

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21.05.2015, sp. zn. 21 Cdo 2005/2014, ECLI:CZ:NS:2015:21.CDO.2005.2014.1

Číslo: 97/2015

Právní věta: Pracovní smlouva není neplatná pro omyl zaměstnavatele, nesdělil-li mu zaměstnanec, na něhož se podle zákona hledí, jako by nebyl odsouzen, při jejím uzavírání pravdivou informaci o svém odsouzení za trestný čin.

Soud: Nejvyšší soud

Datum rozhodnutí: 21.05.2015

Spisová značka: 21 Cdo 2005/2014

Číslo rozhodnutí: 97

Číslo sešitu: 9

Typ rozhodnutí: Rozsudek

Hesla: Neplatnost právního úkonu, Pracovněprávní vztahy

Předpisy: § 106 předpisu č. 40/2009Sb. ve znění od 01.01.2010
§ 316 odst. 4 písm. h) předpisu č. 262/2006Sb. ve znění do 30.06.2011
§ 45a odst. 5 předpisu č. 140/1961Sb. ve znění do 31.12.2009
§ 49a obč. zák. ve znění do 24.05.2011
§ 60 odst. 3 předpisu č. 140/1961Sb. ve znění do 31.12.2009
§ 70 předpisu č. 140/1961Sb. ve znění do 31.12.2009
§ 83 odst. 4 předpisu č. 40/2009Sb. ve znění od 01.01.2010

Druh: Rozhodnutí ve věcech občanskoprávních, obchodních a správních

Sbírkový text rozhodnutí:

Dopisem ze dne 1. 9. 2011 žalovaný sdělil žalobci, který byl u něj zaměstnán jako „manažer jazzového klubu R.“, že s ním okamžitě zrušuje pracovní poměr podle ustanovení § 55 odst. 1 písm. b) zák. práce. Důvod k tomuto opatření spatřoval v tom, že žalobce porušil povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem tím, že

-při „přijímacím řízení“ a po celou dobu výkonu práce „nesdělil a zatajil zaměstnavateli důležité informace, včetně osobních, které jsou svou povahou, s ohledem na pracovní pozici, kterou zastává, zásadními jak při výběru, tak při samotném výkonu práce na pozici vedoucího pracovníka“;

-„jakožto vedoucí pracovník v přímé podřízenosti předsedy představenstva neupozornil zaměstnavatele na skutečnost, která mohla a stále může způsobit zaměstnavateli vážnou újmu, tedy na měření hluku, „které proběhlo dne 2. 8. 2011“, a navíc „nezjednal okamžitou nápravu této skutečnosti“;

-rádně nestřežil majetek, důvěrné informace a obchodní tajemství zaměstnavatele před jeho ztrátou a zneužitím, neboť „usnul ve voze městské hromadné dopravy a díky tomu mu byl odcizen jeho přenosný počítač, který používal k výkonu práce pro zaměstnavatele a který obsahoval důvěrná data, dokumenty a údaje zaměstnavatele“;

-přes „soustavné a jasné výzvy“ ze strany zaměstnavatele „nezabezpečil opatření k ochraně majetku zaměstnavatele a znemožnil kontrolu nad tržbami a majetkem zaměstnavatele“, neboť „do dnešního dne navzdory pokynům zaměstnavatele tyto neuposlechl a nezprovoznil pokladny na baru v R. Jazz Clubu“.

