



moderní HR manager

ČÍSLO 15 | BŘEZEN 2023 | 4. ROČNÍK

Pozor na prodloužení některých archivačních lhůt

Ve stínu změn u pracovnělékařských prohlídek či chystané novely zákoníku práce došlo od 1. 1. 2023 ke změně archivačních dob některých dokumentů důležitých pro důchodové pojištění. O které dokumenty se jedná? O kolik let déle budete muset dokumenty archivovat? A musíte změnit spisový a skartační plán?

Vlivem diskuse nad novelou zákoníku práce došlo tak trochu „mlčky“ ke změnám v oblasti archivačních dob, které **se dotknou na prosté většiny zaměstnavatelů.**

Úprava archivačních dob obecně

Rozhodným právním předpisem upravujícím povinnosti zaměstnavatele na úseku archivačních dob je zákon č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů (dále jako „**Zákon**“). Nejedná se však o jediný právní předpis řešící danou problematiku.

Již sám zákoník práce řeší uchovávání pracovněprávních dokumentů, avšak toliko po dobu trvání pracovního poměru. Vedle Zákona jsou tu však další předpisy, které archivační dobu řeší, popřípadě ovlivňují. Zmínit lze

předpisy o ochraně osobních údajů. Dle nich by pracovněprávní dokumenty obsahující osobní údaje měly být

uchovávány pouze do okamžiku, než pomine účel, za kterým byly tyto osobní údaje shromážděny. Jakmile

Vybrané dokumenty a jejich stávající doba archivace (archivační doba se počítá od prvního roku následujícího po roce, kterého se daný dokument týká):

- **zápočtové listy** – archivační doba 10 let;
- **pracovní smlouva, dohoda o provedení práce, dohoda o pracovní činnosti** – archivační doba 10 let;
- **platový výměr** – archivační doba 10 let;
- **pracovní náplň zaměstnance** – archivační doba 10 let;
- **evidence pracovní doby, docházky zaměstnance** – archivační doba 3 roky;
- **evidence dovolené zaměstnance** – archivační doba 1 rok.

V textu je zmíněna otázka důkazní ve sporu se zaměstnancem. Především tam, kde je doba archivace kratší, lze doporučit uschovávání dokumentů **minimálně po dobu promlčení** v občanskoprávních vztazích (zásadně činí promlčecí doba tři roky; v případě nároku na náhradu škody či na vydání bezdůvodného obohacení je promlčecí doba delší).



účel zpracování těchto údajů pomine, měly by být zlikvidovány.

Výše uvedené však automaticky neznamená, že se skončením pracovního poměru může zaměstnavatel veškeré pracovní právní dokumenty, které náleží k příslušnému končícímu zaměstnanci, zahodit. Zatímco v případě pozdější rovině důkazní (soudní spor se zaměstnancem o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru) to nelze doporučit, v rovině Zákona, jakož i například zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů, to lze zaměstnavateli doslova zakázat, neboť **by jednal v rozporu s těmito právními předpisy.**

Změny od 1. 1. 2023

V předešlém textu byla řešena archivační doba u vybraných pracovní právních dokumentů. Záměrně nebyly zmíněny archivační doby u mzdových listů a evidenčních listů důchodového pojištění. U nich totiž s účinností **od 1. 1. 2023** dochází ke změnám.

Dosavadní úprava (do 31. 12. 2022) vycházela z následujícího znění

ustanovení § 35a odst. 4 písm. d) Zákona:

*„Zaměstnavatelé jsou povinni uschovávat d) mzdové listy nebo účetní záznamy o údajích potřebných pro účely důchodového pojištění, **včetně údajů uvedených v § 37 odst. 2 až 3, po dobu 30 kalendářních roků následujících po roce, kterého se týkají, a jde-li o mzdové listy nebo účetní záznamy***

Došlo ke změnám archivační doby u mzdových listů a evidenčních listů důchodového pojištění

o údajích potřebných pro účely důchodového pojištění vedené pro poživatele starobního důchodu, po dobu 10 kalendářních roků následujících po roce, kterého se týkají, pokud zvláštní právní předpis nestanoví pro záznamy, které mají charakter účetních záznamů, delší uschovací dobu; za záznamy o těchto skutečnostech se vždy považují doklady o druhu, vzniku a skončení pracovního vztahu, záznamy o pracovních úrazech a o nemocech z povolání a záznamy o evidenci pracovní doby včetně doby pracovního volna bez náhrady příjmu.“

Nová úprava je potom následující:

*„Zaměstnavatelé jsou povinni uschovávat d) mzdové listy nebo účetní záznamy o údajích potřebných pro účely důchodového pojištění, **včetně údajů uvedených v § 37 odst. 2 až 4, po dobu 45 kalendářních roků následujících po roce, kterého se týkají, a jde-li o mzdové listy nebo účetní záznamy o údajích potřebných pro účely důchodového pojištění vedené pro poživatele starobního důchodu, po dobu 10 kalendářních roků následujících po roce, kterého se týkají, pokud zvláštní právní předpis nestanoví pro záznamy, které mají charakter účetních záznamů, delší uschovací dobu; za záznamy o těchto skutečnostech se vždy považují doklady o druhu, vzniku a skončení pracovního vztahu, záznamy o pracovních úrazech a o nemocech z povolání a záznamy o evidenci pracovní doby včetně doby pracovního volna bez náhrady příjmu.“***

Z provedené komparace je zřejmé, že dochází k prodloužení archivačních dob u mzdových a evidenčních listů **o 15 let.**

V důvodové zprávě k zákonu č. 455/2022 Sb., kterým se právě s účinností

NOVÉ SKARTAČNÍ LHŮTY

Skartační lhůta v obou případech začíná běžet následující rok po roce, kterého se uvedené dokumenty týkají.

