jednání vystaven, se nejednou musí léčit na odborných pracovištích, ztratí chuť o konkrétní práci či profesi, a tím je limitován na dalším trhu práce.

Zaměstnanec, který je adresátem šikany, má lepší obranné možnosti v případě mobbingu. Stížnost nadřízenému je první možno cestou. V obou případech opět platí, že je nutné vždy takové jednání oznámit orgánům činným v trestním řízení. Vždy je třeba, aby měl poškozený určité důkazní prostředky k tomu, že byl subjektem takového nedovoleného jednání ze strany kohokoli. Jedná se zpravidla o SMS zprávy, e-mailové zprávy, dopisy, svědecké výpovědi, prohlášení osob zúčastněných při takovém šikanózním jednání, nahrávky. Zde je třeba uvést, že nahrávky audio či video, které si byť osoba poškozená bez vědomí agresora pořídí, nemusejí být jako důkaz pořízení rozporu s právem, vůbec jako důkaz soudem připuštěny. V tomto směru se však i současná judikatura soudů rozvíjí a nelze vyloučit, že poté, kdy si soudce takový důkaz pustí či prohlédne, může mít vliv na jeho uvažování o závažnosti jednání agresora.

1 rozhodnutí Nejvyššího soudu ve věci sp.zn. 21 Cdo 1852/2005

Šikanou se již zabývaly soudy České republiky v mnoha případech, a to v řízeních o neplatnost výpovědi dle zákoníku práce nebo v řízeních na ochranu osobnosti dle občanského zákoníku. Ne vždy jsou podání zaměstnanců úspěšná. Příkladem rozhodnutí v neprospěch postiženého je rozhodnutí Nejvyššího soudu z roku 2011, kde poškozený neunesl důkazní břemeno ohledně tvrzení, že byl nadřízenými úmyslně přetěžován, přidělován na jinou práci bez jeho souhlasu, v důsledku čehož musel dát výpověď a pak se léčit na psychiatrii.[1]

K definici šikany se nakonec částečně vyjádřil i Nejvyšší soud ČR ve svém rozhodnutí z roku 2005, kde uvedl, že:

„Výkon práva, jak již bylo uvedeno, postrádá protiprávnosti, děje-li se v souladu s právem. Objektivní právo předpokládá, že výkon práva směřuje k uskutečnění cíle (smyslu a účelu) sledovaného právní normou. Jestliže však jednající sice koná v mezích svého práva, ale prostřednictvím realizace chování jinak právem dovoleného sleduje poškození druhého účastníka právního vztahu, jedná se sice o výkon práva, ale o výkon práva závadný, kdy jednání a jeho výsledek se snad zcela shodují s výsledkem, který mělo právo na zřeteli, ale kdy jednání bylo učiněno nikoliv za účelem dosažení výsledků, k jejichž docílení byla jednajícímu propůjčena ochrana, nýbrž aby bylo dosaženo výsledků jiných, které jsou jinak považovány za nevítaný vedlejší následek tohoto jednání. Takový výkon práva, i když je se zákonem formálně v souladu, je ve skutečnosti výkonem práva jen zdánlivým; účelem zde není vykonat právo, ale poškodit jiného, neboť jednající v rozporu s ustálenými dobrými mravy je přímo veden úmyslem způsobit jinému účastníku újmu, zatímco dosažení vlastního smyslu a účelu sledovaného právní normou zůstává pro něho vedlejší a je z hlediska jednajícího bez významu. Toto zneužití výkonu subjektivního práva (označované rovněž jako šikana), kdy je výkon práva ve skutečnosti toliko prostředkem umožňujícím poškodit jiného účastníka pracovněprávních vztahů, ustanovení § 7 odst. 2 zák. práce nepřipouští.[2]

I v případě šikany je třeba aplikovat příslušná ustanovení zákona č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon).

O šikanu nejde v případě, že sám zaměstnance je osobou konfliktní, neplnící příkazy nadřízených, u kterých je zpravidla dán některý z výpovědních důvodů z pracovního poměru. Pokud kupříkladu soud zjistí, že zaměstnankyně „téměř zásadně odmítala respektovat pokyny svých nadřízených", které „jí vždy byly vydávány v souladu s platnými právními předpisy" a nepředstavovaly „neodůvodněnou šikanu její osoby", že tak „činila dlouhodobě" a „svým jednáním značně komplikovala řídící činnost svých nadřízených a nedodržovala zásady spolupráce s ostatními zaměstnanci".[3]

6.3 Verbální, fyzické a vizuální obtěžování

Základním pravidlem pro zachovávání rovnosti ve všech soukromoprávních vztazích, včetně vztahů plynoucích ze zaměstnaneckého poměru, je zákonem stanovený zákaz diskriminace. Mezi diskriminační chování tak spadá i obtěžování, a to jak ve formě verbálních, tak fyzických ataků směrovaných k osobě poškozeného. Diskriminaci rozlišujeme přímou a nepřímou. Za diskriminaci se považuje i obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci.

Právní úprava obtěžování, které spadá pod definici přímé, popř. nepřímé, diskriminace je velmi obsáhlá, detailní, je rozdělena do několika zákonů a jako hlavní nástroj k zachování lidské důstojnosti a rovnosti plyne i z práva Evropské unie. Základním východiskem pro definici toho, co je obtěžování, jsou ustanovení § 2 zák. č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon). Diskriminací je obecně takové jednání, kdy je s osobou zacházeno méně příznivě na základě domnělého důvodu vymezeného shora. Za jednání, které je v rozporu se zákonem, je i na-

1 rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR pod spis. zn. 30 Cdo 92/2011
2 obdobně Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 28. 6. 2000, sp. zn. 21 Cdo 992/99
3 rozsudek nejvyššího soudu ČR ve věci sp.zn. 21 Cdo 4643/2010

vádění k obtěžování či pronásledování osoby za účelem snížit její důstojnost nebo zasáhnout do sféry jejího soukromí, tedy fyzické i psychické integrity.

Za verbální obtěžování je třeba vždy považovat vulgární chování, vulgární slova na adresu postižené osoby, cílené urážení či zesměšňování kolegy před ostatními.

Fyzickým obtěžováním zákon i soudní praxe rozumí především překročení osobní integrity poškozené osoby, kterou však každý jednotlivec vnímá odlišně. Pro jednoho člověka je již pouhý dotyk ze strany kolegy či nadřízeného vnímán jako obtěžování, pro jiného je to až intenzivnější zásah, kupř. osahávání. Soudy proto vždy zkoumají nejen způsob jednání, které zahrnuje fyzické obtěžování, ale i míru subjektivního vnímání poškozené osoby, která je u různých osob různá.

Některá fyzická obtěžování spočívající např. v tom, že do osoby poškozené jiná osoba úmyslně strčí, aby se polil kávou nebo si polil spisy či svůj pracovní nástroj, patří mezi zákonem nedovolená jednání, neboť jejich cílem je nikoli omyl, ale přímý úmysl osobu poškozeného zesměšnit, uvést do rozpaků, popř. i materiálně poškodit. Cílem může zpravidla být snaha škůdce vytěsnit zaměstnance ze zaměstnání tak, aby on sám či ona sama odešla z pracovního místa. Takto lze definovat i zlomyslné a zastrašující chování, které vede k psychickému nátlaku a vyčerpání poškozené osoby, následně ke snížení jejího pracovního výkonu, které je posléze považováno kupř. za důvod pro rozvázání pracovního poměru zákonnou cestou (tj. výpovědí zaměstnavatele).

