

Souběh funkcí, diskriminace při odměňování a výpověď pro porušení pracovní kázně v aktuální judikatuře Nejvyššího soudu ČR

Koncem minulého a začátkem tohoto roku vydal Nejvyšší soud ČR několik pracovněprávních rozhodnutí, která by rozhodně neměla ujít Vaší pozornosti. Cílem tohoto příspěvku je stručné shrnutí vybraných rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR z uvedeného období a upozornění na jejich praktické dopady.



Souběh funkcí předsedy představenstva a generálního ředitele

Nejvyšší soud ČR svým rozsudkem ze dne 12. ledna 2017, sp. zn. 21 Cdo 2525/2015, opětovně potvrdil nepřipustnost tzv. souběhu funkcí, a to i přes poměrně nedávný a v právní praxi hojně diskutovaný ná-

lez Ústavního soudu, který zpochybnil samotný koncept nepřipustnosti souběhu funkcí.[1]

V posuzovaném případě předseda představenstva společnosti uzavřel s touto společností pracovní smlouvu na pozici generálního ředitele. V pracovní smlouvě byly výslovně vymezeny jeho pracovní povinnosti vztahující se k pozici generálního ře-

ditele. Dále bylo ohledně těchto povinností výslovně uvedeno, že nespádají do pracovní náplně generálního ředitele v rozsahu, ve kterém případně budou vykonávány v rámci výkonu funkce člena představenstva. Úmyslem smluvních stran bylo tedy zcela jednoznačné oddělení povinností vykonávaných z titulu pozice generálního ředitele od povinností vykonávaných z titulu funkce předsedy představenstva.

Nejvyšší soud ČR v předmětné věci posuzoval, zda mohl v případě uzavření pracovní smlouvy na pozici generálního ředitele platně vzniknout pracovní poměr. Po posouzení rozsahu povinností vymezených v pracovní smlouvě a obecného rozsahu činnosti statutárního orgánu společnosti[2] dospěl Nejvyšší soud ČR k závěru, že povinnosti generálního ředitele a činnosti člena statutárního orgánu se navzájem překrývají. Z tohoto důvodu, v souladu s konstantní judikaturou,[3] proto Nejvyšší soud ČR rozhodl, že uvedená pracovní smlouva je neplatná. Zároveň uvedl, že úmysl stran[4] není pro posouzení platnosti pracovní smlouvy podstatný v případě, kdy naplní obou funkcí (tj. zde funkce generálního ředitele a funkce předsedy představenstva) má být stejná činnost.[5]

Uvedené rozhodnutí potvrzuje, že Nejvyšší soud ČR setrvává na svém dosavadním stanovisku k souběhu funkcí, tj. že považuje souběh překrývajících se funkcí za nepřipustný. Před uzavřením pracovní smlouvy se členem statutárního orgánu je proto nadále nezbytné důkladně porovnat obsah činností, které jím mají být vykonávány v pracovněprávním vztahu s činnostmi, které již vykonává ve funkci statutárního orgánu. Případnou neplatnost pracovní smlouvy totiž nezhojí ani výslovně vyjádřená vůle stran o tom, že určité činnosti jsou vykonávány z titulu pouze jedné z funkcí.

Odměňování – diskriminační ustanovení v kolektivní smlouvě

Ve svém rozsudku ze dne 18. ledna 2017, sp. zn. 21 Cdo 5763/2015, se Nejvyšší soud ČR zabýval nepřímou diskriminací z důvodu věku zaměstnance a současně vyložil též význam odstupného při skončení pracovního poměru z důvodu organizačních změn.

V posuzovaném případě bylo zaměstnankyni důchodového věku ze strany zaměstnavatele vyplaceno po skončení pracovního poměru z důvodu organizačních změn zákonné odstupné dle ustanovení § 67 zákoníku práce.[6] Zaměstnankyně se po zaměstnavateli domáhala zvýšeného odstupného, které však dle kolektivní smlouvy náleželo pouze za-

městnancům, kterým v okamžiku skončení pracovního poměru nevznikl nárok na starobní důchod.

Nejvyšší soud ČR předmětné ustanovení kolektivní smlouvy prohlásil za neplatné z důvodu diskriminace zaměstnanců z důvodu věku s tím, že v kolektivní smlouvě je sice možné upravit práva zaměstnanců rozdílně, ale jejich rozlišování musí být postaveno na objektivně zdůvodnitelných a ospravedlnitelných faktorech, které nejsou spojeny s diskriminačním znakem (v tomto případě s věkem).