Pokud jste tedy ve svých spisových a skartačních plánech měli u zmiňovaných dokumentů skartační lhůtu S 30, bylo by namísto **tuto lhůtu změnit**.

S celkovou změnou spisového a skartačního plánu by bylo asi dobré ještě chvíli posečkat, jelikož v únoru tohoto roku byla vydána nová vyhláška o spisové službě, která přinese také nové, výrazné změny právě ve spisových a skartačních plánech. Po vydání této nové vyhlášky budete moci celkově změnit své spisové a skartační plány s tím, že jejich **účinnost můžete posunout na začátek roku 2023**.

Zpracovala PhDr. Irena Hajzlerová

od 1. 1. 2023 mění Zákon, je doslova uvedeno:

*„Navrhuje se prodloužit dosavadní lhůtu pro úschovu mzdových listů a účetních záznamů o údajích potřebných pro účely důchodového pojištění o 10 let, tj. na 45 let, **neboť praxe ukazuje, že dosavadní lhůta je při postupně prodlužovaném věku a při postupně prodlužovaném rozhodném období pro zjištění osobního vyměřovacího základu, které počíná***

rokem 1986, již nedostatečná. Tento návrh je též účelný v návaznosti na navrhované snižování důchodového věku za výkon prací zdravotnického záchranáře, a to z důvodu průkaznosti dob odpracovaných v předmětných povoláních.“

Na tomto místě lze zmínit, že již před účinností Zákona nevydávaly státní archivy souhlas se skartací dříve než po 45 letech. Reálná doba archivace mzdových listů dle doporučení

archivu tedy již před účinností Zákona **byla 45 let**.

Pokud jde o poživatele starobního důchodu, kterých se ustanovení § 35a odst. 4 písm. d) Zákona také týká, **zde ke změnám nedochází**, zůstává archivační doba 10 let po roce, kterého se týkají.

Konečně, novela Zákona zlepšit též situaci u **průkaznosti dob odpracovaných zdravotnickými záchranáři**. Do budoucna není vyloučeno, že obdobných změn se dočkají i další „náročné“ profese.

Často opomíjeným tématem je problematika archivačních dob. Do jisté míry tomu nahrává i skutečnost, že právní úprava je roztříštěna do několika právních předpisů, a v neposlední řadě též skutečnost, že **zaměstnavatelé vnímají jiné oblasti za důležitější**.



*JUDr. Michal Faltus
Šetina, Komendová & Partners, s. r. o.,
advokátní kancelář*



KONFERENCE

NÁLOŽ LEGISLATIVY PRO PERSONALISTY V ROCE 2023

Novela ZP • NIS 2 • Výpočty DPP a DPČ • Skončení PP

19. 4. 2023

Praha

Hotel Olympik

~~Cena 5 990 Kč~~, pro čtenáře
Moderního HR managera 1 000 Kč sleva!

Sleva platí do 10. 4. 2023 při zadání hesla „ctenarhrb“.

HLAVNÍ TÉMATA KONFERENCE:

- Co přinese velká novela zákoníku práce 2023
- Nové výpočty dovolené a příplatků pro DPP a DPČ
- EU směrnice NIS 2 o kyberbezpečnosti a její dopady na personalisty (nábor, vzdělávání, interní procesy)
- Aktuální pravidla pro skončení pracovní poměru + jak rozhodují soudy
- Změny v agenturním a zprostředkovaném zaměstnávání po novele zákona

NA KONFERENCI VYSTOUPÍ TITO ODBORNÍCI:

JUDr. Jaroslav Stránský, Ph.D., JUDr. Ing. Jindřich Kalíšek, JUDr. Jaroslav Škubal,
JUDr. Ing. Eva Radová, Mgr. Klára Valentová

www.forum-media.cz/novelaZP23



Jak nechybovat v dohodě o konkurenční doložce

Dáváte zaměstnancům na manažerských pozicích podepsat konkurenční doložku? Jak vysoká může být pokuta a jaká pravidla vůbec musíte splnit? Víte, jak účinně ochránit prostřednictvím konkurenční doložky know-how firmy? A u kterých zaměstnanců si doložku před inspekcí neobhájíte?

Institut dohody o konkurenční doložce, respektive její právní úpravu lze najít hned v několika předpisech: jednak v zákoníku práce, dále v občanském zákoníku a „mezi řádky“ i v zákoně o obchodních korporacích. V občanském zákoníku se o konkurenční doložce pojednává v právní úpravě smlouvy o obchodním zastoupení (§ 2518). V části obsahující úpravu nekalé soutěže, konkrétně v § 2975, se pak objevuje institut zakázané konkurenční doložky. Z ustanovení § 199 ZOK lze vyčíst, že jednatel s. r. o. může podnikat v předmětu činnosti společnosti anebo být účasten právních jednání vypočtených v odst. 1 citovaného ustanovení **pouze se svolením všech společníků společnosti**, respektive pokud to umožňuje společenská smlouva. Takové svolení si lze jistě představit či jej ošetřit také formou písemné „konkurenční doložky“.