Fyzickou agresí se často zabývají soudy nižších i vyšších stupňů v souvislosti s řízením o neplatnost výpovědi danou zaměstnavatelem. Další soudní řízení, která připadají na ochranu osoby postižené fyzickou či verbální agresí, jsou řízení u městských a krajských soudů na ochranu osobnosti dle příslušných ustanovení občasného zákoníku. I v těchto řízeních je možno se domáhat finančního zadostiučinění, byť soudy zpravidla nepřiznávají vyšší nároky v penězích nežli v řádu desetitisíců.

Podle ustanovení § 7 odst. 2 zák. práce nikdo nesmí výkonu práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů zneužívat na újmu jiného účastníka pracovněprávního vztahu nebo k ponižování jeho lidské důstojnosti.

Za ponižování lidské důstojnosti se považuje i nežádoucí chování sexuální povahy na pracovišti, které je nevítané, nevhodné nebo urážlivé, nebo které může být druhým účastníkem pracovněprávního vztahu oprávněně vnímáno jako podmínka pro rozhodnutí, která ovlivňují výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů. Pokud byla takovým nežádoucím chováním sexuální povahy ve značné míře snížena důstojnost zaměstnance nebo jeho vážnost na pracovišti a nebylo postačující zjednání nápravy již tím, že bylo upuštěno od tohoto porušování, byly odstraněny následky tohoto porušování a zaměstnanci bylo dáno přiměřené zadostiučinění (srov. § 7 odst. 4 zák. práce), má zaměstnanec podle ustanovení § 7 odst. 5 zák. práce právo na náhradu nemajetkové újmy v penězích, jejíž výše závisí na uvážení soudu.[1]

Právní prostředky před obtěžováním (resp. diskriminací)

Antidiskriminační zákon stanoví tři hlavní způsoby, jak se domoci nápravy proti diskriminaci:

- právo domáhat se upuštění od jednání, které je obtěžováním resp. diskriminací (např. dojde-li k porušení práv a povinností vyplývajících z práva na rovné zacházení nebo k diskriminaci, má ten, kdo byl tímto jednáním dotčen, právo se u soudu zejména domáhat, aby bylo upuštěno od diskriminace)
- právo domáhat se odstranění následků diskriminačního zásahu
- právo domáhat se přiměřeného zadostiučinění v penězích

Tyto tři nároky poškozeného diskriminací je možno i kombinovat, platí však, že pokud by se nejevilo postačujícím zjednání nápravy zejména proto, že byla v důsledku diskriminace ve značné míře snížena dobrá pověst nebo důstojnost osoby nebo její vážnost ve společnosti, má osoba poškozená též právo na náhradu nemajetkové újmy v penězích. Výši náhrady pak určí soud s přihlédnutím k závažnosti vzniklé újmy a k okolnostem, za nichž k porušení práva došlo.

1 obdobně Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 28. 6. 2000, sp. zn. 21 Cdo 992/99

Zaměstnanec má v občanském soudním řízení procesní povinnosti tvrzení a důkazní o tom, že byl (je) jednáním zaměstnavatele znevýhodněn ve srovnání s jinými (ostatními) zaměstnanci téhož zaměstnavatele. Tvrzení zaměstnance o tom, že pohnutkou (motivem) k jednání zaměstnavatele byly (jsou) zákonem stanovené diskriminační důvody, má soud za prokázané, ledaže zaměstnavatel bude tvrdit a prostřednictvím důkazů prokáže nebo za řízení jinak vyplyne, že vůči svým zaměstnancům neporušil (neporušuje) zásadu rovného (stejného) zacházení.[1]

Znamená to tedy, že zaměstnanec musí tvrdit, že někdo jiný tj. nadřízený či zaměstnavatel jej na pracovišti či v souvislosti s výkonem práce obtěžoval slovně či fyzicky, ale zároveň musí prokázat, že k takovému závadnému jednání skutečně došlo. K tomu lze jen doporučit, aby si poškozená osoba shromažďovala důkazy, kterými eventuálně v řízení před soudem doloží svá tvrzení.

Pro případ zahájení řízení proti zaměstnavateli či úspěchu zaměstnance proti zaměstnavateli v diskriminačních sporech zákon počítá i s následnou ochranou zaměstnance v dosavadním zaměstnání. Jedná se o tzv. ochranu proti pronásledování dle § 16 odst. 2 zákoníku práce.

K otázkám diskriminace byla nově zakotvena i pravomoc veřejného ochránce práv – ombudsmana, která má přispívat k prosazování práva na rovné zacházení se všemi osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ, národnost, pohlaví, sexuální orientaci, věk, zdravotní postižení, náboženské vyznání, víru nebo světový názor, a za tím účelem především poskytuje metodickou pomoc obětem diskriminace při podávání návrhů na zahájení řízení z důvodů diskriminace, provádí výzkum, zveřejňuje zprávy a vydává doporučení k otázkám souvisejícím s diskriminací, zajišťuje výměnu dostupných informací s příslušnými evropskými subjekty.

6.4 Jak řešit případy sexuálního obtěžování na pracovištích?

Zákoník práce ve svém § 16 odst. 1, 2, zák. č. zákona č. 262/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“) stanoví, že zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, o odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout postupu v zaměstnání.

V pracovněprávních vztazích je zakázána jakákoliv diskriminace. Pojmy přímá diskriminace, nepřímá diskriminace, obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci a případy, kdy je rozdílné zacházení přípustné, upravuje zák. č. 198/2009 Sb., ze dne 23. dubna 2008, o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon).

Dle § 4 antidiskriminačního zákona se rozumí sexuálním obtěžováním nežádoucí chování, jehož záměrem nebo důsledkem je snížení důstojnosti osoby a vytvoření zastrašujícího, nepřátelského, ponižujícího, pokořujícího nebo urážlivého prostředí, nebo které může být oprávněně vnímáno jako podmínka pro rozhodnutí ovlivňující výkon práv a povinností vyplývajících z právních vztahů, a které má sexuální povahu.

Definice sexuálního obtěžování (jinak též harassment – v českém žargonu sexuální harašení) byla do českého práva implementována prostřednictvím práva Evropské unie, a to především provedením směrnic Rady EU a Komise EU. Seznam těchto směrnic je uveden i u zákoníku práce.

Sexuální obtěžování je zákonem zakázané jednání, kterého se mohou dopustit jak muži, tak ženy. Vytváření nesnesitelného pracovního prostředí v důsledku takového jednání nadřízeného či spolupracovníka vede zpravidla k těžkým újmám na zdraví, zejména psychickým. Zaměstnanec, který je adresátem takového jednání ze strany nadřízené osoby, je ve většině případů v tíživě konfliktním postavení, neboť je vystaven vnitřnímu konfliktu mezi strachem ze ztráty zaměstnání a strachem z takového nedovoleného jednání a jeho důsledků pro svoji práci a své soukromí.

Povinnost zaměstnavatele vytvářet příznivé pracovní prostředí tak zahrnuje i povinnost vytvořit prostředí bez diskriminace.

