

Tento článek byl poprvé publikován v časopise Právník, č. 11/2011

Směnka jako způsob uhrazení a zajištění závazku zaměstnance vyplývajícího z pracovněprávního vztahu

Martin Štefko¹ a Lukáš Tvrdlík²

I. Úvod

Způsobil-li zaměstnanec při plnění pracovních úkolů či v přímé souvislosti s tím zaměstnavateli škodu, pak je zaměstnavatel povinen se zaměstnancem projednat výši požadované náhrady škody. Pokud zaměstnanec škodu uzná, je povinen ji nahradit v penězích, jestliže způsobenou skutečnou škodu neodčiní uvedením v předešlý stav. V praxi se stále častěji setkáváme se snahou zaměstnavatelů zajistit (budoucí) dluh zaměstnance k náhradě škody způsobené zaměstnavateli při plnění pracovních úkolů či v přímé souvislosti s ním zajišťovací (blanko)směnkou.³ A to navzdory skutečnosti, že dle ust. § 13 odst. 2 písm. g) zákoníku práce nesmí zaměstnavatel požadovat ani sjednat zajištění závazku⁴ v pracovněprávním vztahu, s výjimkou konkurenční doložky a srážek z příjmu z pracovněprávního vztahu.

Následující krátká úvaha je pokusem zamyslet se nad důsledky tohoto postupu zaměstnavatelů, v němž dochází ke střetu abstraktnosti a přísnosti směnečných závazků s principem ochrany zaměstnance vlastním pracovním právem.

¹ Martin Štefko působí na Ústavu státu a práva Akademie věd České republiky, v. v. i.

² Lukáš Tvrdlík je advokát v AK Paveľa.

³ K povaze směnka jako zajišťovacího institutu srov. Škárová in Švestka a kol.: Občanský zákoník II, komentář, 2. vyd., str. 1604.

⁴ Terminologická poznámka. V souvislosti s dikcí ust. § 13 odst. 2 písm. g) zákoníku práce se nabízí otázka, co se zajišťuje - závazek, dluh nebo pohledávka? Závazek určitě ne. Dle P. Téglá pohledávka (neboť se zajišťuje věřitel proti selhání dlužníka a ne naopak, zajišťuje se tedy právo na plnění od někoho), K. Eliáš dovozuje, že se zajišťuje dluh (s odkazem na ABGB). Srov. TÉGL, Petr. *Uznání dluhu*. Ad notam, 2010, č. 3, s. 11-17. Jinak dnešní OZ mluví jednou o zajištění závazku (např. v marg. rubrice u § 544), jednou o zajištění pohledávky (§ 546), jindy o zajištění splnění závazku (§ 553 odst 1 – ačkoli název paragrafu zní zajištění závazků převodem práva) atd.

Stejně tak se neplní závazek, ale pouze dluh, resp. v širším smyslu povinnost. Závazek může zaniknout splněním až tehdy, je-li splněn poslední dílčí dluh v obligaci.

II. Směnka uhrazovací a/nebo zajišťovací?

Směnka je cenným papírem, který je upraven zákonem č. 191/1950 Sb., zákonem směnečným a šekovým, v platném znění (dále „SŠZ“). Směnka může ve vztahu k příčinnému (tj. odpovědnostnímu) závazkovému vztahu plnit uhrazovací nebo zajišťovací funkci.

Uhrazovací funkci směnka plní v případě, že je věřiteli z příčinného závazkového vztahu dána přímo jako plnění, nebo v případě, že je věřiteli z příčinného závazkového vztahu dána proto, aby tento účastník příčinného vztahu jejím prostřednictvím dosáhl zaplacení příčinné pohledávky, tedy aby tuto směnku při vymáhání pohledávky použil jako platební instrument.⁵ Zákoník práce v ust. § 257 odst. 1 zákoníku práce stanoví, že zaměstnanec je povinen nahradit zaměstnavateli skutečnou škodu, a to v penězích, jestliže neodčiní škodu uvedením v předešlý stav. Je otázkou, zda právě tímto pravidlem není zaměstnanci bráněno v užití směnky jako platebního instrumentu.

