



# Legal update

Únor 2021

## Weinhold Legal

### Obsah

#### Aktuality v legislativě

Novela zákoníku práce: Sdílené pracovní místo

#### Nově publikovaná judikatura

Povinnost obecných soudů stanovit přiměřené požadavky na prokázání ušlého zisku podnikatele

Nemožnost jednostranného odstoupení od konkurenční doložky na základě „volného uvážení“ zaměstnavatele

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.

#### Bankovníctví, finance a pojišťovnictví:

Pavel Jendrulek, Věra Tovey, Jan Čermák

#### Fúze a akvizice:

Daniel Weinhold, Václav Štraser

#### Insolvence a restrukturalizace:

Zbyšek Kordač

#### IT, média, telekomunikace:

Martin Lukáš, Jakub Nedoma, Michal Przewczek

#### Nemovitosti:

Pav Younis, Václav Štraser

#### Ochrana osobních údajů:

Martin Lukáš, Anna Bartůňková, Tereza Hošková

#### Pracovní právo:

Anna Bartůňková, Eva Procházková, Daša Aradská

#### Slovenské právo:

Tomáš Čermák, Karin Konečná

#### Soudní a rozhodčí řízení:

Milan Polák, Zbyšek Kordač, Anna Bartůňková, Michaela Koblasová

#### Soutěžní právo / právo EU:

Tomáš Čermák, Jana Duchoňová

#### Veřejné zakázky a veřejný prostor:

Martin Lukáš, Monika Švaříčková, Tereza Hošková

### Aktuality v legislativě

#### Sdílené pracovní místo

Koncepční novela zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů („zákoník práce“) přinesla do pracovněprávních vztahů řadu změn. Novela se stala účinnou již 30. července 2020, nicméně některá ustanovení měla účinnost odloženou až k 1. lednu 2021. Jednou ze změn s účinností k 1. lednu 2021 bylo zavedení do § 317a zákoníku práce nového institutu tzv. sdíleného pracovního místa. Tato úprava umožňuje zaměstnavateli zaměstnat dva a více zaměstnanců na jednu pracovní pozici se stejným druhem práce. Zaměstnanci, kteří budou mít sjednanou pracovní smlouvu podléhající tomuto ustanovení, musí mít zkrácenou pracovní dobu, neboť, jak vyplývá přímo z názvu tohoto institutu, nejsou na jedno pracovní místo sami, ale dělí se o něj. Zaměstnanci se mohou dělit o přidělovanou práci, ale např. také o potřebné vybavení.

Na začátku vzniku sdíleného pracovního místa musí být dohoda mezi zaměstnavatelem a každým zúčastněným zaměstnancem jednotlivě. Zaměstnanci za práci náležejí poměrná výše mzdy a dovolené. Dohoda musí mít písemnou formu a může být uzavřena samostatně, nebo také nad rámec současné pracovní smlouvy či být její součástí. Výpovědní doba této dohody je 15 dnů. Zanikne-li závazek z dohody o sdíleném pracovním místě alespoň jednoho zaměstnance, pracovní režim sdíleného pracovního místa se u ostatních zaměstnanců na témže sdíleném pracovním místě uplatní do konce probíhajícího vyrovnávacího období.

Zaměstnanci na sdílené pracovní pozici jsou povinni nejpozději týden před počátkem období, na něž se pracovní doba rozvrhuje, předložit zaměstnavateli rozvrh pracovní doby na sdíleném pracovním místě. Pokud budou zaměstnanci chtít dodatečně změnit tento rozvrh práce, mohou tak učinit nejpozději dva dny předem, nedohodnou-li se se zaměstnavatelem na kratší nebo delší době oznámení. Nepředložil-li zaměstnanci společný návrh pracovní doby včas, určí ji bez zbytečného odkladu zaměstnavatel. Co se týče případného zastoupení v případě, že je zaměstnanec zastávající sdílené pracovní místo nepřítomen z důvodu překážky v práci nebo dovolené, nemůže zaměstnavatel požadovat po jiném zaměstnanci, aby jej na témže sdíleném pracovním místě zastoupil, aniž by s tím tento jiný zaměstnanec souhlasil.

Mezi hlavní výhody sdíleného pracovního místa patří to, že se sníží administrativní zátěž pro zaměstnavatele, kteří nemusí vytvářet rozvrhy směn sami tak, jak by byli povinni u zaměstnanců s kratší pracovní dobou, neboť tento úkol leží na zaměstnancích samotných. Mezi nevýhody pak patří například fakt, že sdílené pracovní místo nelze využít pro zaměstnance s dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr.

Ministerstvo práce a sociálních věcí přislíbilo, že zaměstnavatelé, kteří sdílené pracovní místo využijí, budou moci získat určitý příspěvek, který by podle Ministerstva měl činit až 14.600,- měsíčně na jedno sdílené pracovní místo, a to po dobu šesti měsíců.