1 rozsudek Nejvyššího soudu ČR ve věci sp. zn. 21 Cdo 4643/2010

K ochraně před sexuálním obtěžováním je v odborné literatuře doporučována řada postupů, které lze shrnout následovně:

– právo vyzvat nadřízeného nebo jeho přímého vedoucího ke zjednání nápravy, která spočívá ve znovuvytvoření příznivých pracovních podmínek
– právo informovat odborovou organizaci
– právo obrátit se o pomoc k úřadu práce
– právo podat písemnou stížnost (více na webu ministerstva práce a sociálních věcí: www.portal.mpsv.cz)
– právo podat žalobu na ochranu osobnosti dle ust. § 11 a § 13 občanského zákoníku, kde se lze požadovat majetkovou náhradu škody, např. za znemožněný postup, nevyplacené prémie atd. Je možno požadovat také odškodnění tzv. nemajetkové újmy – za zásah do soukromí, za psychickou újmu atp.

K prokazování skutečností, že došlo k sexuálnímu obtěžování na pracovišti, je však třeba disponovat listinnými či svědeckými důkazy. K tomu se doporučuje zejména uschovávat např. SMS zprávy, e-maily, svědecké výpovědi kolegů v písemné či ústní formě.[1]

Pokud intenzita sexuálního obtěžování dosáhne intenzity předvídané trestním zákonem, je třeba si uvědomit, že se konkrétní osoba (zaměstnanec) stala obětí trestného činu; takové jednání je nezbytné oznámit orgánům činným v trestím řízení (Policii ČR, státnímu zastupitelství).

Za sexuální obtěžování se kupř. považuje velice nevhodné, vulgární chování; nevhodné poznámky týkajícími se intimní sféry; fyzické obtěžování se sexuálním podtextem; pomlouvání ostatních kolegů s akcentem na jejich intimní sféru, což zpravidla vede k vytváření nesnesitelných pracovních podmínek.[2]

V řízeních před soudem platí ve všech řízeních, kde je tvrzena diskriminace, zásada tzv. obráceného důkazního břemena. Tato zásada je stanovena v ust. § 133a občanského soudního řádu, kde je uvedeno, že v případě kdy poškozená osob uvede před soudem skutečnosti, ze kterých lze dovodit, že ze strany zaměstnavatele (nadřízeného) či kolegy došlo k sexuálnímu obtěžování, je tato osoba povinna dokázat, že nedošlo k porušení zásady rovného zacházení, resp. že nedošlo k sexuálnímu obtěžování zaměstnance.

Dokazování skutečností, že nedošlo k sexuálnímu obtěžování, je tudíž přeneseno na osobu, která je zaměstnancem obviněna z takového zákonem nedovoleného jednání.

6.5 Diskriminace

Princip rovnosti jako jeden z pilířů a zároveň cílů právního státu vyžaduje realizaci řady opatření a prostředků, z nichž nejvýznamnější je obecný zákaz diskriminace. Diskriminace je právem EU, zákony Parlamentu ČR i mezinárodními smlouvami zakázané jednání, které zvýhodňuje jednu osobu na úkor druhé, a to bez vážného zákonem dovoleného důvodu. Právem na rovné zacházení rozumí právo nebýt diskriminován z důvodů, které stanoví tento zákon.

Právo na rovné zacházení a zákaz diskriminace dle zák. č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon) se uplatní především v těchto věcech:

a) práva na zaměstnání a přístupu k zaměstnání

b) přístupu k povolání, podnikání a jiné samostatné výdělečné činnosti

1 http://www.firebrno.cz/vase-cesty-k-bezpeci/jak-resit-problem-sikany-a-sexualniho-obtezovani
2 usnesení Ústavního soudu ČR ve věci I. ÚS 300/2001

c) pracovních, služebních poměrů a jiné závislé činnosti, včetně odměňování

d) členství a činnosti v odborových organizacích, radách zaměstnanců nebo organizacích zaměstnavatelů, včetně výhod, které tyto organizace svým členům poskytují

e) členství a činnosti v profesních komorách, včetně výhod, které tyto veřejnoprávní korporace svým členům poskytují

f) sociálního zabezpečení

g) přiznání a poskytování sociálních výhod

h) přístupu ke zdravotní péči a jejímu poskytování

i) přístupu ke vzdělání a jeho poskytování

j) přístupu ke zboží a službám, včetně bydlení, pokud jsou nabízeny veřejnosti nebo při jejich poskytování

Diskriminace je tedy v pracovních věcech charakterizována jako jednání (v komisivní nebo omisivní podobě) zaměstnavatele nebo potencionálního (budoucího) zaměstnavatele (dále jen „zaměstnavatele"), které směřuje přímo nebo nepřímo (prostřednictvím zdánlivě neutrálních úkonů) ke znevýhodnění jednoho nebo i více zaměstnanců nebo potencionálních (budoucích) zaměstnanců (dále jen „zaměstnanců") ve srovnání s jinými (ostatními) zaměstnanci téhož zaměstnavatele, jehož pohnutkou (motivem) jsou (zákonem stanovené) diskriminační důvody.

Dojde-li v pracovněprávních vztazích k diskriminaci, má zaměstnanec právo se po zaměstnavateli domáhat, aby bylo upuštěno od diskriminace, aby byly odstraněny následky diskriminace, aby mu bylo dáno přiměřené zadostiučinění nebo aby mu byla poskytnuta náhrada nemajetkové újmy v penězích (srov. § 7 odst. 4 a 5 zák. práce), popř. aby mu byla nahrazena škoda – § 187 odst. 1 a 2 zák. práce).

Diskriminaci rozlišujeme na přímou a nepřímou. Za diskriminaci se považuje i obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci.

Přímou diskriminací se rozumí takové jednání, včetně opomenutí, kdy se s jednou osobou zachází méně příznivě, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci, a to z důvodu rasy, etnického původu, národnosti, pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání, víry či světového názoru. Za diskriminaci z důvodu pohlaví se považuje i diskriminace z důvodu těhotenství, mateřství nebo otcovství a z důvodu pohlavní identifikace. Diskriminací je také jednání, kdy je s osobou zacházeno méně příznivě na základě domnělého důvodu.

Nepřímou diskriminací se rozumí takové jednání nebo opomenutí, kdy na základě zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo praxe je z některého z důvodů uvedených pro přímou diskriminaci osoba znevýhodněna oproti ostatním. Nepřímou diskriminací není, pokud toto ustanovení, kritérium nebo praxe je objektivně odůvodněno legitimním cílem a prostředky k jeho dosažení jsou přiměřené a nezbytné.

Nepřímou diskriminací z důvodu zdravotního postižení se rozumí také odmítnutí nebo opomenutí přijmout přiměřená opatření, aby měla osoba se zdravotním postižením přístup k určitému zaměstnání, k výkonu pracovní činnosti nebo postupu v zaměstnání, aby mohla využít pracovního poradenství, nebo se zúčastnit jiného odborného vzdělávání, nebo aby mohla využít služeb určených veřejnosti, ledaže by takové opatření představovalo nepřiměřené zatížení.

Zákaz diskriminace se objevuje zejména v rozdílech v odměňování mezi muži a ženami, neboť i tento důsledek porušování principu rovnosti má vliv na trh práce a zaměstnanost v zemi i v celé EU.

