

# News Flash

Říjen 2019



**Pracovněprávní vztahy – nedávná  
rozhodnutí Nejvyššího soudu |  
News Flash**

## Pracovněprávní vztahy – nedávná rozhodnutí Nejvyššího soudu

Podzimní dny nám přinesly mj. publikaci tři zajímavých a poměrně významných rozhodnutí Nejvyššího soudu v oblasti pracovněprávních vztahů.

### 1. Započtení nároku na náhradu škody

Již konstantně Nejvyšší soud připouští – při dodržení zákonných limitů – možnost započtení ze strany zaměstnavatele proti pohledávce zaměstnance na mzdu, plat, odměnu z dohody a na jejich náhradu (dále jen jako „mzda“).

Nyní však Nejvyšší soud zcela **jednoznačně vyloučil možnost zaměstnavatele proti mzdě započíst svou pohledávku na náhradu škody**, a to i tehdy, jsou-li splněny předpoklady odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli, a dokonce i tehdy, pokud zaměstnanec svou odpovědnost za škodu uznal a zavázal se škodu nahradit. Výjimku tvoří pouze případy, kdy **je mezi stranami uzavřena dohoda o srážkách ze mzdy**. Není-li uzavřena dohoda o srážkách ze mzdy, není zaměstnavatel oprávněn započtení k náhradě škody provádět ani tehdy, pokud by byly dodrženy zákonné limity srážek vyplývající z právních předpisů (zejména zákona č. 99/1963 Sb., občanského soudního řádu).

Z pohledu zaměstnavatele mohou být významné **následky takového (protiprávního) započtení** – zaměstnavatel se dostává do prodlení s výplatou mzdy (resp. její části, kterou neoprávněně srazil), v důsledku čehož je **zaměstnanec oprávněn po uplynutí zákonné lhůty okamžitě zrušit pracovní poměr** dle § 56 odst. 1 písm. b) zákoníku práce, a navíc mu dle § 56 odst. 2 zákoníku práce **náleží náhrada mzdy** ve výši průměrného výdělků za dobu, která odpovídá délce výpovědní doby. Zaměstnavateli tedy namísto uspokojení jeho pohledávky vzniká nový dluh.

### 2. Souběh funkcí

Nejvyšší soud se opětovně vyjádřil k problematice souběhu funkcí, a to v rámci projednávání případu, kdy byl vrcholný manažer společnosti (technický ředitel), který měl uzavřenu pracovní smlouvu, současně členem představenstva společnosti.

Nejvyšší soud ve svém rozhodnutí potvrdil, že **člen statutárního orgánu a obchodní korporace si pro svůj vztah mohou ujednat režim zákoníku práce, aniž by tím však založili pracovněprávní vztah**. Ze zákoníku práce pak lze aplikovat pouze ta ustanovení, jejichž použití nebrání kogentní právní normy upravující postavení člena statutárního orgánu. Zásadně se **nelze aplikací zákoníku práce odchýlit** od pravidel upravujících vznik a zánik funkce, předpoklady výkonu funkce a důsledky jejich absence, odměňování, formu smlouvy o výkonu funkce a povinnost jejího schválení příslušným orgánem, povinnost vykonávat funkci s péčí řádného hospodáře a důsledky jejího porušení.

Výše uvedené platí jak pro případy, kdy je pracovní (manažerská) smlouva uzavřena vedle smlouvy o výkonu funkce (pak je považována za její dodatek svého druhu), tak i pro případy, kdy je uzavřena pouze pracovní smlouva, na kterou se v takovém případě pohlíží jako na smlouvu o výkonu funkce. Jestliže valná hromada (dozorčí rada) společnosti **neschválila ujednání o „mzdě“ obsažené v „pracovní“ smlouvě** uzavřené mezi společností a členem statutárního orgánu, **nárok na „sjednanou mzdu“ členovi představenstva nevzniká**. Měl by však mít **nárok na odměnu obvyklou** (a to v současnosti za podmínek uvedených v § 59 odst. 4 zákona č. 90/2012 Sb., zákona o obchodních korporacích).

