

HR Legal Alert

Obsah

Změna minimální mzdy a minimální úrovně zaručené mzdy od 1.1.2020

Připravovaná novela zákoníku práce

Judikatura

Výpověď pro nesplňování požadavků a rozpor s dobrými mravy

Otázka posouzení pracovní smlouvy při souběhu

Novela nařízení vlády o minimální mzdě

Dne 9.12.2018 vláda schválila nařízení, kterým se mění nařízení o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí (nařízení vlády o minimální mzdě).

S účinností od 1. 1. 2020 by se měla základní měsíční sazba minimální mzdy zvýšit, a to o 1 250Kč - ze stávajících 13 350 Kč na 14 600Kč, základní hodinová mzda pak ze 79,80 Kč na 87,30 Kč. Procentuálně se jedná o 9,4% nárůst základní měsíční sazby, a to s ohledem na vývoj ekonomiky, kdy se očekává jak nárůst mezd, tak spotřebitelských cen. S tím souvisí i navýšení zaručených mezd (proporcionálně dle § 112 odst. 2 zák. práce).

Připravovaná novela zákoníku práce

- ▶ V rámci tripartitního jednání byla dne 14. 10. 2019 uzavřena „gentlemanská dohoda“ mezi zástupci vládní koalice, odborů i zaměstnavatelů ohledně podpory novely zákoníku práce.
- ▶ Novela by měla upravit nový institut tzv. „sdíleného pracovního místa“, který umožňuje zaměstnavateli jedno pracovní místo vykrýt více zaměstnanci se sjednanou kratší pracovní dobou. Dále by novela měla vytýčit jasná pravidla pro dání výpovědi ze strany zaměstnance v případě přechodu práv a povinností a výslovně omezit možnost sjednat si doložku odvolatelnosti pouze na vybrané vedoucí zaměstnance („top management“) jako reakci na nedávné rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR, které připustilo sjednání odvolatelnosti u jakéhokoli vedoucího zaměstnance. Změn by měl doznat postup pro výpočet dovolené, která by se nabývala v závislosti na odpracované době a počítala by se v hodinách (nikoliv dnech jako nyní).
- ▶ V neposlední řadě by novela měla transponovat novelu směrnice o vysílání pracovníků do zahraničí v rámci poskytování služeb a blíže specifikovat podmínky, na základě kterých dochází k přechodu práv a povinností.

Výpověď pro nesplňování požadavků a rozpor s dobrými mravy

- ▶ Poměrně překvapivé rozhodnutí, kterým se české obecné soudy zastaly zaměstnance v předdůchodovém věku, mělo podle dostupných informací následující skutkový stav. Učitel neměl potřebnou kvalifikaci pedagogického pracovníka požadovanou v § 3 odst. 1 písm. b) ve spojení s § 2 odst. 1 zákona č. 563/2004

Sb., o pedagogických pracovnících, proto byla zaměstnanci dána výpověď pro nesplňování předpokladů podle § 52 písm. f) zák. práce.