Rovnost pohlaví proto musí být zaměstnavateli striktně dodržována tím, že poskytuje zaměstnancům, bývalým zaměstnancům a jejich rodinným příslušníkům:

a) peněžitá plnění nebo plnění peněžité hodnoty, jejichž účelem je nahradit nebo doplnit dávky poskytované ze základního systému sociální ochrany pro případ nemoci, invalidity, stáří, včetně předčasného odchodu do důchodu, pracovního úrazu a nemoci z povolání, nezaměstnanosti

b) jiná peněžitá nebo nepeněžitá plnění, která mají charakter sociálních dávek, zejména pozůstalostních nebo rodinných, pokud jsou vyplácena zaměstnavatelem zaměstnanci z důvodu jeho zaměstnání

Muži i ženy musí mít zejména:

a) stejný přístup k systému sociálního zabezpečení pracovníků

b) stejný nárok na poskytování plnění

c) stejné podmínky pro vznik, trvání a zachování nároku na plnění

d) stejně povinnou nebo dobrovolnou účast v systému

e) stejná pravidla pro poskytování plnění, zejména věkovou hranici, dobu trvání zaměstnání nebo dobu účasti v systému

f) stejné podmínky pro pozastavení plnění nebo získání nároku na dávky vyplácené během mateřské dovolené nebo volna z rodinných důvodů

g) nárok na stejný rozsah plnění při splnění stejných podmínek

h) stejný způsob výpočtu výše příspěvků zaměstnavatele nebo zaměstnance

i) stejný způsob výpočtu výše plnění včetně zvýšení, na které vzniká nárok s ohledem na manžela nebo manželku nebo vyživované osoby

j) stejné podmínky pro vrácení příspěvků zaměstnanci, pokud se zaměstnanec odhlašuje ze systému, aniž by splnil podmínky zaručující mu odložené právo na dlouhodobé dávky

k) stanoven stejný způsob určení důchodového věku pro účely přiznání důchodu ze sociálního zabezpečení pracovníků

Tato pravidla se vztahují obdobně též na osoby samostatně výdělečně činné a stavovské organizace, jichž jsou tyto osoby členy, které jsou založeny na principu příslušnosti k určitému povolání, stejně jako na:

a) osoby, jejichž činnost je přerušena z důvodu nemoci, mateřství nebo úrazu

b) osoby ucházející se o zaměstnání

c) důchodce

d) invalidní zaměstnance nebo bývalé zaměstnance

e) osoby, které uplatňují nárok za osoby uvedené v písmenech a) až d)

V diskriminačních sporech platí tzv. obrácené důkazní břemeno. V praxi to znamená, že je to zaměstnavatel, kdo prokazuje neexistenci diskriminace v konkrétním případě. K této otázce se mnohokráte vyslovily soudy ČR takto: *„Domáhá-li se zaměstnanec po zaměstnavateli, aby upustil od jeho diskriminace, aby odstranil následky diskriminace zaměstnance, aby mu zaměstnavatel dal přiměřené zadostiučinění nebo aby mu zaměstnavatel poskytnul náhradu nemajetkové újmy v penězích, popř. aby mu zaměstnavatel nahradil škodu vzniklou diskriminací, má zaměstnanec v občanském soudním řízení procesní povinnosti tvrzení a důkazní o tom, že byl (je) jednáním zaměstnavatele znevýhodněn ve srovnání s jinými (ostatními) zaměstnanci téhož zaměstnavatele. Tvrzení zaměstnance o tom, že pohnutkou (motivem) k jednání zaměstnavatele byly (jsou) zákonem stanovené diskriminační důvody, má soud za prokázané, ledaže zaměstnavatel bude tvrdit a prostřednictvím důkazů prokáže nebo za řízení jinak vyplyne, že vůči svým zaměstnancům neporušil (neporušuje) zásadu rovného (stejného) zacházení."* (viz Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp. zn. 21 Cdo 246/2008, ze dne 11.11.2009).

Diskriminace národnostních menšin

Nejvýznamnějším pojmem z hlediska kategorizace menšin je pojem národnostní menšina. V kulturních souvislostech je národnostní menšinou skupina lidí, která svým jazykem, kulturními tradicemi, mentalitou, postojem a vztahem ke svému národnostně etnickému projevu se odlišuje od zbytku společnosti, nepřijímá většinovou národní identitu, disponuje osobním projevem na základě svého etnického původu ve smyslu náboženské nebo kulturní tradice. Tento typ kulturních projevů je identický pro celý evropský prostor.

Nejvyšší soud České republiky rozhodoval případy diskriminace založené na národnostní příslušnosti několikráte. Jako příklad lze uvést pracovněprávní spor z lékařského prostředí, kde byly zdravotní sestry vulgárně uráženy a slovně napadány pro svoji příslušnost k polské menšině. Nejvyšší soud ve svém rozhodnutí ve věci sp. zn. 21 Cdo 4058/2007 rozhodl, že: *„Uvedené jednání, kterým žalobce mimořádně hrubě urazil zdravotní sestru urologické ambulance D. M., posoudil jako neomluvitelné (poukazuje-li žalobce na to, že uvedená slova řekl v afektu); žalobce svým výrokem vůči osobě polské národnosti (kterých u žalované pracuje celá řada) vyjádřil nesnášenlivost vůči příslušníkům jiného národa. Při hodnocení stupně intenzity porušení pracovní kázně přihlédl k osobě žalobce, k charakteru práce, kterou vykonával, k situaci, za které k porušení pracovní kázně došlo, a ke způsobu a intenzitě porušení jeho konkrétních povinností."*

6.6 Omamné látky a alkoholické nápoje na pracovišti

Ve smyslu ust. § 130 zák. č. 40/2009 Sb., trestního zákoníku v platném znění se návykovou látkou rozumí alkohol, omamné látky, psychotropní látky a ostatní látky způsobilé nepříznivě ovlivnit psychiku člověka nebo jeho ovládací nebo rozpoznávací schopnosti nebo sociální chování.

Alkoholickým nápojem je ve smyslu ust. § 2 písm. k) zákona č. 379/2005 Sb., o opatřeních k ochraně před škodami působenými tabákovými výrobky, alkoholem a jinými návykovými látkami a o změně souvisejících zákonů ve znění pozdějších předpisů, lihovina, víno a pivo. Alkoholickým nápojem je též jiný nápoj, pokud obsahuje více než 0,5 objemového procenta alkoholu.[1] Používání alkoholu či jakýchkoli jiných omamných látek je

1 Předchozí právní úprava, platná a účinná do 31. 12. 2005, stanovila hranici mezi alkoholickými a nealkoholickými nápoji na úrovni 0,75 objemového procenta alkoholu.

pro výkon práce na pracovišti zákonem striktně zakázáno, pokud není dáno jinak specifickou povahou práce. Ustanovení § 106 odst. 4 písm. e) zákoníku práce ukládá zaměstnancům povinnost nepožívat alkoholické nápoje na pracovištích zaměstnavatele a v pracovní době i mimo tato pracoviště, nevstupovat pod jejich vlivem na pracoviště zaměstnavatele.