Rozhodne-li se zaměstnanec uhradit svůj dluh vystavením směnky, pak se doporučuje, aby v dohodě o způsobu náhrady škody (dle ust. § 263 odst. 2 zákoníku práce) bylo výslovně ujednáno,⁶ že dluh zaměstnance na náhradu škody vůči zaměstnavateli bude uhrazen předáním zaměstnancem vystavené směnky zaměstnavateli.

Pokud se takto zaměstnanec se zaměstnavatelem nedohodnou, prostým vystavením směnky a jejím předáním věřiteli (zaměstnavateli) nedochází k zániku povinnosti zaměstnance k náhradě škody. Povinnost zaměstnance k náhradě škody v takovém případě trvá i nadále.^{7 8} Protože se v takovém případě vztah zaměstnavatele k zaměstnanci (prostřednictvím předané směnky) neobyčejně zkvalitňuje,⁹ je otázkou, zda se jedná o zajištění dluhu zaměstnance k náhradě škody? Striktně vzato nemá směnečný závazek akcesorickou povahu k závazkům smluvním a směnečným závazkem lze též disponovat naprosto nezávisle na souběžném závazku smluvním.^{10 11}

Autoři jsou názoru, že nedojde-li vystavením a předáním směnky zaměstnavateli k zániku povinnosti zaměstnance k náhradě škody vůči zaměstnavateli, dostává se

⁵ Viz Chalupa, R.: Zajišťovací směnka, ASPI – Původní nebo upravené texty pro ASPI, ID ASPI LIT22323CZ.

⁶ Viz VS sp. zn. 5 Cmo 150/93.

⁷ Srov. Kovařík, Z.: Ke vzniku závazků směnečných a smluvních in PrRo 1994, č. 1, str. 2 a násl.

⁸ Dle rozhodnutí prvorepublikových soudů v pochybnostech platilo, že přijetí směnky nemá za následek obnovu (novací) dluhu, nýbrž pouze jeho upevnění. Rozh. č. 15.645 Sb. Váž.

⁹ Směnka jako ztělesnění nesporného a abstraktního platebního nároku je závazkem nepochybně mnohem kvalitnějším než jen závazky smluvní, především vzhledem k jeho snazší převoditelnosti a vymahatelnosti.

¹⁰ Srov. NS sp. zn. Rv I 2066/34. NS dovodil: „Krycí směnka může být uplatněna teprve, až lze dobývat pohledávky jí kryté, nevyhledává se však, aby osoba oprávněná k vyplnění této části směnky vyplnila datum splatnosti směnky souhlasně s datem splatnosti zajištěné pohledávky a nikoliv datem pozdějším, pokud ovšem to nebylo ujednáno a pokud původní pohledávka do tohoto termínu ještě nezanikla.“

¹¹ Obdobně srov. rozhodnutí NS sp. zn. 29 Odo 896/2002.

zaměstnavateli nebyvalého ujištění o možnosti vymoci uhrazení příčinné pohledávky. Jinak řečeno, i uhrazovací směnky plní v určitém rozsahu zajišťovací funkci.

III. Zajišťovací směnka a rozpor s ust. § 13 zákoníku práce

Vystaví-li zaměstnanec směnku, která má být věřitelem (zaměstnavatelem) z příčinného (tj. odpovědnostního pracovněprávního) závazkového vztahu použita k jeho uspokojení v případě, že dluh z příčinného vztahu nebude řádně a včas zaměstnancem splněna, jedná se o zajišťovací (neboli krycí) směnku.

Nejvyšší soud dovodil, že pohledávku z pracovněprávního vztahu vzniklou na základě zákoníku práce 1965 nelze zajistit směnkou. Argumentoval přitom taxativní povahou výčtu zajišťovacích institutů v zákoníku práce.¹² Ať již byla skutečně úprava zajišťovacích institutů taxativní či nikoliv dle starého zákoníku práce z roku 1965,¹³ je možno konstatovat, že taxativní výčet možných zajišťovacích institutů je zdánlivě v zákoníku práce obsažen i dnes. Dle již v úvodu zmíněného ust. § 13 odst. 2 písm. g) zákoníku práce platí, že zaměstnavatel nesmí požadovat ani sjednat zajištění závazku v pracovněprávním vztahu, s výjimkou konkurenční doložky a srážek z příjmu z pracovněprávního vztahu. Předmětné ustanovení je však (zčásti) zavádějící. Ust. § 263 odst. 2 zákoníku práce umožňuje v pracovněprávních vztazích použít k zajištění závazku k náhradě škody též uznání dluhu. Dále platí, že zaměstnanec může zajistit dluh zaměstnavatele vzniklý z pracovněprávního vztahu i za pomoci jiných zajišťovacích institutů.