Žalobce se žalobou podanou u Obvodního soudu pro Prahu 1 dne 31. 10. 2011 domáhal jednak určení, že uvedené okamžité zrušení pracovního poměru je neplatné, jednak zaplacení částek 17 255 Kč a 187 829 Kč s úroky z prodlení ve výši, z částek a za dobu, jež rozvedl. Žalobu zdůvodnil zejména tím, že skutečnosti uvedené v okamžitém zrušení pracovního poměru jsou „dílem hrubě účelově zkreslené, dílem zcela nepravdivé“; i kdyby však důvody uvedené žalovaným byly pravdivé, jednalo by se „nanejvýš o dílčí výtky k činnosti zaměstnance, které naprosto nenaplnují znaky a intenzitu porušení povinnosti vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem“. Vymezení prvního z důvodů okamžitého zrušení pracovního poměru je navíc zcela neurčité, neboť žalovaný nespecifikoval povinnost, která měla být porušena, ani informaci, která měla být „zatajena“. Protože žalovaný žalobci ani přes výzvu nepřiděloval práci podle pracovní smlouvy až do okamžitého zrušení pracovního poměru žalobcem dne 5. 10. 2011, požaduje žalobce po žalovaném náhradu mzdy při překážce v práci na straně zaměstnavatele podle ustanovení § 208 zák. práce za období od 12. 9. 2011 do 4. 10. 2011 ve výši 17 255 Kč. Žalobce dále požaduje zaplacení doplatku mzdy ve výši 187 829 Kč za dobu od 7. 4. 2011 do 31. 7. 2011, kdy mu žalovaný nevyplácel „měsíční provizi ve fixní výši 10 % z obrátu jazzového klubu R.“, která mu byla přiznána mzdovým výměrem žalovaného ze dne 6. 4. 2011.

Žalovaný zejména namítal, že mezi účastníky vůbec nedošlo k platnému uzavření pracovního poměru, neboť žalobce v rámci výběrového řízení na manažerskou pozici v klubu R. nepravdivě a „záměrně neúplným způsobem“ vyplnil žalovaným předložený dotazník, v němž uvedl, že nemá zápis v trestním rejstříku, záměrně uvedl „neúplný výčet“ svých pracovních poměrů a neuvedl, že svým protiprávním jednáním u předchozího zaměstnavatele, za které byl pravomocně odsouzen, způsobil tomuto zaměstnavateli majetkovou škodu. Pracovní poměr byl proto žalovaným uzavřen omylem ve smyslu ustanovení § 49a obč. zák., který byl vyvolán žalobcem v průběhu přijímacího řízení. Kdyby žalovaný věděl o odsouzení žalobce za majetkovou trestnou činnost související s výkonem jeho zaměstnání a o výši vzniklé škody, nikdy by pracovní smlouvu se žalobcem neuzavřel. Nedospěje-li soud k závěru, že pracovní poměr je třeba považovat za neplatný, považuje žalovaný okamžité zrušení pracovního poměru za platné. Žalobcem uplatněné nároky na náhradu mzdy a „měsíční provizi“ žalovaný pokládá za „nevymahatelné“.

O b v o d n í s o u d pro Prahu 1 rozsudkem ze dne 8. 1. 2013 doplněným rozsudkem ze dne 18. 7. 2013 určil, že „okamžité zrušení pracovního poměru dané žalobci žalovaným dne 1. 9. 2011 je neplatné“, a rozhodl, že „o zbývajících částech nároku a o nákladech řízení bude rozhodnuto v konečném rozsudku“. V první řadě se zaměřil na posouzení otázky, zda mezi žalobcem a žalovaným došlo k platnému uzavření pracovního poměru. Vycházel ze zjištění, že mezi účastníky byla dne 6. 4. 2011 uzavřena pracovní smlouva, v níž si sjednali, že žalobce bude od 7. 4. 2011 pracovat u žalovaného jako obchodní manažer jazzového klubu R., a smlouva o některých podmínkách výkonu práce (manažerská smlouva). Podpisu těchto smluv předcházelo výběrové řízení, v němž žalobce v „dotazníku pro uchazeče o zaměstnání“ uvedl, že nemá zápis v rejstříku trestů, a k otázce týkající se předchozích pracovních poměrů uvedl celkem 5 zaměstnavatelů. Při pohovoru žalobce opakovaně uváděl, že nebyl trestně stíhán, že nemá záznam v rejstříku trestů a že je bezúhonný. Koncem srpna 2011 se žalovaný dozvěděl, že proti žalobci jako povinnému je vedena exekuce pro náhradu škody,