Zákaz požívání alkoholických nápojů platí:

– pro dobu pracovní cesty
– v době přestávky v práci na jídlo a oddech (zaměstnanec tak nesmí konzumovat alkoholické nápoje např. ani během oběda v restauraci (ačkoliv se v tu chvíli nenachází na pracovišti a přestávka na jídlo a oddech se ani nezapočítává do pracovní doby), neboť by po skončení přestávky nastupoval pod vlivem alkoholu na pracoviště
– pro mimopracovní dobu, jestliže vliv alkoholu přetrvává i v době do nástupu do práce
– pro oslavy na pracovištích i mimo pracovní dobu

Zákaz požívání alkoholických nápojů se nevztahuje na zaměstnance, kteří pracují v nepříznivých mikroklimatických podmínkách (v horkých provozech, což jsou např. hutě a slévárny). Jsou však povinni požívat pivo se sníženým obsahem alkoholu. Příslušné alkoholické nápoje mohou proto požívat v pracovní době např. degustátoři a sládci, čili tzv. ochutnávači při výrobě, kontrole a posuzování kvality alkoholických nápojů; omezení (výjimka ze) zákazu se však vztahuje pouze na tyto činnosti, nikoliv na požívání alkoholických nápojů k jinému účelu (např. při eventuální soukromé oslavě na pracovišti).[1]

Dle § 103 odst. 1 písm. l) zákoníku práce je zaměstnavatel povinen zajistit dodržování zákazu kouření na pracovištích stanoveného zvláštními právními předpisy. Vedle zákoníku práce je zaměstnavateli zpravidla zákaz užívání alkoholických nápojů, jiných omamných látek a zákaz kouření blíže specifikován v pracovních řádech.

Porušení těchto zákazů ze strany zaměstnance podléhá definici zvlášť hrubého porušení pracovní kázně a právu zaměstnavatele ukončit s ním v souladu s ust. § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce (dříve dle § 53 odst. 1 písm. b) zák. č. 65/1965) pracovní poměr okamžitým zrušením.

Ke kontrole dodržování zákazu požívat alkoholické nápoje na pracovišti nebo pro výkon práce bezprostředně související s výkonem práce pro zaměstnavatele má zaměstnavatel právo požadovat po zaměstnancích, aby se podrobili orientační dechové zkoušce. Tomuto právu zaměstnavatele odpovídá povinnost zaměstnanců této zkoušce se podrobit. Odmítnutí dechové zkoušky zaměstnancem je samo o sobě důvodem pro aplikaci ust. § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce, tedy k okamžitému zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele. K tomu se váže kupř. pozdní příchod zaměstnance do zaměstnání, který je zase sám o sobě důvodem pro vykonání orientační dechové zkoušky na alkohol. V současné době se podle našeho názoru tyto kontrolní testy zaměstnavatelů rozšíří i na kontrolu užívání omamných látek jako je marihuana či jiné tzv. soft drogy, které zejména mladá generace považuje za naprosto běžnou záležitost.

Pro posouzení, zda zaměstnanec porušil pracovní kázeň méně závažně, závažně nebo zvlášť hrubým způsobem, zákon nestanoví, z jakých hledisek má soud vycházet. V zákoníku práce ani v ostatních pracovněprávních předpisech nejsou pojmy „méně závažné porušení pracovní kázně", „závažné porušení pracovní kázně" a „porušení pracovní kázně zvlášť hrubým způsobem" definovány. Jejich vymezení tudíž závisí na možnosti a rozsahu postihu zaměstnance za porušení pracovní kázně. Vymezení hypotézy právní normy tedy závisí v každém konkrétním případě na úvaze soudu.

Soud může přihlédnout při zkoumání intenzity porušení pracovní kázně:

– k osobě zaměstnance
– k funkci, kterou zastává
– k jeho dosavadnímu postoji k plnění pracovních úkolů
– k době a situaci, v níž došlo k porušení pracovní kázně

1 http://www.epravo.cz/top/clanky/zakaz–pouzivani–alkoholu

– k míře zavinění zaměstnance
– ke způsobu a intenzitě porušení konkrétních povinností zaměstnance
– k důsledkům porušení pracovní kázně pro zaměstnavatele
– k tomu, zda svým jednáním zaměstnanec způsobil zaměstnavateli škodu apod.

Zákon zde ponechává soudu širokou možnost uvážení, aby rozhodnutí o platnosti rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením nebo výpovědí odpovídalo tomu, zda po zaměstnavateli lze spravedlivě požadovat, aby pracovní poměr zaměstnance u něj nadále pokračoval.[1]

Závažný způsob porušení pravidel pracovní kázně je třeba z pohledu zákoníku práce spatřovat v užívání alkoholu za volantem. Řízení motorových vozidel pod vlivem alkoholu je nadto trestné dle ust. § 274 zák. č. 40/2009 Sb., trestního zákoníku (tzv. ohrožení pod vlivem návykové látky).

Považujeme za nebytné uvést i to, že judikatura soudů se přiklonila k tomu, že zaměstnavatel má právo při rozhodování pro přikročení k okamžitému zrušení pracovního poměru přihlédnout i k tomu, zda zaměstnance požil alkohol či jiné omamné látky i mimo pracovní dobu. K tomu se detailně vyjádřil Nejvyšší soud České republiky, který stanovil, že *„skutečnost, že zaměstnanec vykonává některou činnost po ‚pracovní době', však ještě neznamená, že se nemůže jednat o činnost, která je plněním pracovních povinností nebo v přímé souvislosti s ním."*[2]

Závěrem lze tedy shrnout, že alkohol na pracovišti, popř. i mimo pracovní dobu, pokud plnění pracovních povinností těsně souvisí s přímým výkonem práce, je striktně zakázáno, je považováno za zvlášť hrubé porušení pracovní kázně a v řadě případů je zvlášť přitěžující okolností v trestním řízení, pokud při zneužití alkoholu dojde i k porušení jiné zákonem chráněné hodnoty, jako jsou život, zdraví či majetek třetích osob.

6.7 Aktivity zaměstnanců na internetu

Úprava a regulace aktivit zaměstnance podléhá obecně ustanovením zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce"). K těmto regulovaným činnostem patří i regulace práce na nových technologických prostředcích. Práce na internetu, která je dnes naprosto běžnou součástí práce a činností zejména v kancelářských profesích, si postupem doby vyžádala nezbytnou úpravu tak, aby nedocházelo ke krácení pracovní činnosti zaměstnance v neprospěch zaměstnavatele. Regulace této aktivity se vztahuje především k využívání internetu k soukromým účelům v době výkonu práce a na pracovišti.

Primárně se vychází ze zásady, že k soukromým aktivitám na internetu, na počítačích a na psacích strojích je vyžadován předchozí souhlas zaměstnavatele. Zpravidla jsou pravidla pro soukromé využívání pracovních prostředků stanovena v pracovních řádech zaměstnavatelů.

Úprava v zákoníku práce

Podle ust. § 316 odst. 1 zákoníku práce zaměstnanci nesmějí bez souhlasu zaměstnavatele užívat pro svou osobní potřebu výrobní a pracovní prostředky zaměstnavatele včetně výpočetní techniky ani jeho telekomunikační zařízení. Zaměstnavatel má právo dodržování zákazu kontrolovat, a to pouze přiměřeným způsobem.