Zákaz konkurence či možnosti ochrany zaměstnavatele proti možným negativním jednáním zaměstnance (práce pro konkurenci či využívání know-how zaměstnavatele pro jeho konkurenty), který by takovým jednáním mohl zaměstnavateli způsobit újmu, upravuje zákoník práce ve dvou „časových rovinách“: nejprve již **v době trvání pracovního vztahu a poté po skončení zaměstnání**. V obou případech se jedná o právní nástroje či instituty, jež mají zajistit, že se bude zaměstnanec věnovat práci pro svého zaměstnavatele. Dále mají zamezit úniku jedinečných

informací či obchodního tajemství ke konkurenci a v neposlední řadě i ochránit investici zaměstnavatele do zaměstnanců.

Omezení výdělečné činnosti za trvání pracovního vztahu

Ustanovení § 304 odst. 1 ZP stanoví: *„Zaměstnanci mohou vedle svého zaměstnání vykonávaného v základním pracovním vztahu vykonávat výdělečnou činnost, která je shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele, u něhož jsou zaměstnání, jen s jeho předchozím písemným souhlasem.“* Dané omezení vyplývá přímo ze zákona, takže se nemusí vůbec sjednávat a uplatní se na všechny zaměstnance, a to i po dobu překážek v práci, tedy například v případech, kdy z důvodu tzv. částečné nezaměstnanosti **nemá zaměstnavatel pro zaměstnance kvůli nedostatku zakázek práci**, takže tento čerpá překážky v práci na straně zaměstnavatele a pobírá náhradu mzdy.

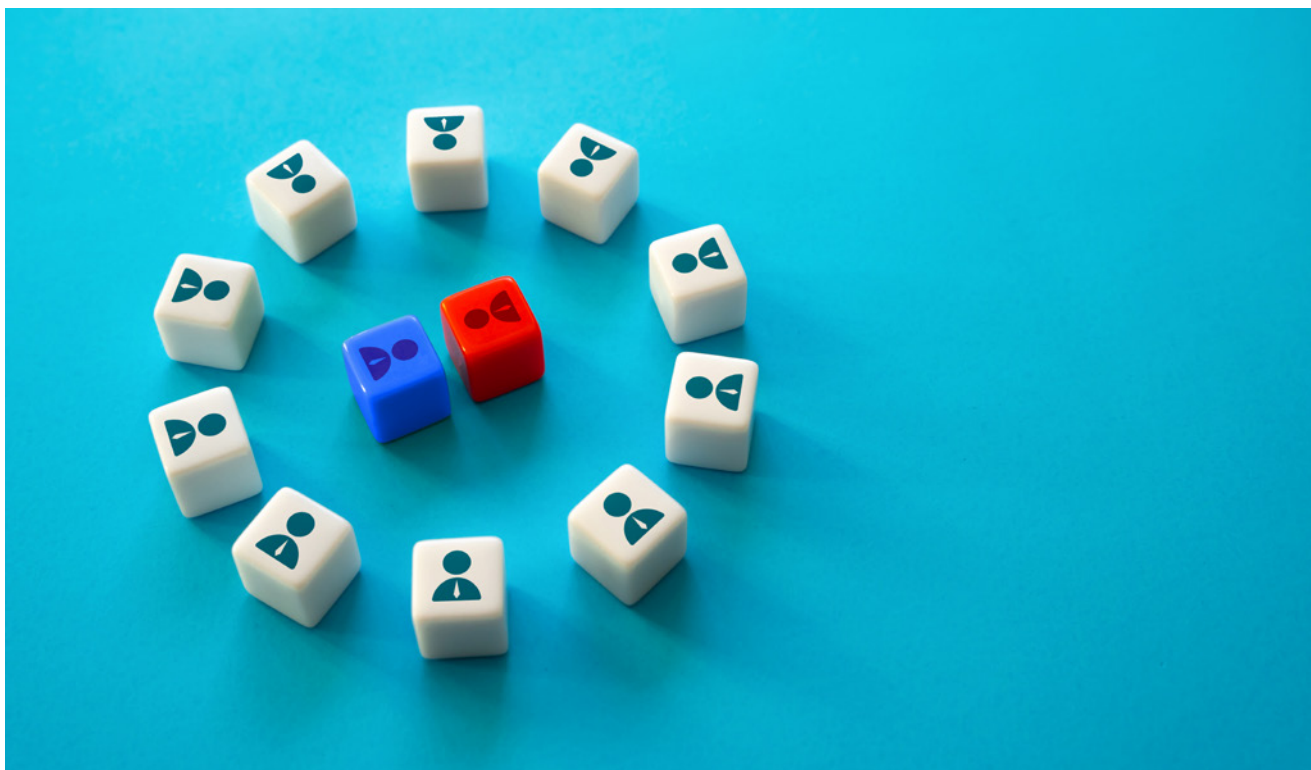
Na druhou stranu se zákaz výkonu výdělečné činnosti zaměstnance po dobu základního pracovního vztahu (tzn. jak pracovního poměru, tak dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr) vztahuje na činnost, kterou má zaměstnavatel ve svém předmětu podnikání, **nikoliv na práci, již u něj zaměstnanec vykonává**. Pojem „výdělečná činnost“ se vykládá poměrně široce: Jde o všechny činnosti, z nichž zaměstnanci plyne finanční příjem, bez ohle-

du na to, zda je koná v závislém pracovním vztahu, tedy v pozici zaměstnance, či jako OSVČ.