kteřou měl svou trestnou činností způsobit svému bývalému zaměstnavateli, společnosti A. s.r.o., již žalobce v dotazníku jako svého bývalého zaměstnavatele vůbec neuvedl. Soud prvního stupně dospěl k závěru, že po žalobci s ohledem na účel institutu osvědčení se při podmíněném odsouzení a na obdobný účinek vykonání trestu obecně prospěšných prací nebylo možné spravedlivě žádat, aby žalovanému, který se ani nehodlal o žalobcově bezúhonnosti přesvědčit výpisem z rejstříku trestů, sděloval skutečnosti týkající se jeho dřívějších odsouzení, že jeho odpovědi na pokládané otázky nelze hodnotit jako nepravdivé a že proto pracovní poměr mezi účastníky byl platně sjednán pracovní smlouvou ze dne 6. 4. 2011, která obsahuje všechny podstatné náležitosti. Vymezení prvního ze skutků uvedených v okamžitém zrušení pracovního poměru jednak shledal zcela neurčitým, neboť není zřejmé, zatajení jakých důležitých informací žalovaný žalobci vytýká, a jednak dovodil, že případné zatajení skutečností rozhodných pro uzavření pracovní smlouvy během přijímacího řízení, tedy ještě před vznikem pracovního poměru, nemůže být porušením povinnosti zaměstnance z již vzniklého pracovního poměru. Ve vztahu k dalším jednáním vytýkaným žalobci v okamžitém zrušení pracovního poměru soud prvního stupně dospěl k závěru, že se jimi žalobce nedopustil porušení povinnosti vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci, neboť bylo prokázáno, že žalobce předem upozornil žalovaného na měření hluku, a naopak nebylo prokázáno, že by osobní notebook žalobce obsahoval v době, kdy mu byl odcizen, „důvěrná data“ o žalovaném a že by žalobce byl pokyn žalovaného ke zprovoznění elektronického pokladního systému v baru jazzového klubu R. povinen splnit „právě do 1. 9. 2011“. Kromě toho tato další jednání vytýkaná žalobci ani nedosahují intenzity porušení povinnosti vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci zvláště hrubým způsobem, vyžadované ustanovením § 55 odst. 1 písm. b) zák. práce.

K odvolání žalovaného M ě s t s k ý s o u d v Praze rozsudkem ze dne 9. 12. 2013 potvrdil rozsudek soudu prvního stupně a rozhodl, že „o nákladech tohoto odvolacího řízení soud prvního stupně rozhodne v rozsudku konečném“. Neshledal, že by žalobce jednal v rámci výběrového řízení lstivě s úmyslem oklamat žalovaného a že by jej uvedl v omyl ohledně své bezúhonnosti. Zdůraznil, že žalovaný v dalších kolech výběrového řízení nevěnoval pozornost bezúhonnosti žalobce a jeho předchozím zaměstnáním a že rozhodující skutečností vedoucí k uzavření pracovní smlouvy byla „žalobcova schopnost a přesvědčivost při vypracování strategie vedení jazzového klubu“. Vyslovil názor, že žalovaný by nemohl k minulé trestné činnosti žalobce, na něhož bylo třeba v době konání výběrového řízení hledět, jako by nebyl odsouzen, přihlížet, neboť „povinností každého zaměstnavatele je zajišťovat právo na rovné zacházení a dodržovat zákaz diskriminace ve věcech práva na zaměstnání a přístupu k zaměstnání“. Shledal, že skutečnosti, z nichž žalovaný dovozuje neplatnost pracovního poměru, však „nasvědčují opačnému přístupu“ žalovaného, který žalobcem v dotazníku uvedenou loajálnost zpochybňuje právě v souvislosti s jeho trestnou činností u bývalého zaměstnavatele, a že žalovaný rovněž na další žalobcem uvedené skutečnosti „nazírá z pohledu následně získané informace o trestní minulosti žalobce“, aniž by sám v době výběrového řízení věnoval uvedeným skutečnostem patřičnou pozornost. Kromě závěru o platném vzniku pracovního poměru mezi účastníky se odvolací soud ztotožnil také se závěrem soudu prvního stupně o neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru, neboť první ze skutků uvedených v okamžitém zrušení je pro nedostatek náležitého skutkového vymezení neurčitý a zbývající skutky se žalobce nedopustil. Odvolací soud neshledal, že by řízení bylo zatíženo žalovaným namítanými procesními vadami, jež by měly vést ke zrušení rozsudku soudu prvního stupně, neboť skutečnost, že soud prvního stupně rozhodl částečným rozsudkem, nemohla být pro účastníky překvapivá, protože u jednání dne 8. 1. 2013 byli ze strany soudu s jeho záměrem seznámeni a měli možnost se k účelnosti takového postupu vyjádřit, a z protokolů o jednání vyplývá, že soud prvního stupně u jednání dne 13. 11. 2012 postupoval podle ustanovení § 119 odst. 3 o. s. ř. a že u jednání dne 8. 1. 2013 bylo zástupkyni žalobce doručeno vyjádření žalovaného ze dne 7. 1. 2013. K žalovaným tvrzenému nedostatku poučení podle ustanovení § 119a odst. 1 o. s. ř. odvolací soud uvedl, že řízení bylo ke skončení prvního jednání konaného dne 4. 9. 2012 koncentrováno podle ustanovení § 118b odst. 1 o.