Argumentací zaměstnavatele, že smyslem odstupného je nahradit výpadek stálého příjmu, ke kterému při pobírání starobního důchodu nedojde, soud zcela odmítl. K tomu dodal, že kromě náhrady výpadku příjmu představuje odstupné určitou formu odškodnění zaměstnance za nezaviněnou ztrátu zaměstnání, a pro vznik odstupného proto není významné, zda je zaměstnanec po ztrátě zaměstnání nějak zabezpečen.[7]

V praxi se lze poměrně často setkat s ujednáním kolektivních smluv v obdobném „zvýhodňujícím“ znění a také s velmi obdobnou argumentací zaměstnavatelů pro zachování těchto ustanovení v kolektivních smlouvách. S ohledem na zcela jednoznačné stanovisko Nejvyššího soudu ČR ohledně diskriminačního charakteru takových ustanovení lze doporučit jejich vypuštění ze znění kolektivních smluv, resp. vnitřních předpisů zaměstnavatele upravujících odměňování.

Odměňování – srovnatelné podmínky zaměstnanců

Ačkoliv následující případ, který Nejvyšší soud ČR řešil v souvislosti s posuzováním srovnatelných podmínek zaměstnanců, se týká velmi specifické oblasti podmínek ošetřovatelů skotu, závěry rozsudku vneseného v této věci dne 20. prosince 2016, sp. zn. 21 Cdo 436/2016, lze použít univerzálně (tj. i v případě jiných pracovních pozic).

V daném případě se žalující zaměstnanec – ošetřovatel – domníval, že má nárok na stejnou úkolovou odměnu jako ošetřovatel na jiném pracovišti zaměstnavatele (tj. vyšší než pobíral). Soud však dospěl

k závěru, že zaměstnanec nevykonával práci ve stejných ani srovnatelných podmínkách jako ošetřovatel na druhém pracovišti zaměstnavatele, jelikož druhé pracoviště bylo rizikovější z hlediska hrozby úrazu, a proto žalujícímu zaměstnanci nenáležel stejná odměna. (Pro ilustraci, na pracovišti, na kterém pracoval žalující zaměstnanec, docházelo k manipulaci s telaty, kdežto práce na druhém pracovišti zahrnovala manipulaci s býky).

Dle Nejvyššího soudu ČR míra hrozby rizika úrazu při práci postačuje ke zdůvodnění odlišné mzdy u zaměstnanců vykonávajících zdánlivě stejnou práci; ostatní kritéria dle § 110 odst. 2–5 zákoníku práce[8] nemusí být naplněna. Na závěru Nejvyššího soudu ČR nemění dle předmětného rozsudku nic ani to, že cíl srovnávaných prací[9] a kritérium z toho vyplývající odměny[10] jsou shodné.

S ohledem na výše uvedené závěry Nejvyššího soudu ČR by měli zaměstnavatelé v případě, že stanoví svým zaměstnancům na zdánlivě obdobných pozicích odlišnou mzdu, zvažovat vždy skutečnost, zda lze takovou odlišnost odůvodnit vyšší rizikovostí práce vykonávané na pozici odměňované vyšší mzdou. Bude-li tomu tak, nemusí zaměstnavatelé dle závěrů uvedených v předmětném rozhodnutí nutně zvažovat další kritéria srovnatelných podmínek stanovených zákoníkem práce.

Výpověď pro porušení pracovní kázně – alkohol na pracovišti

V mediálně známém rozsudku ze dne 19. prosince 2016, sp. zn. 21 Cdo 4733/2015, řešil Nejvyšší soud ČR zejména právní otázku, jaká hlediska jsou významná pro posouzení intenzity porušení tzv. pracovní kázně zaměstnance za situace, kdy je zaměstnanec naměřena jiná než nulová hodnota alkoholu v krvi.

V posuzovaném případě zaměstnanec nastoupil na pracoviště před začátkem směny pod vlivem alkoholu. Při první dechové zkoušce mu bylo naměřeno 0,32 promile, po půl hodině mu bylo naměřeno 0,23 promile, a z odběru krve o hodinu a půl později bylo zaměstnanci zjištěno 0,11 promile alkoholu v krvi. Na zákla-

dě zjištění alkoholu v krvi zaměstnance udělil zaměstnavatel zaměstnanci výpověď z důvodu dle § 52 písm. g) zákoníku práce, přičemž zaměstnanec se v uvedeném řízení domáhal určení neplatnosti výpovědi. Zaměstnanec ve své argumentaci uváděl, že přítomnost alkoholu v těle nemohla vést automaticky k jeho ovlivnění dle ustanovení § 106 odst. 4 písm. e) zákoníku práce (zákoník práce totiž za porušení pracovní kázně nepovažuje pouhou přítomnost alkoholu v krvi zaměstnance, ale výslovně vstup na pracoviště pod vlivem alkoholu).