I za současného stavu platí, že použití směnky k zajištění pracovněprávního nároku zaměstnavatele vůči zaměstnanci na náhradu škody je obcházením zákona.¹⁴ Přesto nelze uvažovat o neplatnosti směnky.¹⁵ Jakkoliv směnka vznikla v rozporu s citovaným ust. § 13 odst. 2 písm. g) či § 257 odst. 1 zákoníku práce, nelze v žádném případě uvažovat o její neplatnosti pro rozpor se zákonem ve smyslu ust. § 39 občanského zákoníku. Vzhledem

¹² Viz rozsudek NS ze dne 24.9.2008, sp. zn. 29 Cdo 933/2008.

¹³ Jisté pochyby vzbuzuje judikatura Ústavního soudu k samostatnosti pracovního práva jako právního odvětví. V nálezu sp. zn. II. ÚS 531/06 Ústavní soud konstatoval, že nikdy neakceptoval doktrínu izolovanosti pracovního práva, resp. jeho nezávislosti na právu soukromém. Ústavní soud dále pokračoval: „*Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, byl přes všechny novelizace zákonem v mnoha ohledech netransformován do nového ústavního prostředí, a proto musel být orgány veřejné moci ústavně konformně interpretován a aplikován, jinak vedl k absurdním důsledkům. Izolace od prastarých institutů soukromého práva např. stanovila tvrdší úpravu pro slabší stranu právního vztahu, jejíž ochrana však byla jedním z mála raison d'etre existence samostatného kodexu.*“ Viz ÚS nález sp. zn. II. ÚS 531/06, bod 17; obdobně též nález I. ÚS 837/06, bod 14.

¹⁴ Rozsudek Krajského obchodního soudu v Brně ze dne 8. 4. 1998, sp. zn. 5 Cm 23/98.

¹⁵ Starší rozsudek Krajského obchodního soudu v Brně označil použití směnky k zajištění pracovněprávního nároku zaměstnavatele vůči zaměstnanci na náhradu škody za přinejmenším obcházením zákona a podpis žalovaného jako akceptanta na žalované směnce z tohoto důvodu za neplatný. Srov. rozsudek Krajského obchodního soudu v Brně ze dne 8. 4. 1998, sp. zn. 5 Cm 23/98.

k abstraktnosti směnečných závazků je totiž každá listina, která splňuje formální náležitosti směnky předepsané SŠZ, vždy platnou směnkou. Účel vystavení směnky je nerozhodný.

Jinak je tomu u směnečné smlouvy, která je bezprostředním důvodem vystavení směnky. Tato inominátní smlouva nemá právním předpisem předepsanou konkrétní formu, a proto může být (a velmi často také v praxi bývá) uzavřena ústně či dokonce pouze konkludentně. Jejím minimálním obsahem je (ve zkoumaném případě) závazek zaměstnance vystavit ve prospěch zaměstnavatele směnku k zajištění ve smlouvě definované kauzální pohledávky z pracovněprávních vztahů. Tato smlouva tedy spojuje směnku s konkrétní zajišťovanou kauzální pohledávkou a zakládá tak důvod (kauzu) směnky.¹⁶ Samotná zajišťovací směnka (listina) vzniká následně jako realizace této směnečné smlouvy.