s. ř., že účastníci byli o této skutečnosti poučeni a že poučení podle ustanovení § 119a odst. 1 o. s. ř. přichází ve sporném řízení v úvahu jedině za předpokladu, že řízení nebylo vůbec koncentrováno. Shledal, že procesní pochybení soudu prvního stupně spočívající v tom, že před vyhlášením částečného rozsudku nedal účastníkům možnost, aby shrnuli své návrhy a vyjádřili se k dokazování a ke skutkové a právní stránce věci, a že nerozhodl o návrhu na provedení dalších důkazů, nemají vliv na věcnou správnost rozsudku soudu prvního stupně a sama o sobě nejsou důvodem pro jeho zrušení. Ke vzájemné žalobě žalovaného o určení, že pracovní poměr žalobce u žalovaného podle pracovní smlouvy uzavřené dne 6. 4. 2011 je neplatný, odvolací soud nepřihlížel, neboť žalovaný ji podal (dne 10. 7. 2013) v odvolacím řízení, které bylo zahájeno podáním jeho odvolání dne 8. 2. 2013 a jehož povaha vylučuje uplatnění vzájemných práv proti žalobci (§ 216 odst. 1 o. s. ř.).

Proti tomuto rozsudku odvolacího soudu podal žalovaný dovolání. Namítá, že žalobce při uzavírání pracovního poměru uváděl opakovaně nepravdivé údaje ohledně své trestní minulosti, svých předchozích zaměstnání a svých vlastností a žalovaný tím byl opakovaně uváděn v omyl. Má za to, že jednání žalobce při uzavírání pracovního poměru se hrubým způsobem přičí dobrým mravům ve smyslu ustanovení § 3 a § 39 obč. zák. a že nepravdivě podané informace budoucím zaměstnancem zaměstnavateli při uzavírání pracovního poměru, vedoucí k vyvolání omylu na straně zaměstnavatele ohledně vlastností a profesních zkušeností budoucího zaměstnance, způsobují neplatnost uzavřeného pracovního poměru podle ustanovení § 49a obč. zák. Při posuzování, zda se jedná o omyl podstatný (rozhodující), je podle názoru dovolatele třeba „hodnotit každý jednotlivý nepravdivý údaj jednotlivě a všechny nepravdivé údaje v jejich vzájemné souvislosti, přičemž je podstatné, zda byl údaj v souladu se skutečným stavem, nikoli skutečnost, zda měl zaměstnavatel možnost uvedené údaje ověřovat a zda tak učinil“. Žalovaný dále namítá, že právní názor odvolacího soudu, podle něhož poučení podle ustanovení § 118b odst. 1 o. s. ř. učiněné u prvního jednání ve věci vylučuje aplikaci ustanovení § 119a odst. 1 o. s. ř., je v rozporu s konstantní judikaturou dovolacího soudu, přičemž odkazuje na rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 19. 3. 2003 sp. zn. [29 Odo 715/2002](#). V tom, že soud prvního stupně účastníky řádně a jednoznačným způsobem nepoučil o vydání částečného rozsudku, při „současné absenci poučení ve smyslu § 119a odst. 1 o. s. ř. a výzvy dle § 119a odst. 2 o. s. ř., kdy nebyl dán účastníkům před jeho vydáním prostor, aby shrnuli své návrhy a vyjádřili se k dokazování a skutkové a právní stránce věci“, dovolatel spatřuje vadu řízení, která mohla mít za následek nesprávné rozhodnutí ve věci. Takovou vadu řízení shledává též v tom, že soud prvního stupně nerozhodl o jeho vzájemné žalobě. Žalovaný má za to, že ustanovení § 216 o. s. ř. v daném případě nelze aplikovat, neboť vzájemným návrhem lze uplatnit nárok do vyhlášení rozhodnutí soudu prvního stupně, kterým se u něho řízení končí, přičemž za takové rozhodnutí nelze považovat částečný rozsudek soudu prvního stupně ani vydaný doplňující rozsudek. Žalovaný navrhl, aby dovolací soud zrušil rozsudky soudů obou stupňů a aby věc vrátil soudu prvního stupně k dalšímu řízení.