Zákonné podmínky pro to, aby mohl zaměstnanec vykonávat „souběžnou výdělečnou činnost“ v oboru, který má zaměstnavatel veden jako předmět podnikání, jsou následující: jedná se o výjimky ze zákona, jež upravuje § 304 odst. 2 ZP, tedy **výkon vědecké, pedagogické, publicistické, literární a umělecké činnosti**; a zaměstnanec obdržel od zaměstnavatele s výkonem takové výdělečné činnosti předchozí písemný souhlas.

Zaměstnavatel může popsaný souhlas kdykoliv odvolat za podmínky, že je odvolání písemné a odůvodněné. Zaměstnanec musí v takovém případě svou výdělečnou činnost, pro niž souhlas původně získal, ukončit, a to v souladu s právními předpisy: Nemůže/nemusí tak tedy učinit ze dne na den, pokud souběžnou výdělečnou činnost vykonával například

Ideální je udělovat souhlas s výkonem výdělečné činnosti na dobu určitou (přičemž se může, ale nemusí prodlužovat), nebo v něm určit patřičné podmínky (například vymezení okruhu zakázaných společností, pro něž zaměstnanec nesmí pracovat). Pokud by následně nastavené podmínky porušil, odvolání souhlasu bude naprosto ospravedlivitelné a relevantní.



formou příkazní smlouvy, v níž má s druhou smluvní stranou sjednanu **výpovědní dobu tří měsíců**. Z výše uvedeného lze vyvodit, že k odvolání souhlasu nemůže dojít z pouhé svévole zaměstnavatele.

Konkurenční ujednání pro dobu po skončení zaměstnání

Ustanovení § 310 odst. 1 a 2 ZP říká: „(1) Byla-li sjednána konkurenční doložka, kterou se zaměstnanec zavazuje, že se po určitou dobu po skončení zaměstnání, nejdéle však po dobu 1 roku, zdrží výkonu výdělečné činnosti, která by byla shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele nebo která by měla vůči němu soutěžní povahu, je součástí konkurenční doložky závazek zaměstnavatele, že zaměstnanci poskytne přiměřené peněžité vyrovnání, nejméně však ve výši jedné poloviny průměrného měsíčního výdělku, za každý měsíc plnění závazku. Peněžité vyrovnání je splatné pozadu za měsíční období, pokud se smluvní strany nedohodly na jiné době splatnosti. (2) Konkurenční doložku může za-

městnavatel se zaměstnancem sjednat, jestliže to je možné od zaměstnance spravedlivě požadovat s ohledem na povahu informací, poznatků, znalostí pracovních a technologických postupů, které získal v zaměstnání u zaměstnavatele a jejichž využití při činnosti uvedené v odstavci 1 by mohlo zaměstnavateli závažným způsobem ztížit jeho činnost.“

Jak vyplývá z citovaných odstavců, dohodu o konkurenční doložce **nelze uzavřít s jakýmkoliv zaměstnancem**, ale jen s tím, který naplňuje podmínky ustanovení § 304 odst. 2 ZP. Daná doložka se tak obvykle sjednává s osobami na manažerských pozicích, jež se dostávají do styku s informacemi velmi důležitými pro společnost (které svou povahou nemusejí splňovat znaky obchodního tajemství, i když tomu tak zpravidla je), dále s konkurenčními či jinak velmi blízkými obchodními partnery a podobně.

V úvahu přicházejí rovněž **vysoce kvalifikovaní zaměstnanci**, z důvodu ochrany podnikatelských zájmů a záměrů zaměstnavatele alespoň pro

určité časové období po skončení pracovního vztahu s takovým zaměstnancem. Jednak pro něj totiž vytvářeli či mohli vytvářet vysoce ceněné (nejen ekonomické) analýzy a jiné vysoce ocenitelné hodnoty a jednak u něj získali spoustu poznatků, zkušeností a informací, jejichž další užití v zaměstnaneckém poměru u konkurenčního podnikatele či formou samostatné výdělečné činnosti by mohlo mít pro původního zaměstnavatele nepříjemné ekonomické důsledky. Uzavření konkurenční doložky s jiným zaměstnancem by mělo za následek její neplatnost.

Konkurenční doložku lze sjednat při splnění ostatních zákonných podmínek jak **se zaměstnanci v pracovním poměru, tak s těmi pracujícími na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr** – samozřejmě má-li taková dohoda své opodstatnění a lze-li jí po zaměstnanci spravedlivě požadovat. Častěji tedy bude přicházet v úvahu konkurenční doložka v případě DPČ, kdy zaměstnanci co do časového rozsahu pracují

maximálně „na půl úvazku“. V případě DPP s horním rozsahem 300 hodin ročně pak zaměstnanec zřejmě jen obtížně stihne získat konkurenčně významné informace o činnosti zaměstnavatele, aby u něj měla konkurenční doložka své opodstatnění. Samozřejmě však záleží případ od případu.

Dohodu o konkurenční doložce – jejímž obsahem je závazek zaměstnance se po určitou dobu po zaměstnání zdržet výkonu výdělečné činnosti, která by byla shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele nebo by vůči němu měla soutěžní charakter – lze sjednat buď přímo jako součást pracovní smlouvy či DPČ, nebo **kdykoliv později v průběhu trvání pracovního poměru** v jiné smlouvě či dohodě. Lze ji dokonce sjednat i v dohodě o rozvázání pracovního poměru, kdy zaměstnavatel sice svolil, aby kvalifikovaný zaměstnanec skončil v jeho společnosti dříve než po uplynutí výpovědní doby, ale pouze za těch či oněch podmínek.