Zaměstnavatel nesmí bez závažného důvodu spočívajícího ve zvláštní povaze činnosti zaměstnavatele narušovat soukromí zaměstnance na pracovištích a ve společných prostorách zaměstnavatele tím, že podrobuje zaměstnance otevřenému nebo skrytému sledování, odposlechu a záznamu jeho telefonických hovorů, kontrole elektronické pošty nebo kontrole listovních zásilek adresovaných zaměstnanci, což plyne z ust. § 316 odst. 2 zákoníku práce. Toto ustanovení klade limity jednání zaměstnavatele k hranici ochrany soukromí zaměstnance. Pokud je u zaměstnavatele dán závažný důvod spočívající ve zvláštní povaze činnosti zaměstnavatele, který

1 např. rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 28. 6. 1995, sp. zn. 6 Cdo 53/94, uveřejněný v časopise Práce a mzda č. 7–8 ročník 1996 nebo rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 19. 1. 2000, sp. zn. 21 Cdo 1228/99, uveřejněný ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek ročník 2001 pod pořadovým číslem 21

2 87 rozsudek Nejvyššího soudu ČR ve věci sp. zn. 21 Cdo 1755/2002 ze dne 2.4.2003

odůvodňuje zavedení kontrolních mechanismů podle odstavce 2, je zaměstnavatel povinen přímo informovat zaměstnance o rozsahu kontroly a o způsobech jejího provádění.

Obecně lze shrnout, že ust. § 316 zákoníku práce se zabývá jak ochranou majetku zaměstnavatele, tak ochranou soukromí zaměstnance. Míra ochrany soukromí je u zaměstnance určována tím, že provádí závislou práci.

Z uvedené právní úpravy zároveň vyplývá, že není vyloučeno, aby zaměstnanec využíval výrobní a pracovní prostředky zaměstnavatele včetně výpočetní techniky, případně jeho telekomunikační zařízení i pro svou osobní potřebu, ale toliko se souhlasem zaměstnavatele. Tak může zaměstnavatel souhlasit s tím, aby přidělený psací stroj byl použit i pro napsání soukromého dopisu, aby služební telefon byl používán i k soukromým telefonátům nebo aby přidělená výpočetní technika byla používána i pro soukromé potřeby zaměstnance. Stanovení rozsahu souhlasu k použití výrobních a pracovních prostředků zaměstnavatele pro osobní potřebu zaměstnance (zaměstnanců) je zcela na vůli zaměstnavatele.

Protože zákonem stanovený zákaz používat pro svou osobní potřebu výrobní a pracovní prostředky zaměstnavatele je absolutní, může zaměstnavatel souhlas k jejich použití stanovit v libovolném rozsahu (od úplného souhlasu bez jakéhokoli omezení, přes souhlas jen v určitém rozsahu časovém nebo věcném, až třeba po souhlas jen k jednorázovému použití).

Naproti tomu kontrola dodržování uvedeného zákazu – jakkoli je právo na ni v zákoně zakotveno – nemůže být zaměstnavatelem vykonávána zcela libovolně (co do rozsahu, délky, důkladnosti apod.), neboť zaměstnavatel je oprávněn tuto kontrolu provádět toliko „přiměřeným způsobem". Protože zákon blíže nestanoví, co je oním „přiměřeným způsobem" kontroly, jedná se o právní normu s relativně neurčitou (abstraktní) hypotézou, tj. o právní normu, jejíž hypotéza není stanovena přímo právním předpisem a která tak přenechává soudu, aby podle svého uvážení v každém jednotlivém případě vymezil sám hypotézu právní normy ze širokého, předem neomezeného okruhu okolností.[1]

Soud při řešení sporů mezi zaměstnanci a zaměstnavateli přihlíží zejména k tomu, zda šlo o kontrolu průběžnou či následnou, k její délce, rozsahu, k tomu, zda vůbec a do jaké míry omezovala zaměstnance v jeho činnosti, zda vůbec a do jaké míry zasahovala také do práva na soukromí zaměstnance apod."

Dále je třeba počítat s tím, jaký druh povolání zaměstnanec vykonává, tedy zda vykonává činnost, která může kvalifikovaným způsobem zasáhnout i práva třetích osob. Zde je vhodné upozornit na další rozhodnutí Nejvyššího soudu[2], který posuzoval nedovolenou soukromou aktivitu zaměstnankyně v úřadu exekutora, který z podstaty této činnosti pracuje s obrovskou sumou citlivých, osobních dat třetích osob. Zde soud především akcentoval specifickou povahu činnosti zaměstnavatele, který má při výkonu exekutorské činnosti postavení veřejného činitele, jakož i obecně možné nepříznivé následky porušení povinnosti mlčenlivosti.

Na druhé straně přihlédl také k osobě zaměstnankyně, k funkci, kterou zastávala, k jejímu dosavadnímu postoji k plnění pracovních úkolů, k době a situaci, v níž došlo k porušení pracovní kázně, a ke způsobu a intenzitě porušení jejích konkrétních povinností na straně druhé. Soud posoudil především to, že žalobkyně vykonávala funkci administrativní pracovnice, nikoliv vedoucího zaměstnance, že se v minulosti nedopouštěla porušování pracovní kázně jiným způsobem a že jejím jednáním nebyla zaměstnavateli způsobena žádná majetková újma.

1 tento princip byl formulován v rozsudku Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 1771/2011 ze dne 16. 8. 2012
2 Rozhodnutí nejvyššího soudu ČR ve věci sp. zn. 21 Cdo 84/2006, ze dne 17.10.2006

ZÁVĚR

Předložená metodická publikace je svým obsahem reakcí na problematické momenty v aplikaci příslušných ustanovení zákoníku práce v praxi i v judikatorní činnosti soudů. Její struktura není a nemůže být zcela vyčerpávající, neboť by tak překročila možnosti dané autorskému kolektivu Svazem průmyslu a dopravy ČR jako zadavatelem.

Snažili jsme se označit i taková sporná místa v současné právní úpravě, která ani díky judikatuře vyšších soudů nepřinášejí do pracovněprávních vztahů jistotu a žádoucí předvídatelnost soudních rozhodnutí. Do této skupiny lze bezesporu zařadit problematiku ochrany know-how, sporů v souvislosti s konkurenčními doložkami či tzv. souběhu funkcí. Faktický souběh smluv o výkonu funkce člena statutárního orgánu, které uzavírají členové představenstva, dozorčí rady s akciovou společností dle obchodního zákoníku či jednatelé se společností s ručením omezeným a pracovní smlouvy, které uzavírají tytéž osoby na obou stranách smluvního vztahu dle zákoníku práce, s sebou nadále přinášejí chaos.

Další z nových tematických okruhů, které jsme se pokusili zachytit, je problematika rozmachu informačních technologií, sociálních sítí a jejich využívání či zneužívání zaměstnanci i zaměstnavateli v pracovním poměru. Jednoduše řečeno aktivity zaměstnanců a zaměstnavatelů na internetu jsou fenoménem 21. století. S ohledem na rozvíjející se právní reglementaci této dynamické sféry společenské komunikace jsou mnohá ujednání mezi zaměstnanci a zaměstnavateli ponechána v rovině akcesorických závazků vůči hlavní pracovní smlouvě. Díky tomu, že se v poslední době objevují predikce hovořící o tom, že do 5 až 7 let dojde k posunu z dnešní běžné e-mailové komunikace mezi firmou a klientem, mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, do sféry sociálních sítí (Facebook, Twitter, LinkedIn – tzv. budoucí social business), je i kapitola o ochraně zaměstnavatele proti odcházejícím zaměstnancům (zcizení know-how, přetahování klientů, ztráty databází klientů, zneužívání osobních dat zaměstnanců ze strany zaměstnavatelů atp.) spíše otevřením nového rozměru možných konfliktů v pracovním právu.