- ▶ Zaměstnanec uplatnil neplatnost výpovědi a soud prvního stupně i odvolací soud prohlásily výpověď za neplatnou. Odvolací soud souhlasil se soudem prvního stupně, že s ohledem na zjištěné skutkové okolnosti byla výpověď podle § 52 písm. f) zákoníku práce (byť byly splněny zákonné podmínky pro výpověď) daná 17 měsíců před vznikem nároku na starobní důchod v rozporu s dobrými mravy.
- ▶ Nejvyšší soud ČR dovolání odmítl, neboť měl za to, že je v souladu s ustálenou rozhodovací praxí odvolacího soudu v otázce rozporu s dobrými mravy, a to, že „za výkon práva v rozporu s dobrými mravy lze považovat pouze takové jednání, jehož cílem není dosažení účelu a smyslu sledovaného právní normou, nýbrž které je v rozporu s ustálenými dobrými mravy vedeno přímým úmyslem způsobit jinému účastníku újmu a že pro použití korektivu "dobré mravy" zákon nestanoví, z jakých hledisek má soud vycházet; vymezení hypotézy právní normy (ustanovení § 3 odst. 1 občanského zákoníku) tedy závisí v každém konkrétním případě na úvaze soudu].“ Dovolací soud neshledal, že by rozhodná právní otázka měla být posouzena jinak.
- ▶ Ústavní soud ČR ve svém usnesení spis. zn. III. ÚS 968/17 pak konstatoval, že zaměstnavatel postupoval v daném případě „striktně v souladu s příslušnými ustanoveními zákona o pedagogických pracovnících, respektive jejich výkladem zastávaným v rozhodovací praxi Nejvyššího soudu“. Nicméně důvody pro rozhodnutí odvolacího soudu stály na závěru, že je v rozporu s dobrými mravy, pokud zaměstnavatel ukončil pracovní poměr zaměstnance „v té fázi jeho produktivního života, ve které je vzhledem k blížícímu se datu vzniku nároku na starobní důchod nejobtížnější najít si ještě novou práci“, což bylo zjevně v rozporu s jednou ze základních zásad pracovního práva, jíž je podle § 1a zákoníku práce zvláštní ochrana postavení zaměstnance.
- ▶ Ačkoliv Ústavní soud ČR uznal, že obecné soudy extenzivně vykládaly pojem dobré mravy, neshledal v rozhodnutí odvolacího soudu (byť se s ním nemusí nutně ztotožnit) prvky svévole, neboť rozhodnutí bylo

řádně odůvodněno a s ohledem na princip minimalizace zásahů do rozhodovací činnosti obecných soudů nebyl dán důvod pro kasační zásah.

- ▶ Budou-li tedy zaměstnavatelé v budoucnu zvažovat propuštění osob v předdůchodovém věku, měli by si důkladně zvážit veškeré okolnosti při dání výpovědi, tj. zda by nemohlo být jejich jednání posouzeno jako jednání v rozporu s dobrými mravy.

Otázka posouzení pracovní smlouvy při souběhu

- ▶ Velký senát občanskoprávního a obchodního kolegia Nejvyššího soudu se v nedávné době opět zabýval otázkou souběhů, která již 25 let zaměstnává české soudy a přináší i nadále nejistotu při angažování vrcholného vedení v českých společnostech.
- ▶ V daném případě měl člen představenstva uzavřenou pracovní smlouvu jako technický ředitel, kde náplní práce byla jak činnost spadající do obchodního vedení, tak odborná činnost. Na majetek společnost bylo prohlášeno insolvenční řízení, v jehož rámci insolvenční správce požadoval vrácení „superhrubé mzdy“, která byla členu představenstva/technickému řediteli vyplacena. Obecné soudy nazvaly, že většina činností technického ředitele nespadała do obchodního vedení, a to jak kvůli odbornosti, tak kvůli tomu, že byla vykonávána v podřízenosti generálnímu řediteli.
- ▶ Velký senát NS rozhodl odlišně od předchozích rozhodnutí soudů a došel k závěru, 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.“
- ▶ Soud připomněl, že činnost člena představenstva není závislou prací ve smyslu zákoníku práce, nicméně to nevyklučuje, aby si strany ujednaly, že se jejich vztah řídí zákoníkem práce v rozsahu, ve kterém to neodporuje obchodnímu zákoníku, resp. zákonu o obchodních korporacích.