Podstatné náležitosti konkurenční doložky

Dohoda o konkurenční doložce musí mít pod sankcí neplatnosti písemnou formu. Obecně reprezentuje úplatnou dohodu zaměstnance a zaměstnavatele o podmínkách, za nichž se první zmíněný **zdrží konkurenčního jednání vůči zaměstnavateli po skončení pracovního poměru**, přičemž zdržení se daného jednání představuje plnění na straně zaměst-

Peněžité vyrovnání podléhá podobným odvodům jako běžná mzda a je splatné pozadu za měsíční období, pokud se zaměstnanec a zaměstnavatel nedohodli jinak. Závazek zaměstnance lze sjednat maximálně na jeden rok po skončení pracovního poměru, v jehož rámci byla konkurenční doložka sjednána.

nance. Plněním ze strany zaměstnavatele je kompenzace zaměstnanci v podobě přiměřeného peněžitého vyrovnání za omezení možnosti uplatnit pracovní schopnosti. Zaměstnavatel je povinen jej poskytnout vždy nejméně ve výši poloviny průměrného mě-

Po skončení pracovního poměru už zaměstnavatel od doložky odstoupit nemůže

síčního výdělku zaměstnance za každý měsíc plnění závazku.

Další, nepovinné náležitosti konkurenční doložky může představovat například smluvní pokuta, která je pochopitelně velmi častá, přestože není povinná; **upřesnění zakázaných činností formou konkrétního výčtu**, což může následně přispět k větší vymahatelnosti doložky – například vymezením hlavních konkurentů či výčtem určitých pracovních pozic; nebo třeba stanovení územního rozsahu, v němž nesmí zaměstnanec zakázané činnosti po dobu platnosti konkurenční doložky vykonávat – oblasti, kde se může (ex)zaměstnavatel s konkurentem potkat.

Možnost vyvázat se z doložky

Zákoník práce umožňuje oběma smluvním stranám se z konkurenční doložky „vyvázat“. Zaměstnavatel je oprávněn od ní odstoupit po celou dobu trvání pracovního poměru, a to i ve výpovědní době; po skončení pracovního poměru od ní však již odstoupit nemůže. Odstoupení nabývá účinnosti okamžikem jeho doručení zaměstnanci, a aby bylo platné, musí splňovat podmínky stanovené právní úpravou (viz dále).

Zaměstnanec může dle zákoníku práce dohodu o konkurenční doložce vypovědět, pokud mu zaměstnavatel nevyplatí peněžité vyrovnání nebo jeho část do 15 dnů po uplynutí splatnosti. Dohoda pak **zaniká prvním**

dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi zaměstnavateli. Odstoupit od doložky by zaměstnanec mohl jedině tehdy, pokud by si tak smluvní strany v dohodě sjednaly; zákon mu sám o sobě uvedenou možnost nedává. Zaměst-

nanec se může ze závazku vyplývajícího z konkurenční doložky fakticky rovněž vyvázat tak, že zaplatí sjednanou smluvní pokutu, tedy že se z doložky „vyplatí“. Výpověď, jakož i odstoupení od dohody o doložce musejí být učiněny písemně.

Zaměstnavatel může podle § 310 odst. 4 ZP od konkurenční doložky odstoupit pouze po dobu trvání pracovního poměru zaměstnance – po jeho ukončení již nikoliv. Během trvání pracovního poměru **může zaměstnavatel od doložky odstoupit kdykoliv**, ovšem i pro takový případ jsou pro něj dle judikatury a odborných výkladů stanovena omezení: Do skončení pracovního poměru může od doložky odstoupit pouze z důvodů, které v ní byly sjednány, nebo z důvodů stanovených občanským zákoníkem. Ze zákonných důvodů by tak mohl od doložky odstoupit jen za předpokladu, že – zjednodušeně vyjádřeno – nastaly okolnosti, jež nemohl při jejím uzavírání předpokládat – a pokud by je znal, doložku by neuzavřel.

Splnění zákonného předpokladu pro odstoupení musí v případě sporu prokazovat zaměstnavatel, což je leckdy dost obtížné. Například prokazovat, že se v průběhu pracovního poměru ukázalo, že zaměstnanec není kvalitní, takže jej **není potřeba konkurenční doložkou omezovat**, nemusí být úplně „diplomatické“ a pro žádnou stranu příjemné. Lze tak více než doporučit v doložce důvody pro odstoupení zaměstnavatele, popřípadě i zaměstnance v době trvání pracovního poměru výslovně sjednat.

Jiné možnosti jednostranného vyvázání se z konkurenční doložky ze strany zaměstnavatele zákoník práce

neupravuje a neumožňuje, ani kdyby si to v ní smluvní strany pro dobu po skončení pracovního poměru sjednaly. V pracovněprávních vztazích nelze sjednat odlišně od ZP nic, **co by zaměstnanec stavělo do nevýhodnější pozice**, než stanoví právě zákoník práce, eventuálně občanský zákoník. Kdykoliv po skončení i během trvání pracovního poměru je však možné konkurenční doložku zrušit dohodou se zaměstnancem. Musí být přitom uzavřena písemně, aby nemohla být napadnuta pro neplatnost.

Tvoří-li konkurenční doložka součást jiného dokumentu, představuje v jeho rámci samostatné a oddělitelné ujednání. Její zrušení – ať již jednostranným právním jednáním kteroukoliv ze stran, či jejich dohodou – nemá vliv na platnost a účinnost zbytku dokumentu.