N e j v y š š í s o u d dovolání zamítl.

Z odůvodnění :

Nejvyšší soud jako soud dovolací (§ 10a o. s. ř.) věc projednal podle zákona č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění účinném do 31. 12. 2013, neboť řízení bylo zahájeno přede dnem 1. 1. 2014 (srov. čl. II bod 2. zákona č. 293/2013 Sb., kterým se mění zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony). Po zjištění, že dovolání proti pravomocnému rozsudku odvolacího soudu bylo podáno oprávněnou osobou (účastníkem řízení) ve lhůtě uvedené v ustanovení § 240 odst. 1 o. s. ř., se nejprve zabýval otázkou přípustnosti dovolání.

Dovoláním lze napadnout pravomocná rozhodnutí odvolacího soudu, pokud to zákon připouští (§ 236 odst. 1 o. s. ř.).

Není-li stanoveno jinak, je dovolání přípustné proti každému rozhodnutí odvolacího soudu, kterým se

odvolací řízení končí, jestliže napadené rozhodnutí závisí na vyřešení otázky hmotného nebo procesního práva, při jejímž řešení se odvolací soud odchýlil od ustálené rozhodovací praxe dovolacího soudu nebo která v rozhodování dovolacího soudu dosud nebyla vyřešena nebo je dovolacím soudem rozhodována rozdílně anebo má-li být dovolacím soudem vyřešena právní otázka posouzena jinak (§ 237 o. s. ř.).