Neplatnost způsobená rozporem s ust. § 13 odst. 2 písm. g) či § 257 odst. 1 zákoníku práce tedy nestíhá směnku, ale již zmíněnou směnečnou smlouvu, kterou spolu zaměstnanec a zaměstnavatel uzavřeli a která byla bezprostředním důvodem vzniku směnky.¹⁷ Tato směnečná smlouva byla uzavřena v rozporu se zákonem, a je proto neplatná. Otázkou ovšem je, zda se jedná o neplatnost absolutní (ve smyslu § 39 občanského zákoníku) či relativní (ve smyslu ust. § 20 zákoníku práce). Aplikační otázkou o to komplikovanější, že zákoník práce sám výslovně neupravuje následky rozporu právního úkonu se zákonem, resp. následky obcházení zákona.¹⁸ Jde tedy o to, zda ust. § 20 zákoníku práce má účinek též na subsidiárně aplikovaná ustanovení občanského zákoníku v tom smyslu, že mění (v občanském zákoníkem předvídanou) absolutní neplatnost na neplatnost relativní. Otázkou o to absurdnější, že smyslem pracovního práva je pro zaměstnance zintenzivnění ochrany poskytované obecným občanským právem. Z dostupné judikatury (zejména srov. NS sp. zn. 21 Cdo 2362/2009) lze zřejmě dovodit, že kolize směnečné smlouvy s ust. § 13 odst. 2 písm. g) zákoníku práce způsobí relativní neplatnost směnečné smlouvy.^{19 20}

Je-li směnečná smlouva o zajištění kauzální pohledávky směnkou neplatná, neexistuje žádný vztah mezi směnkou a danou kauzální pohledávkou (neboť tento měl být založen právě směnečnou smlouvou), a (žádná taková) směnka nemůže být směnkou zajišťovací. Bude se

¹⁶ Viz Kovařík, Z. Směnka jako zajištění. 1. vydání. Praha : C. H. Beck, 2002, str. 10

¹⁷ viz Kovařík, Z. Směnka jako zajištění. 1. vydání. Praha : C. H. Beck, 2002, str. 11 a dále např. rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp.zn. 29 Odo 430/2002 ze dne 7. května 2003, který obdobný závěr vyslovil ohledně směnečné smlouvy o avalu

¹⁸ Ust. § 18 zákoníku práce odkazuje na ust. § 39 občanského zákoníku.

¹⁹ K ústavnosti ust. § 20 zákoníku práce se Ústavní soud vyjádřil tak, že toto řešení v hranicích právu známých, právem využívaných a aprobovaných. Srov. nález Ústavního soudu publikovaný pod č. 116/2008 Sb., bod 226.

²⁰ Z doktrinálního hlediska je nutno se postavit důsledně proti takovému způsobu výkladu práva. Nelze akceptovat rozšiřování koncepce relativní neplatnosti též na skutkové stavy stíhané v občanském právu absolutní neplatností.

tedy jednat o směnku planou (bezduvodnou) a tato skutečnost zakládá námitku nedostatku důvodu směnky. Samotná směnka tedy bude platná (i plané směnky jsou směnkami platnými), zaměstnanec se však ubrání námitkou neplatnosti směnečné smlouvy o zajištění²¹ a nebude muset na takovou směnku zaměstnavateli plnit.

Je však třeba znovu zmínit skutečnost, že v souladu s principem relativní neplatnosti právních úkonů zakotveným v § 20 zákoníku práce bude směnečná smlouva o zajištění neplatná pouze relativně. Je tedy nutné, aby se zaměstnanec nejprve této neplatnosti směnečné smlouvy řádně a včas dovolal, jinak se bude směnečná smlouva (třebaže uzavřená v rozporu se zákoníkem práce) považovat za platnou a námitku bezkauzální směnky nebude možno úspěšně uplatnit. Právo dovolat se relativní neplatnosti směnečné smlouvy se zaměstnanci promlčuje v tříleté promlčecí době, která běží od uzavření relativně neplatné směnečné smlouvy.