Přiměřená výše smluvní pokuty

V dohodě o konkurenční doložce může být dále sjednána přiměřená smluvní pokuta pro případ, že by ji zaměstnanec porušil. Přiměřenost pokuty se může posuzovat jen případ od případu, neexistuje jednotné pravidlo pro její stanovení. K úhradě dané pokuty pak bude zaměstnanec povinen bez ohledu na to, zda porušením své povinnosti zároveň exzaměstnavateli způsobil škodu.

Obecně vzato nemá bývalý zaměstnavatel oprávnění požadovat náhradu škody způsobenou zaměstnancem porušením povinnosti plynoucí z konkurenční doložky. Pouze pokud by porušením závazku z doložky došlo zároveň k nekalosoutěžnímu jednání zaměstnance ve smyslu občanského zákoníku, byl by dle § 2988 OZ povinen se takového jednání zdržet, **odstranit závadný stav a dále exzaměstnavateli poskytnout přiměřené zadostiučinění**, náhradu škody a vydat bezdůvodné obohacení. V tako-

vém případě by byl tedy povinen jak k úhradě smluvní pokuty, tak k náhradě škody. Jedná se přitom o ojedinělý, de facto jediný případ, kdy lze po zaměstnanci v pracovněprávních vztazích smluvní pokutu legálně požadovat.

Porušení konkurenční doložky

K porušení závazku z konkurenční doložky dochází, začne-li zaměstnanec vykonávat činnost se shodným předmětem, jako je předmět činnosti bývalého zaměstnavatele, nebo činnost mající vůči němu soutěžní povahu. **Zaměstnanec a exzaměstnavatel se zároveň musejí ocitnout v navzájem konkurenčním postavení.** Nová činnost zaměstnance musí být výdělečná. Podle rozhodnutí Ústavního soudu sp. zn. II. ÚS 3101/18 je pak pro vznik nároku na smluvní pokutu určující jen porušení povinnosti, nerozhoduje doba trvání porušení či okolnost, zda zaměstnanec chráněné informace skutečně využije.

Popsanému rozhodnutí předcházela zajímavý případ: Nejvyšší soud původně judikoval, že zaměstnankyně vázaná konkurenční doložkou, která

nastoupila jen na několik dní ke konkurenci, **není povinna hradit smluvní pokutu**, neboť došlo de facto pouze k marginálnímu porušení zákazu výkonu činnosti. Podle Ústavního soudu by takový judikát vedl de facto k nemožnosti používat konkurenční doložky v praxi a k právní nejistotě.

Ustanovení § 311 ZP aplikaci doložky omezuje. Stanoví totiž, že § 310 nelze použít, a doložku tudíž není možné sjednat u pedagogických pracovníků škol a školských zařízení zřizovaných MŠMT, krajem, obcí a dobrovolným svazkem obcí, jehož předmět činnosti tvoří úkoly v oblasti školství; a u pedagogických pracovníků v zařízeních sociálních služeb.

Konkurenční doložka může být sjednána přímo v textu pracovněprávní smlouvy, lze ji však sjednat také v samostatném dokumentu, jako v případě připojeného smluvního vzoru.



Mgr. Jana Radilová
Firemní právnička



DOHODA O KONKURENČNÍ DOLOŽCE

uzavřená ve smyslu ust. § 310 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění
níže uvedeného dne, měsíce a roku mezi smluvními stranami:

IČ

se sídlem

společnost zapsaná v obchodním rejstříku vedeném soudem v , oddíl , vložka

zastoupená

bankovní spojení

(dále jako „zaměstnavatel“)

a

nar.

trvale bytem

bankovní spojení

(dále jako „zaměstnanec“)

- Zaměstnanec je u zaměstnavatele zaměstnán na základě pracovní smlouvy ze dne na pozici . Jeho pracovní náplní je . Během výkonu zaměstnání přichází zaměstnanec do styku s informacemi, jejichž využití v jeho vlastní prospěch nebo ve prospěch třetí osoby by zaměstnavateli mohlo závažným způsobem ztížit jeho činnost.
- Zaměstnanec se s odkazem na odst. 1 této konkurenční doložky v souladu s ust. § 310 zákoníku práce zavazuje, že se po dobu dvanácti měsíců po skončení pracovního poměru u zaměstnavatele zdrží výkonu výdělečné činnosti, která by byla shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele nebo by měla vůči němu soutěžní povahu. Jmenovitě se zavazuje, že po výše uvedené době nebude vykonávat výdělečnou činnost ve prospěch následujících společností, které jsou se zaměstnavatelem v konkurenčním vztahu: , a to na následujících pracovních pozicích: , tj. kdy by výkon jeho práce spočíval v . Uvedený závazek se sjednává pro území České republiky, Slovenské republiky a Polska.
- Zaměstnavatel se zavazuje zaměstnanci za každý měsíc plnění závazku podle odst. 2 uhradit peněžité vyrovnání ve výši 0,8násobku jeho průměrného měsíčního výdělku zjištěného ke dni skončení jeho pracovního poměru u zaměstnavatele. Dané peněžité vyrovnání je splatné vždy pátého dne každého kalendářního měsíce následujícího po uplynutí měsíce, v němž byl závazek zaměstnance plněn, a to bezhotovostním převodem na jeho bankovní účet uvedený v záhlaví této dohody.
- V případě porušení povinnosti uvedené v odst. 2 se zaměstnanec zavazuje zaplatit zaměstnavateli smluvní pokutu ve výši 500 000 Kč (slovy pět set tisíc korun českých). Smluvní pokuta je splatná ve lhůtě patnácti dnů ode dne doručení písemné výzvy zaměstnanci k její úhradě na účet zaměstnavatele uvedený v záhlaví této dohody.
- Zaměstnanec může tuto dohodu písemně vypovědět, jestliže mu zaměstnavatel nevyplatil peněžité vyrovnání nebo jeho část do patnácti dnů po jeho splatnosti; tato dohoda zaniká prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi zaměstnavateli.
- Zaměstnavatel může od této dohody písemně odstoupit nejpozději do dne skončení pracovního poměru se zaměstnancem, a to z následujících důvodů:
a) ; b) ; nebo c) .
Odstoupení je účinné dnem jeho doručení zaměstnanci.
- Jakékoliv změny či doplňky této dohody je možné činit po vzájemné dohodě smluvních stran písemnou formou.
- Tato dohoda nabývá platnosti dnem jejího podpisu oběma smluvními stranami a je vyhotovena ve dvou stejnopisech, přičemž každá ze smluvních stran přebírá po jednom.
- Ostatní práva a povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele, jež tato dohoda neupravuje, se řídí příslušnými ustanoveními zákoníku práce.
- Smluvní strany výslovně prohlašují, že obsahu dohody porozuměly a že tato byla sepsána na základě jejich svobodné a pravé vůle. Na důkaz připojují své vlastnoruční podpisy.