Z nabízeného přehledu aktuální judikatury Nejvyššího soudu ČR, která plnohodnotně doplňuje a interpretuje příslušná ustanovení zákoníku práce, je patrné, že ne vždy se jedná o konzistentní a konsekventní rozhodování, které by vyloučilo pochybnosti na straně účastníků pracovněprávních vztahů, zda konají v souladu se zákonem.

Tato metodická publikace je určena široké laické i odborné veřejnosti jako návod či průvodce obtížnostmi pracovního práva. Její záměr je označit frekventované a aktuální otázky pracovního práva, což s sebou při jejím zpracování neslo mnohdy potřebu maximálně zestručnit a zjednodušit složité právní vztahy mezi účastníky pracovněprávního vztahu.

Tato publikace nepreferuje žádnou ze skupin, které se v režimu zákoníku práce aktivně pohybují. Z toho důvodu je vybírána judikatura soudů České republiky, která může svými závěry v podobě tzv. právních vět vyhovovat jak zaměstnancům, tak zaměstnavatelům. Pokud si obě skupiny v této publikaci naleznou potřebné vodítko pro vyřešení svého akutního ad hoc problému, bude cíl snažení celého autorského kolektivu naplněn.

Některé zaměstnanecké výhody

z pohledu daňové uznatelnosti u zaměstnavatelů a zároveň jejich zdanění daní z příjmu ze závislé činnosti z pohledu zaměstnanců
Povinnost platby sociálního a zdravotního pojištění ze zaměstnaneckých výhod u zaměstnavatelů i u zaměstnanců.

	zaměstnavatel			zaměstnanec		
zaměstnanecká výhoda	doplňující podmínky, odkaz na zákony, vysvětlení	daň z příjmu	sociální a zdravotní pojištění	doplňující podmínky, odkaz na zákony, vysvětlení	daň z příjmu	sociální a zdravotní pojištění
stravenky	při splnění podmínek daných § 24 odst. 2 písm. j) bod 4 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, tj. příspěvek do výše 55% ceny jednoho jídla za jednu směnu, max. do výše 70% stravného při pracovní cestě 5-12 hod.	daňově uznatelné	neplatí	§ 6 odst. 9 písm. b) zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů	osvobozeno	neplatí
	zaměstnavatel platí za zaměstnance celou hodnotu stravenky	45% ceny stravného je nedaňový náklad	neplatí	§ 6 odst. 9 písm. b) zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů	osvobozeno	neplatí
přechodné ubytování	při splnění podmínky §24 odst. 2 písm. j) bod 5 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, tj. právo zaměstnance na přechodné ubytování vyplývá z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu, pracovní či jiné smlouvy	daňově uznatelné	neplatí	§6 odst. 9 písm. i) zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, tj. nejedná se o pracovní cestu, obec přechodného bydliště není shodná se zaměstnancovým bydlištěm. Osvobozeno je ubytování max. do hodnoty 3 500 Kč.	osvobozeno	neplatí
používání vozidla pro soukromé účely	pokyn GFŘ D-6 „ K §24 odst 2" bod 27	nedochází ke krácení daňových nákladů (pouze PHM je uznatelné jen při použití vozidla pro služební účely)	platí z vyměřovacího základu	§ 6 odst. 6 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů	zdaněno 1% vstupní ceny vozidla vč. DPH	platí z vyměřovacího základu
čerpání pohonných hmot pro soukromé účely	při splnění podmínky §24 odst. 2 písm. j) bod 5 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, tj. právo zaměstnance na čerpání PHM vyplývá z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu, pracovní či jiné smlouvy	daňově uznatelné	platí z vyměřovacího základu	§6 odst. 3 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů	zdaněno	platí z vyměřovacího základu
pracovnělékařské služby - např. vstupní prohlídky, pokud je s uchazečem uzavřen pracovněprávní vztah, vyšetření mladistvých, zaměstnanců vykonávajících noční práci	§ 24 odst. 2 písm. j) bod 2 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů	daňově uznatelné	neplatí	Ve vyjádření MF ČR k příspěvku KOOV č. 753/19.02.03 - Výdaje na dosažení, zajištění a udržení příjmů vynaložené na závodní preventivní péči MF ČR uvedlo, že náklady vynaložené na závodní preventivní péči, resp. nově náklady zaměstnavatele vynaložené na pracovnělékařské služby poskytované poskytovatelem těchto služeb nejsou příjmem podle §6 odst. 3 ZDP, neboť se nejedná o žádné plnění ve prospěch zaměstnance, resp. z kterého by zaměstnanec mohl benefitovat, resp. navyšoval majetek zaměstnance.	není předmětem daně	neplatí

	zaměstnavatel			zaměstnanec		
zaměstnanecká výhoda	doplňující podmínky, odkaz na zákony, vysvětlení	daň z příjmu	sociální a zdravotní pojištění	doplňující podmínky, odkaz na zákony, vysvětlení	daň z příjmu	sociální a zdravotní pojištění
lékařské prohlídky a vyšetření - možnost používat zdravotnická zařízení - tzv. nadstandardní péče	§ 25 odst.1 písm. h) bod 2 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, nepeněžní plnění poskytované zaměstnanci	daňově neuznatelné	neplatí	§ 6 odst. 9 písm. d) zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, tj. u zaměstnavatele se jedná o nedaňový náklad	osvobozeno	neplatí
rekreace, kulturní pořady a sportovní akce	§ 25 odst. 1 písm. h) zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů	daňově neuznatelné	neplatí	§ 6 odst. 9 písm. d) zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, tj. u zaměstnavatele se jedná o náklad hrazený ze zisku po zdanění, jedná se o nepeněžní plnění a osvobozena je hodnota rekreace do 20 000 Kč za kalendářní rok (do limitu se započítávají i rodinní příslušníci).	osvobozeno	neplatí
podnikové stipendium studentovi, připravujícího se pro zaměstnavetele na výkon profese	při splnění podmínek daných § 24 odst. 2 písm. zu) zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, tj. do výše 2 000 Kč měsíčně, u studenta vysoké školy do výše 5 000 Kč měsíčně	daňově uznatelné	neplatí	§6 odst 1 písm.d)	zdaněno (student může u zaměstnavatele podepsat prohlášení k dani a uplatnit slevy na dani)	neplatí
ochranné nápoje a pitná voda	při splnění podmínky §24 odst. 2 písm. j) bod 1 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, tj. právo zaměstnance na ochranné nápoje v rozsahu Nařízení vlády č. 178/2001 Sb.	daňově uznatelné	neplatí	§6 odst. 7 písm. b) zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, tj. hodnota ochranných nápojů poskytovaná v rozsahu stanoveném zvláštním předpisem (Zákoník práce)	není předmětem daně	neplatí
nealkoholické nápoje (bez ochranných nápojů a pitné vody)	§ 25 odst.1 písm. zn) zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, nepeněžní plnění poskytované zaměstnanci	daňově neuznatelné	neplatí	§6 odst. 9 písm. c) zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, tj. hodnota nealkoholických nápojů poskytovaných jako nepeněžní plnění ze zisku po jeho zdanění	osvobozeno	neplatí