V daném rozhodnutí Nejvyšší soud rovněž definoval pojem „obchodní vedení společnosti“, a to tak, že „*obchodním vedením společnosti je organizování a řízení běžné podnikatelské činnosti společnosti, zejména rozhodování o provozu podniku (závodu) společnosti a s tím souvisejících vnitřních záležitostech společnosti, a to bez ohledu na to, zda je vykonává samo představenstvo společnosti či samostatně představenstvem pověřený člen představenstva anebo třetí osoba.*“

### 3. Uplatňování smluvní pokuty z konkurenční doložky

Nejvyšší soud byl na základě nálezu Ústavního soudu nucen revidovat své rozhodnutí týkající se uplatňování smluvní pokuty z platně uzavřené konkurenční doložky, kterou zaměstnanec prokazatelně porušil.

Nejvyšší soud tak konstatoval, že pro vznik nároku na zaplacení smluvní pokuty sjednané v konkurenční doložce je **určující toliko porušení povinnosti bývalého zaměstnance zdržet se výkonu výdělečné činnosti**, která by byla shodná s předmětem činnosti bývalého zaměstnavatele nebo která by měla vůči němu soutěžní povahu. **Okolnost, zda zaměstnanec chráněné informace skutečně použije** (zneužije) ve prospěch nového zaměstnavatele, případně ve prospěch vlastního podnikání, **ani doba, po kterou nové (konkurenční) zaměstnání trvalo, nejsou v tomto směru podstatné**. **Není-li pochyb o tom, že zaměstnanec nedodržel smluvní povinnost vyplývající pro něj z konkurenční doložky, pak je odůvodněn závěr, že po něm lze spravedlivě požadovat zaplacení smluvní pokuty za porušení smluvní povinnosti vyplývající z konkurenční doložky sjednané mezi ním a zaměstnavatelem, a to i tehdy, pokud pracovní poměr u konkurenčního podniku trval pouhých pár dnů. Výkon práva zaměstnavatele spočívající v požadavku na úhradu smluvní pokuty nelze hodnotit jako rozporný s dobrými mravy** ve smyslu ustanovení § 3 odst. 1 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník.

#### Upozornění

Vezměte prosím na vědomí, že současné vydání newsletteru bylo připraveno pro obecnou orientaci v dané problematice a nenahrazuje vlastní odborné poradenství poskytnuté ve vztahu ke konkrétní situaci. Z důvodu průběžných změn v legislativní oblasti mohou být některé informace po zveřejnění v newsletteru předmětem dalšího vývoje a změn. Za tyto změny nenese společnost Accace odpovědnost a nezodpovídá tedy ani za možné vzniklé škody a možná rizika vyvolaná změnou stávající legislativy.

**Chcete dostávat náš newsletter pravidelně?**

**Přihlaste se  
k odběru novinek!**

## Kontakt

**Andrea Drhová**

Senior Associate

Email: [Andrea.Drhova@accace.com](mailto:Andrea.Drhova@accace.com)

Tel: +420 222 753 480



## O Accace

Společnost Accace byla založena v roce 2006 v regionu střední a východní Evropy a brzy se etablovala mezi přední lokální poradenské a outsourcingové společnosti. Máme bohaté zkušenosti s řešeními pro firmy různých velikostí, od malých podniků až po velké korporace. Zaštitujeme outsourcingové projekty napříč několika státy a komplexní služby poskytujeme více než 2 000 zákazníkům.

Celosvětově působí Accace pod značkou Accace Circle, což je obchodní uskupení poboček Accace a našich spolehlivých partnerů. Nabízíme stejně kvalitní služby a efektivní procesy pod jednotným řízením a prostřednictvím sdílené online platformy.

Pro více informací prosím navštivte [www.accace.cz](http://www.accace.cz).