V

dne

zaměstnavatel

zaměstnanec

(Ne)přímý útok na majetek zaměstnavatele: Kdy máte nárok na náhradu škody

Termín „útok na majetek zaměstnavatele“ není v zákoníku práce vůbec zakotven. Jakými právními předpisy se tedy při řešení těchto událostí řídit? Kdo nese důkazní břemeno při prokazování intenzity porušení pracovních povinností? Jakou roli hraje výše škody? Jaký je rozdíl mezi útokem přímým a útokem nepřímým? A jak se k této problematice staví soudy?

Majetek zaměstnavatele je oblast, kterou je zaměstnanec povinen střežit a ochraňovat před poškozením, ztrátou, zničením či zneužitím. Tak praví ustanovení § 301 písm. d) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění (dále jako „zákoník práce“). Termín *útok na majetek zaměstnavatele*, natož přímý či nepřímý, však zákoník práce postrádá. Vystačit si musíme s judikaturou Nejvyššího soudu ČR.

Nutno dodat, že především v posledních deseti letech evidujeme hned několik rozhodnutí, která se útokem na majetek zaměstnavatele zabývala. Rozhodnutí jsou charakteristická tím, že soudy „tvrdě“ **trestají porušení pracovních povinností zaměstnance**, které spočívají právě v útoku na majetek zaměstnavatele, čímž došlo k upuštění od dřívější rozhodovací praxe, která byla pro zaměstnance výrazně příznivější.

V následujících řádcích bude demonstrována problematika nepřímého útoku na majetek zaměstnavatele na vybraných rozhodnutích Nejvyššího soudu ČR.

Intenzita porušení pracovních povinností zaměstnancem

Zákoník práce rozlišuje mezi třemi kategoriemi porušení pracovních povinností zaměstnancem **dle intenzity porušení** (více viz rámeček).

Zákoník práce nedává odpověď, které porušení je jaké dle intenzity. Klasifikace je úkolem pro zaměstnavatele, který v následném soudním řízení nese v tomto ohledu **důkazní břemeno**. Nejvyšší soud ČR již v roce 2000 uváděl, že jsou to soudy, jež jsou oprávněny přezkumu příslušného porušení pracovních povinností, přičemž soud může přihlídnout k celé řadě okolností (funkce zaměstnance, dosa-

vaní plnění pracovních úkolů, důsledky porušení pro zaměstnavatele, vznik škody).

Citovaná judikatura vydržela do roku 2012, kdy **došlo k zásadní změně** při posuzování útoku na majetek zaměstnavatele. Do té doby se ne nadarmo poukazovalo na shovívavý postoj soudů, Nejvyšší soud ČR nevyjímaje, pokud jde o posuzování porušení pracovních povinností.

Útok na majetek zaměstnavatele

Jak již bylo výše uvedeno, termín *útok na majetek zaměstnavatele* zákoník práce nezná. Rozhodovací praxe soudů uvádí, že útok na majetek zaměstnavatele může být **přímý či nepřímý**. Přímým útokem je poškozování, zneužití či krádež. Nepřímým útokem je oproti tomu odčerpání části majetku bez odpovídajícího protiplnění.

Soudy jsou při posuzování útoku na majetek zaměstnavatele (nerozlišující přitom, zda jde o přímý, či nepřímý útok) **velmi přísné** a uvádějí, že se zpravidla jedná o porušení takové intenzity, u něhož je namísto udělit zaměstnanci **okamžité zrušení pracovního poměru**, tedy klasifikují příslušné jednání zaměstnance jako porušení pracovních povinností zvláště hrubým způsobem.

KATEGORIE PORUŠENÍ PRACOVNÍCH POVINNOSTÍ ZAMĚSTNANCEM DLE INTENZITY PORUŠENÍ:

- 1) Méně závažné porušení pracovních povinností (při soustavně méně závažném porušování lze udělit výpověď);
- 2) závažné porušení pracovních povinností (lze udělit výpověď); a
- 3) porušení povinností zvláště hrubým způsobem (lze okamžitě zrušit pracovní poměr).