	zaměstnavatel			zaměstnanec		
zaměstnanecká výhoda	**doplňující podmínky, odkaz na zákony, vysvětlení**	**daň z příjmu**	**sociální a zdravotní pojištění**	**doplňující podmínky, odkaz na zákony, vysvětlení**	**daň z příjmu**	**sociální a zdravotní pojištění**
peněžní zvýhodnění z bezúročné půjčky či z půjčky s úrokem nižším než je úrok obvyklý	náklad nevzniká	xxx	neplatí	§ 6 odst. 9 písm. l) zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů z návratných půjček na bytové účely do 100 tis. Kč nebo k překlenutí tíživé finanční situace do 20 000 Kč a u zaměstnance postiženého živelí pohromou do 1 mil. Kč na bytové účely a do 200 000	osvobozeno	neplatí
	náklad nevzniká	xxx	platí z vyměřovacího základu	při nedodržení § 6 odst. 9 písm. l) se zdanění zaměstnance řídí § 6 odst. 3 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů	zdaněno celé finanční zvýhodnění, pokud bude půjčka poskytnuta na jiné než zákonné účely, pokud účely dodrženy, ale poskytnuta vyšší částka, zdaní se jen zvýhodnění z vyšší než osvobozené částky	platí z vyměřovacího základu
vzdělávání zaměstnanců	dle § 24 odst. 2 písm. j) bod 3 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, tj. náklady na provoz vlastních vzdělávacích zařízení nebo náklady spojené s odborným rozvojem zaměstnanců a rekvalifikací zaměstnanců, pokud souvisejí s předmětem činnosti zaměstnavatele	daňově uznatelné	neplatí	nepeněžní plnění vynaložená zaměstnavatelem na odborný rozvoj zaměstnance nebo rekvalifikace, který souvisí s předmětem činnosti zaměstnavatele a to při splnění podmínek daných § 6 odst. 9 písm. a) zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů (zaškolení, praxe absolventů škol, prohlubování kvalifikace, zvyšování kvalifikace)	osvobozeno	neplatí
	§ 25 odst.1 písm. h) bod 2 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, tj. nepeněžní plnění související se vzděláváním zaměstnanců, které nesouvisí s podnikáním zaměstnavatele	daňově neuznatelné	neplatí	§ 6 odst. 9 písm. d) zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, tj. nepeněžní plnění na vzdělávání a u zaměstnavatele se jedná o náklad hrazený ze zisku po zdanění	osvobozeno	neplatí
penzijní připojištění, pojištění a soukromé životní pojištění	při splnění podmínky §24 odst. 2 písm. j) bod 5 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, tj. práva zaměstnanců vyplývají z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu, pracovní či jiné smlouvy	daňově uznatelné	neplatí	§ 6 odst. 9 písm. p) zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů tj. do limitu 24 000 Kč za rok	osvobozeno	neplatí
	nad uvedený limit a při splnění podmínky §24 odst. 2 písm. j) bod 5, tj. práva zaměstnanců vyplývají z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu, pracovní či jiné smlouvy	daňově uznatelné	platí z vyměřovacího základu	§ 6 odst. 9 písm. p) zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů tj. nad limit 24 000 Kč za rok	zdaněná částka nad 24 000 Kč	platí z vyměřovacího základu

	zaměstnavatel			zaměstnanec		
zaměstnanecká výhoda	doplňující podmínky, odkaz na zákony, vysvětlení	daň z příjmu	sociální a zdravotní pojištění	doplňující podmínky, odkaz na zákony, vysvětlení	daň z příjmu	sociální a zdravotní pojištění
doprava do zaměstnání	při splnění podmínky §24 odst. 2 písm. j) bod 5 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, tj. právo zaměstnance na dopravu do práce vyplývá z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu, pracovní či jiné smlouvy	daňově uznatelné	platí	§6 odst. 3 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů - daní se z ceny obvyklé, tj z té, kterou účtuje zaměstnavatel jiným osobám nebo cena dle zákona o oceňování majetku	zdaněno	platí
bezplatné jízdenky a zlevněné jízdenky (režijní jízdenky)	při splnění podmínky § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, tj. právo zaměstnance na bezplatnou či zlevněnou dopravu u zaměstnavatele provozujícího veřejnou dopravu osob vyplývá z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu, pracovní či jiné smlouvy. Většinou zaměstnavateli ani žádné dodatečné náklady nevznikají, neboť zaměstnanci využívají volné kapacity.	daňově uznatelné	neplatí	§ 6 odst. 9 písm. e) zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, tj. zvýhodnění poskytovaná zaměstnavatelem provozující veřejnou dopravu osob zaměstnancům a jejich rodinným příslušníkům ve formě bezplatných nebo zlevněných jízdenek	osvobozeno	neplatí
dary	§ 25 odst. 1 písm. t) zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů	daňově neuznatelné	neplatí	§ 6 odst. 9 písm. g) zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, nepeněžní dary do 2000 Kč ročně u každého zaměstnance poskytovaná ze zisku po jeho zdanění	osvobozeno	neplatí
	§ 25 odst. 1 písm. t) zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů	daňově neuznatelné	platí z vyměřovacího základu	nesplnění podmínek § 6 odst. 9 písm. g) zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů	zdaněna částka nad 2000 Kč u nepeněžního plnění a u peněžního plnění zdaněna celá částka	platí z vyměřovacího základu

Poznámka č. 1
Při studování výše zpracované tabulky je nutné dávat pozor na podmínky uvedené jak pro zaměstnavatele, tak pro zaměstnance, protože někdy je pro osvobození od daně z příjmu zaměstnance nutné splnit podmínku, aby náklad byl u zaměstnavatele nedaňový, tj. aby byl hrazen ze zisku po zdanění. V některých případech se osvobození od daně z příjmu u zaměstnanců vztahuje pouze na nepeněžní příjmy.

Poznámka č. 2
Upozorňujeme na § 25 odst. 1 písm. j zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, tj. u zaměstnavatelů nelze výdaje (náklady) nad limity stanovené zákonem 586/1992 Sb., o daních z příjmů uznat pro daňové účely.

Poznámka č. 3
Dle § 5 zákona č. 589/1992 Sb. O pojistném na sociální zabezpečení jsou vyměřovacím základem zaměstnance příjmy, které jsou předmětem daně dle 6 zákona č. 589/1992 Sb., o daních z příjmů a které mu zaměstnavatel zúčtoval v souvislosti se zaměstnáním, které zakládá účast na nemocenském pojištění. Také zdravotní pojištění je placeno z příjmů, které zaměstnavatel zúčtoval v souvislosti se zaměstnáním (viz § 3 zákona č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění).
Zaměstnavatel pak platí sociální a zdravotní pojištění ze stejného vyměřovacího základu jako zaměstnanec.

Poznámka č. 4
Termín „ze zisku po jeho zdanění" = ze sociálního fondu (FKSP) nebo ze zisku po jeho zdanění nebo na vrub výdajů (nákladů), které nejsou výdaji (náklady) na dosažení, zajištění a udržení příjmů.