Nejvyšší soud ČR dospěl na základě oficiálního lékařského stanoviska[11] k závěru, že hladina 0,32 promile je na samé dolní hranici, která svědčí pro skutečnost, že dotyčný alkohol požil, ale je prakticky neovlivněn, a hladina 0,2 promile a nižší je považována za neprůkaznou s ohledem na možnou laboratorní chybu.[12] Dále s ohledem na to, že intenzitu porušení pracovní kázně je dle ustálené judikatury[13] nutné hodnotit ve vzájemných souvislostech, Nejvyšší soud ČR v tomto případě přihlédl i k tomu, že zaměstnanec u zaměstnavatele pracoval déle než 18 let,

aniž by mu bylo v minulosti vytýkáno porušení pracovních povinností.[14] S odkazem na své předchozí stanovisko[15] poté Nejvyšší soud ČR uzavřel, že pozitivní zjištění alkoholu neznámá vždy bez dalšího závažné porušení pracovní kázně zaměstnance odůvodňující výpověď dle § 52 písm. g) zákoníku práce.

S ohledem na závěry vyslovené Nejvyšším soudem ČR v předmětné věci lze doporučit obezřetný postup zaměstnavatelů při udělování výpovědi či okamžitým zrušení pracovního poměru zaměstnance za „alkohol“. Jedno pivo před začátkem směny zpravidla nemusí postačovat k odůvodnění takových skončení pracovního poměru zaměstnance. Takové skončení pracovního poměru zaměstnance může být rozhodujícím soudem považováno (po zvážení všech okolností posuzovaného případu) za účelové, a tedy neplatné. ●

Mgr. Lenka Drosková, advokátka

Mgr. Tereza Čopáková, advokátní koncipientka

ŘANDA HAVEL LEGAL

advokátní kancelář s. r. o.

RANDA HAVEL ■ LEGAL

Poznámky:

[1] Viz nálezh Ústavního soudu ze dne 13. září 2016, sp. zn. I.ÚS 190/15.

[2] Tj. zastupování a jednání jménem společnosti navenek a rozhodování uvnitř společnosti, její řízení a obchodní vedení – viz zejm. ust. § 192 odst. 1 zákona č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník, ve znění pozdějších změn, respektive § 435 odst. 2 zákona č. 90/2012 Sb., zákon o obchodních korporacích, v platném znění.

[3] Viz např. rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 21.4.1993, sp. zn. 6 Cdo 108/92, nebo rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 29.5.2013 sp. zn. 21 Cdo 1781/2012.

[4] Tj. v tomto případě oddělení náplně funkcí předsedy představenstva a generálního ředitele vymezením činnosti v pracovní smlouvě.

[5] Samotným předmětem řízení bylo posouzení platnosti výpovědi z pracovního poměru řadového zaměstnance, kterou podepsala výše uvedená osoba z titulu funkce generálního ředitele (nikoliv z titulu předsedy představenstva). Spornou otázkou se stalo, zda k platnému podpisu výpovědi stačilo zplnomocnění generální-

ho ředitele (jako zaměstnance v souladu s § 11 odst. 1 zákoníku práce a § 20 odst. 2 zákona č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších změn) k právním úkonům v pracovněprávních vztazích, nebo zda místo toho měli výpověď podepsat dva členové představenstva (obecný způsob jednání za společnost dle výpisu z obchodního rejstříku dané společnosti).

Soud v daném případě dospěl k závěru, že pracovní poměr generálního ředitele nevznikl, a nebylo proto možné zplnomocnit uvedenou osobu jako zaměstnance k právním úkonům v pracovněprávních vztazích. S ohledem na to soud vyhodnotil, že výpověď nebyla udělena k tomu oprávněnou osobou a rozhodl, že je neplatná.

[6] Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších změn (dále jen „zákoník práce“).

[7] Např. pokud zaměstnanec po skončení pracovního poměru u jednoho zaměstnavatele nastoupí ihned do práce k jinému zaměstnavateli, začne vykonávat samostatně výdělečnou činnost, nebo pobírat starobní důchod.

[8] Např. výsledky práce, potřebné dovednosti pro výkon práce, rozvržení pracovní doby atd.

[9] V daném případě zvýšení přírůstku hmotnosti skotu.

[10] V daném případě odměny za přírůstek hmotnosti skotu.

[11] Na základě lékařské zprávy, ze které vyplývalo, oficiální forenzní stanovisko v oboru soudního lékařství ve vztahu k alkoholu v krvi.

[12] Resp. tzv. fyziologickou hladinu.

[13] Viz např. rozsudky Nejvyššího soudu ČR ze dne 5. května 2009, sp. zn. 21 Cdo 1839/2008, 21. května 2008, sp. zn. 21 Cdo 2542/2007, nebo 10. května 2001, sp. zn. 21 Cdo 1080/2000.

[14] Resp. aniž by to bylo v daném řízení prokázáno.

[15] Stanovisko Nejvyššího soudu ČR ze dne 27. ledna 1975, sp. zn. Cpj 37/71, dle kterého je nežádoucí požití alkoholu zaměstnancem v takové míře, že má vliv na snížení duševních funkcí a celkové pohotovosti zaměstnance.