- ▶ Smlouva uzavřená mezi společností a členem představenstva/technickým ředitelem označená jako pracovní však nemůže být považována bez dalšího za neplatnou a nemůže být konstatováno, že členu představenstva nenáleží odměna.
- ▶ Na takovou „pracovní“ smlouvu je třeba pohlížet jako na smlouvu o výkonu funkce, případně jako na dodatek smlouvy o výkonu funkce, byla-li vedle pracovní smlouvy uzavřena i smlouva o výkonu funkce.
- ▶ Ujednání o „mzdě“ nabývalo v režimu obchodního zákoníku účinnosti schválením valnou hromadou, případně dozorčí radou. Nedošlo-li ke schválení „mzdy“ příslušným orgánem, nárok na „sjednanou mzdu“ členu představenstva/technickému řediteli nevznikl. I tak měl člen představenstva nárok na odměnu obvyklou (§ 66 odst. 2 ve spojení s § 566 odst. 1 a § 571 odst. 1 obch. zák. za období do 31. 12. 2013). Podle soudu nárok na obvyklou odměnu vyplývá z § 59 odst. 4 zákona o obchodních korporacích.
- ▶ V posuzovaném případě člen představenstva konal i odbornou činnost (nad rámec činností spadajících do působnosti představenstva), která nebyla zahrnuta do pracovní náplně sjednané v „pracovní“ smlouvě. Zde soud konstatoval s odkazem na předchozí judikaturu, že je-li vykonávána závislá práce bez platně sjednané pracovní smlouvy či jedné z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, *„musí být vydáno bezdůvodné obohacení, které zaměstnavateli vzniklo tím, že přijal od fyzické osoby plnění (vykonanou práci) bez právního důvodu ...“*
- ▶ Velký senát též stanovil, že možné nároky člena představenstva/technického ředitele *„na obvyklou odměnu za výkon funkce člena představenstva a na vydání bezdůvodného obohacení za plnění (odbornou práci) poskytované společnosti je nutné zohlednit při posuzování důvodnosti žalobou uplatněného nároku.“* Za normálních okolností by člen představenstva mohl uplatnit též kompenzační námitku, nicméně zde soud předpokládá, že se obecné soudy budou zabývat z vlastní iniciativy případnými nároky žalované strany.
- ▶ V neposlední řadě se velký senát NS vyjádřil k věcné působnosti pro projednávání spor. Jelikož se spor týkal smlouvy uzavřené mezi členem představenstva a

akciovou společností, která se týkala činností spadajícího do obchodního vedení, byl věcně příslušný krajský soud pro rozhodování v prvním stupni.

- ▶ Uvedené rozhodnutí navazuje na rozhodnutí ve věci souběhu z roku 2018 a je částečně vstřícnější k členům statutárních orgánů, nicméně znovu lze doporučit, aby veškerá činnost konaná pro společnost byla vykonávána na základě smlouvy o výkonu funkce a aby veškerá plnění poskytovaná členu statutárního orgánu byla schválena valnou hromadou (případně dozorčí radou, volí-li představenstvo dozorčí rada). Upozorňujeme, že i v případě paralelního dovoleného pracovního poměru člena statutárního orgánu, musí být jeho mzda schválena příslušným orgánem.

Informace uvedené v tomto bulletinu jsou prezentovány na základě našeho nejlepšího přesvědčení a poznatků získaných v době, kdy byl tento text dán do tisku. Nicméně konkrétní informace vztahující se

k tématům uvedeným v tomto bulletinu by měly být konzultovány dříve, než na jejich základě bude učiněno jakékoliv rozhodnutí. Informace uvedené v tomto bulletinu současně nelze chápat jako vyčerpávající popis relevantní problematiky a veškerých možných konsekvencí. Dále si dovoluujeme poznamenat, že na některé záležitosti v tomto bulletinu uváděné existují různé právní názory z důvodu nejednoznačnosti příslušných ustanovení. Nelze proto vyloučit, že v budoucnu převáží jiný než námi uváděný výklad.

Za účelem získání dalších informací kontaktujte, prosím, partnera / manažera, s nímž jste obvykle ve spojení, nebo níže uvedené advokáty týmu Weinhold Legal:



Anna Bartůňková

advokát

anna.bartunkova@weinholdlegal.com



Eva Procházková

advokát

eva.prochazkova@weinholdlegal.com