IV. Převod směnky a jeho důsledky na možnost uplatnění kauzální námitky

Nepůjde-li v konkrétním případě o zajišťovací směnku na jméno, která se převádí cesí dle § 524 a násl. občanského zákoníku, ani o indosaci směnky na řad následující až po protestu pro neplacení směnky či po marném uplynutí lhůty k tomuto protestu, která má dle § 20 odst. 1 SŠZ též účinky obyčejné cese, bude každý převod zajišťovací směnky na dalšího nabyvatele výrazně zhoršovat postavení zaměstnance jako směnečného dlužníka a jeho možnost ubránit se placení směnky kauzální námitkou neplatnosti směnečné smlouvy o zajištění. Dle ust. § 17 SŠZ totiž *nemůže ten, kdo je žalován ze směnky, činit majiteli směnky námitky, které se zakládají na jeho vlastních vztazích k výstavci nebo k dřívějším majitelům, ledaže majitel při nabývání směnky jednal vědomě na škodu dlužníka.*²² Toto zákonné ustanovení tedy brání účinnému uplatnění kauzálních námitek vůči dalším majitelům směnky, a směnečný dlužník může tuto překážku překonat a své kauzální námitky s úspěchem uplatnit pouze tehdy, když novému majiteli prokáže, že při nabývání směnky vědomě jednal nepoctivě – tj. ke škodě dlužníka.²³ ²⁴ Takový důkaz však může být pro zaměstnance jako směnečného dlužníka v konkrétním případě velmi obtížný až nemožný.²⁵

²¹ viz Kovařík, Z. Směnka jako zajištění. 1. vydání. Praha : C. H. Beck, 2002, str. 51

²² Srov. rozhodnutí NS sp. zn. Rv I 846/30.

²³ Viz rozhodnutí VS sp. zn. 5 Cmo 477/94 publikované in SoRo 1995, č. 2, str. 35 a násl. Obdobně např. rozhodnutí VS sp. zn. 9 Cmo 30/97.

²⁴ Viz např. NSS sp. zn. Rv I 846/30.

²⁵ Všechny námitky vznesené osobou ze směnky zavázanou je tato osoba povinna v soudním řízení jednoznačně prokázat Viz rozsudek Krajského obchodního soud v Brně sp. zn. Cm 123/94 publikovaný in SoRo 1995, č. 1, str. 5 a násl.

Zmíněná překážka uplatnění kauzálních námitek vůči dalšímu majiteli směnky nevzniká v již zmíněných případech převodu směnky cesí či indosamentem s účinky cese. V případě cese či indosamentu s účinky cese totiž nový majitel vstupuje do práv a povinností předchozího majitele směnky (stává se jeho právním nástupcem), a dlužníkům tak vůči němu zůstávají zachovány i všechny námitky, které měli proti majiteli předchozímu. Dále je nutno podotknout, že i u ostatních případů převodů směnky na dalšího nabyvatele (tj. v ostatních případech než u cese dle § 524 a násl. občanského zákoníku a indosace směnky na řad následující až po protestu pro neplacení směnky či po marném uplynutí lhůty k tomuto protestu) by mohl zaměstnanec (směnečný dlužník) uplatnit námitku, že převod směnky k zajištění pracovněprávního dluhu odporuje principům pracovního práva. K tomuto problému zatím neexistuje judikatura a názory doktríny se různí. Z reprezentativních názorů lze zmínit L. Drápala, který se vyslovil pro možnost postoupení pohledávky v pracovním právu.²⁶

V. Závěr

Lze tedy uzavřít tak, že směnka vystavená v rozporu s ust. § 13 odst. 2 písm. g) či ust. § 257 odst. 1 zákoníku práce je směnkou platnou. Zaměstnanec se jako směnečný dlužník placení na takovou směnku ubrání pouze tehdy, pokud se včas dovolá relativní neplatnosti směnečné smlouvy o zajištění (v tříleté promlčecí době a současně nejpozději v námitkách proti směnečnému platebnímu rozkazu) a úspěšně uplatní související námitku nedostatku důvodu směnky. Uvážíme-li, že dle ust. § 175 odst. 1 občanského soudního řádu bude mít zaměstnanec na přípravu svých odůvodněných námitek pouze tři dny ode dne doručení směnečného platebního rozkazu, nebude zřejmě mnoho zaměstnanců, kteří se zajišťovací směnce zažalované jejich zaměstnavatelem ubrání. Případná indosace zajišťovací směnky zaměstnavatelem na třetí subjekt (s výjimkou případů dle § 20 odst. 1 zákona směnečného a šekového) pak postavení zaměstnance jako směnečného dlužníka dále výrazně zhoršuje, neboť činí úspěšné uplatnění námitek bezkauzální směnky velmi obtížným.

²⁶ Srov. Drápal in Bělina a kol.: Zákoník práce, komentář, II. vyd., C.H.Beck 2010, bod 8 výkladu k ust. § 326.