### Nově publikovaná judikatura

#### Povinnost obecných soudů stanovit přiměřené požadavky na prokázání ušlého zisku podnikatele

(Nález ÚS sp. zn. I. ÚS 922/18 ze dne 30. listopadu 2020)

Z nálezu Ústavního soudu vyplynulo, že obecné soudy musí při aplikaci zák. č. 82/1998 Sb., o odpovědnosti za škodu způsobenou při výkonu veřejné moci rozhodnutím nebo nesprávným úředním postupem, ve znění pozdějších předpisů („zákon o odpovědnosti státu za škodu“) dostatečně zohlednit konkrétní povahu



# Legal update

Únor 2021

## Weinhold Legal

a charakter výdělečné činnosti podnikatele, kdy požadavky kladané soudy na prokázání ušlého zisku musí být přiměřené konkrétní činnosti poškozeného.

Stěžovatel se totiž u Ústavního soudu domáhal zrušení rozhodnutí předchozích soudů, které mu nepřiznaly náhradu škody v podobě ušlého zisku podle zákona o odpovědnosti státu za škodu. Zisk mu měl ujít v důsledku jeho trestního stíhání, které však skončilo zproštěním obžaloby.

Stěžovatel vyčíslil svůj ušlý zisk na základě daňového přiznání a pracovních dnů daného roku, kdy pracovat nemohl z důvodu obhajoby v trestním řízení. Stěžovatel se domníval, že ušlý zisk podnikatele se běžně prokazuje právě daňovým přiznáním, podle něhož je např. vypočítáno svěděčně.

Soud prvního stupně dospěl k závěru, že ušlý zisk nelze stanovit a žalobu zamítl. Soud argumentoval tím, že příčinná souvislost je dána, jestliže pouze trestním stíháním došlo u stěžovatele k úniku zisku, nedošlo ke zvětšení jeho majetku pouze a jen z důvodu trestního stíhání, a v případě, že by neprobíhalo trestní stíhání, došlo by k navýšení zisku u stěžovatele.

Následně odvolací soud zamítl také odvolání stěžovatele. Dle názoru odvolacího soudu je nutné přesně prokázat, že by se majetkový stav zvýšil nebýt tohoto trestního řízení, tedy například ušlý zisk doložit smlouvami na provedení prací či alespoň jejich závaznými přísliby. Odvolací soud nepřihlédl ani k výpovědi manželky, která stěžovateli práci organizovala, z níž vyplývalo, že na den, na který připadala nějaká činnost spojená s trestním řízením, neplánovala stěžovateli žádnou práci, ze které by mohl plynout pro stěžovatele zisk.

V Ústavní stížnosti stěžovatel uvedl, že soudy nižších stupňů mohly určit ušlý zisk na základě kvalifikovaného odhadu, a to dle předložených daňových přiznání.

Ústavní soud odkázal na předchozí judikaturu, kdy z nálezu sp. zn. II. ÚS 590/08 ze dne 17. června 2008 vyplývá: "Na jednu stranu je jisté povinností orgánů činných v trestním řízení vyšetřovat a stíhat trestnou činnost, na druhou stranu se stát nemůže zbavit odpovědnosti za postup těchto orgánů, pokud se posléze ukáže jako postup mylný, zasahující do základních práv." Nárok na náhradu škody v případě trestního stíhání, které je skončeno zproštěním obžaloby, nevyplývá jen z čl. 36 odst. 3 Listiny základních práv a svobod, ale zejména z principů materiálního právního státu. Z tohoto principu musí být zásah do práv jednotlivce řádně odškodněn, kdy obecné soudy musí vzít do úvahy charakter podnikání, zejména s ohledem na tzv. malé podnikatele, ti totiž často žádné smlouvy o budoucí práci nemají.

Z těchto důvodů Ústavní soud zrušil napadená rozhodnutí obecných soudů a vrátil jim předmětnou věc k určení částky, která stěžovateli za ušlý zisk náleží.

### **Nemožnost jednostranného odstoupení od konkurenční doložky na základě „volného uvážení“ zaměstnavatele**

(Rozsudek NS sp. zn. 21 Cdo 4779/2018 ze dne 5. listopadu 2020)

Dle Nejvyššího soudu je důvod pro odstoupení uvedený v konkurenční doložce neplatný, pokud tento důvod odporuje ústavně zaručeným právům a zároveň narušuje veřejný pořádek – k jeho neplatnosti se přihlíží i bez návrhu a je tedy neplatný od počátku. Z toho důvodu je neplatné i navazující jednostranné právní jednání, tedy odstoupení zaměstnavatele od konkurenční doložky.

V uvedeném případě se žalobce domáhal zaplacení částky 200.000,- Kč od svého bývalého zaměstnavatele na základě konkurenční doložky.