PROBLEMATIKU VÝŠE ŠKODY LZE DEMONSTROVAT NA:

- rozsudku Nejvyššího soudu ČR ze dne 21. 1. 2014, sp. zn. 21 Cdo 1496/2013, kdy byl „předmětem“ útoku na majetek zaměstnavatele pokus odnést si z jídelny tašku s knedlíkem a čtyři balené sušenky; či
- rozsudku Nejvyššího soudu ČR ze dne 25. 1. 2017, sp. zn. 21 Cdo 3034/2016, kdy byla „předmětem“ útoku na majetek zaměstnavatele útrata částky 3 117 Kč za konzumaci v restauraci, přičemž se nejednalo o konzumaci spojenou s výkonem pracovních povinností.

Současně soudy konstatovaly **dvě významné okolnosti**:

- A) Není třeba v případě útoku na majetek zaměstnavatele posuzovat další okolnosti u daného zaměstnance; a
- B) rozhodná je v takových případech ztráta důvěry; rozhodná naopak není výše škody (více viz rámeček).

Otázka absence posuzování dalších okolností nebyla v rozhodovaných sporech výslovně řešena. Z obsahu těch rozhodnutí je však patrné, že okolnosti nehrají téměř žádnou roli.

Vybrané případy nepřímých útoků na majetek zaměstnavatele

Falšování docházky a předstírání práce (Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 17. 10. 2012, sp. zn. 21

Cdo 2596/2011; rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 20. 5. 2022, sp. zn. 21 Cdo 424/2021)

Onou „vlaštovkou“, se kterou je spojována změna postoje Nejvyššího soudu ČR v roce 2012, je případ, kdy předmětem posouzení bylo **falšování docházky a předstírání výkonu práce**. Zaměstnanec se v daném případě dostavil do zaměstnání, aby krátce poté opustil pracoviště, aniž by vykázal odchod z pracoviště, a na něj se vrátil až krátce před koncem pracovní doby. Přitom za dané období nárokoval výplatu mzdy.

Nejvyšší soud ČR v daném případě jednoznačně konstatoval, že zaměstnanec svým jednáním úmyslně usiloval o **nekorektní snížení majetku** zaměstnavatele. Fakticky se přitom nezabýval tím, zda například zaměst-

nanec dosud plnil své povinnosti, či okolností, že se jednalo „pouze“ o necelý jeden den.

Ani ne necelým dnem, ale „jen“ 16 minutami zkrácené pracovní doby se zabýval Nejvyšší soud ČR ve druhém jmenovaném rozsudku z loňského roku. I zde bylo resumé soudu jednoznačné: jde o útok na majetek zaměstnavatele, pokud zaměstnanec předstírá výkon práce, nárokuje za dané období mzdu, ačkoliv se **fakticky věnoval soukromým záležitostem**. Toto rozhodnutí je specifické z toho úhlu pohledu, že onou soukromou iniciativou byla pochůzka zaměstnance na poštu, kde odeslal svému nadřízenému balík, jehož obsahem byl vězeňský mundúr jako vyjádření názoru zaměstnance na jednání nadřízeného a možných dopadů jeho jednání.

Přisvojení si provize; zneužití věrnostního programu (Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 18. 1. 2022, sp. zn. 21 Cdo 1906/2021; rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 25. 11. 2021, sp. zn. 21 Cdo 1777/2021)

Tyto případy mají společné jednání zaměstnance, který zaevidoval do systému zaměstnavatele **neprav-**





divé či smyšlené údaje tak, že se prostřednictvím tohoto zaevidování obohatil na úkor zaměstnavatele.

V prvním případě zaměstnankyně zaevidovala do systému prodej, ačkoliv tento neproběhl. Za tento „fiktivní“ prodej měla **inkasovat provizi 64 Kč**. Jeden ze stěžejních argumentů zaměstnankyně byl, že jde o minimální výši škody a takové jednání není způsobilé k okamžitému zrušení pracovního poměru. Soudy však byly opačného názoru a zdůraznily, že takové jednání představuje **zásadní narušení důvěry** mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, přičemž výše škody nehraje roli.

Druhý případ se týkal porušení v podobě **předstírání práce** v délce

1,5 hodiny (užití služebního vozidla k soukromým aktivitám bez souhlasu zaměstnavatele) a dále potom ve **vykázání fiktivní spotřeby**, čímž zaměstnanec zpronevěřil poukázky zaměstnavatele. Poukázky byly v hodnotě 2 000 Kč. I zde byl závěr soudu jednoznačný: jde o útok na majetek zaměstnavatele, o naprostou ztrátu důvěry a okamžité zrušení pracovního poměru bylo namístě.

Od roku 2012, kdy **došlo ke zlomu v judikatuře**, je rozhodovací praxe konstantní. Byť zákoník práce neupravuje útok na majetek zaměstnavatele, judikatura de facto staví na roveň přímé krádeže i nepřímé útoky spojené s odčerpáním majetku zaměstnavatele ve prospěch zaměstnance. Přitom ne-

rozhoduje výše škody. Zatímco dříve mohli zaměstnanci spoléhat na shovívavost soudů z důvodu minimální výše škody, v poslední době soudy konstatují důvodnost okamžitého zrušení pracovního poměru i tam, kde škoda dosahovala pár desítek korun.

Do budoucna **nelze očekávat změnu ve vývoji**. Pro zaměstnance jde o jasný signál, jaké jsou následky útoku na majetek zaměstnavatele. Pro zaměstnavatele jde naopak o případy, kdy je oprávněně okamžitě ukončit pracovní poměr se zaměstnancem, nehledě přitom na další okolnosti.



JUDr. Michal Faltus
Šetina, Komendová & Partners