Žalobce u žalované pracoval celkem 10 měsíců. Pracovní poměr na pozici ředitel korporace vznikl dne 4. ledna 2016, kdy následně od 1. července 2016 se stal žalobce provozním ředitelem s měsíční mzdou 200.000,- Kč. V dodatku k pracovní smlouvě byla ten den sjednána také konkurenční doložka, která zakazovala žalobci po dobu šesti měsíců od skončení pracovního poměru vykonávat výdělečnou činnost, která by byla shodná či obdobná s předmětem činnosti žalované nebo která by měla soutěžní povahu. Účastníci se současně dohodli, že žalovaná může od konkurenční doložky odstoupit po dobu trvání jejich pracovního poměru „z důvodu zrušení žalované nebo její podstatné části“ a dále v případě, že „žalovaná podle svého volného uvážení dojde k závěru, že vzhledem k hodnotě informací, poznatků, znalostí pracovních a technologických postupů, které žalobce získal v zaměstnání u žalované či jinak, by nebylo přiměřené a/nebo účelné, aby žalovaná vůči žalobci sjednaný zákaz konkurence vynucovala či na něm trvala a hradila mu sjednané peněžité vyrovnání“.

Žalobce doručil dne 31. srpna 2016, tedy pouhé dva měsíce od doby, co se stal provozním ředitelem, žalované výpověď a pracovní poměr tedy skončil ke dni 31. října 2016. Žalovaná ovšem 20. října 2016, tedy jedenáct dnů před koncem výpovědní doby, odstoupila od konkurenční doložky, což odůvodnila tím, že za dva měsíce, kdy byl žalobce na pozici provozního ředitele, nemohl získat dostatek hodnotných informací, poznatků, znalostí a celkového know-how a nebylo by proto účelné ani přiměřené po něm sjednaný zákaz konkurence vynucovat. K tomuto však žalobce uvedl, že s vědomím sjednané konkurenční doložky přistupoval k hledání nového zaměstnání a zároveň kvůli ní jednu pracovní nabídku odmítl, jak v průběhu řízení také dokázal. Žalobce dále uvedl, že fakticky vykonával stejnou práci po celých deset měsíců.

Soud prvního stupně však žalobu na zaplacení zamítl, jelikož dospěl k závěru, že vzhledem k tomu, že to byl žalobce, kdo se rozhodl ukončit pracovní poměr po dvou měsících a žalovaná vypověděla konkurenční doložku pro důvod sjednaný ve smlouvě, neboť netrvala na ochraně svého know-how, bylo by podle soudu prvního stupně za dané situace v rozporu s dobrými mravy, aby žalovaná byla uložena povinnost hradit plnění vyplývající ze sjednané konkurenční doložky.

Odvolací soud potvrdil rozhodnutí soudu prvního stupně, kdy souhlasil s tím, že byl naplněn smluvně ujednaný důvod pro odstoupení od konkurenční doložky. Dle odvolacího soudu nelze chápat ochranu zaměstnance jako slabší smluvní strany jako bezbřehou.

Nejvyšší soud však vyslovil nesouhlas s tím, že zaměstnavatel může odstoupit od konkurenční doložky v době trvání pracovního poměru zaměstnance z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu (a z jiných obdobně sjednaných důvodů) a předmětné rozsudky zrušil a věc vrátil soudu prvního stupně k dalšímu řízení.

© 2021 Weinhold Legal  
Všechna práva vyhrazena

Informace uvedené v tomto bulletinu současně nelze chápat jako vyčerpávající popis relevantní problematiky a veškerých možných konsekvencí, a nemělo by na ně být plně spoléháno v jakýchkoliv rozhodovacích procesech ani by neměly být považovány za náhražku specifické právní rady, které by byla relevantní pro konkrétní okolnosti. Weinhold Legal, v.o.s. advokátní kancelář ani kterýkoliv právník uvedený jako autor těchto informací neodpovídají za jakoukoliv újmu, která by mohla vzniknout ze spoléhání se na zde uveřejněné informace. Dále si dovoluujeme poznamenat, že na některé záležitosti v tomto bulletinu uváděné mohou existovat různé právní názory z důvodu nejednoznačnosti příslušných ustanovení, a v budoucnu může převážet jiný než námi uváděný výklad.

Své připomínky laskavě zasílejte na e-mailovou adresu: [Lenka.Brunclikova@weinholdlegal.com](mailto:Lenka.Brunclikova@weinholdlegal.com) nebo prostřednictvím faxu na číslo +420 225 385 444 k rukám Lenky Brunclikové, anebo kontaktujte osobu, s níž jste obvykle ve spojení. Odhlášení publikací na [office@weinholdlegal.com](mailto:office@weinholdlegal.com).