Z hlediska skutkového stavu bylo v posuzované věci zjištěno (správnost skutkových zjištění soudů přezkumu dovolacího soudu – jak vyplývá z ustanovení § 241a odst. 1 a § 242 odst. 3, věty první, o. s. ř. – nepodléhá), že žalobce a žalovaný uzavřeli dne 6. 4. 2011 písemnou pracovní smlouvu, v níž sjednali, že žalobce bude od 7. 4. 2011 pracovat u žalovaného jako „obchodní manažer jazzového klubu R.“, a smlouvu o některých podmínkách výkonu práce (manažerskou smlouvu). Uzavření těchto smluv předcházelo výběrové řízení, v jehož rámci žalobce vyplnil „dotazník pro uchazeče o zaměstnání“, v němž na otázku „Máte zápis v trestním rejstříku?“ odpověděl „ne“ a v části „Předchozí zaměstnání: Uveďte pracovní poměry, kterými jste prošel (začněte posledním)“ žalobce uvedl celkem 5 zaměstnavatelů. Na otázku, zda má záznam v trestním rejstříku a zda nebyl trestně stíhán, žalobce u osobních pohovorů odpověděl, že ne. Koncem srpna 2011 se žalovaný dozvěděl, že proti žalobci jako povinnému je vedena exekuce pro pohledávku z náhrady škody, kterou měl způsobit svou trestnou činností bývalému zaměstnavateli, společnosti A. s.r.o., kterou žalobce v dotazníku neuvedl jako svého bývalého zaměstnavatele. Z výpisu z evidence rejstříku trestů ze dne 15. 11. 2012 bylo zjištěno, že v obsahu této evidence nejsou žádné informace o odsouzení žalobce. Podle opisu z evidence rejstříku trestů z téhož dne má žalobce v této evidenci záznam o odsouzení pro trestný čin zpronevěry podle § 248 odst. 1 a 2 trestního zákona rozsudkem Obvodního soudu pro Prahu 9 ze dne 29. 3. 2006, sp. zn. 21 T 1/2006, jímž byl žalobci uložen podmíněný trest odnětí svobody, přičemž žalobce se dne 22. 3. 2010 osvědčil (tímto rozsudkem byla též žalobci uložena povinnost k náhradě škody ve výši 295 391,40 Kč jeho bývalému zaměstnavateli – poškozené společnosti A. s.r.o., u které pracoval jako obchodní zástupce), a záznam o odsouzení pro trestný čin podle § 161 odst. 1 a 2 trestního zákona rozhodnutím Okresního soudu v Klatovech ze dne 3. 1. 2007, sp. zn. 1 T 240/2006 k trestu obecně prospěšných prací v počtu 300 hodin, který byl vykonán dne 22. 5. 2008. Žalovaný v řízení namítl, že pracovní poměr se žalobcem byl z jeho strany uzavřen omylem, který byl vyvolán žalobcem v průběhu přijímacího řízení, neboť kdyby žalovaný věděl o odsouzení žalobce za majetkovou trestnou činnost související s výkonem jeho zaměstnání a o výši vzniklé škody, nikdy by s ním pracovní smlouvu neuzavřel.

V projednávané věci závisí napadený rozsudek odvolacího soudu mimo jiné na vyřešení otázky hmotného práva, zda může být z důvodu omylu zaměstnavatele neplatná pracovní smlouva, při jejímž uzavírání zaměstnanec neinformoval zaměstnavatele o svém odsouzení za trestný čin, jestliže se na něj podle zákona hledí, jako by nebyl odsouzen. Protože tato právní otázka dosud nebyla v rozhodování dovolacího soudu vyřešena, je dovolání proti rozsudku odvolacího soudu podle ustanovení § 237 o. s. ř. přípustné.

Po přezkoumání rozsudku odvolacího soudu ve smyslu ustanovení § 242 o. s. ř., které provedl bez jednání (§ 243a odst. 1, věta první, o. s. ř.), Nejvyšší soud dospěl k závěru, že dovolání žalovaného není opodstatněné.

Otázku platnosti pracovní smlouvy ze dne 6. 4. 2011 je třeba – vzhledem k době jejího uzavření – i v současné době posuzovat podle zákona č. 262/2006 Sb., zák. práce, ve znění zákonů č. 585/2006 Sb., č. 181/2007 Sb., č. 261/2007 Sb., č. 296/2007 Sb. a č. 362/2007 Sb., nálezů Ústavního soudu č. 116/2008 Sb. a zákonů č. 121/2008 Sb., č. 126/2008 Sb., č. 294/2008 Sb., č. 305/2008 Sb., č. 306/2008 Sb., č. 382/2008 Sb., č. 286/2009 Sb., č. 320/2009 Sb., č. 326/2009 Sb., č. 347/2010 Sb., č. 427/2010 Sb. a č. 73/2011 Sb., tedy podle zákoníku práce ve znění účinném do 30. 6. 2011 a subsidiárně též (srov. nález Ústavního soudu č. 116/2008 Sb.) podle zákona č. 40/1964 Sb., obč. zák., ve znění zákonů č. 58/1969 Sb., č. 131/1982 Sb., č. 94/1988 Sb., č. 188/1988 Sb., č. 87/1990 Sb., č.

105/1990 Sb., č. 116/1990 Sb., č. 87/1991 Sb., č. 509/1991 Sb., č. 264/1992 Sb., č. 267/1994 Sb., č. 104/1995 Sb., č. 118/1995 Sb., č. 89/1996 Sb., č. 94/1996 Sb., č. 227/1997 Sb., č. 91/1998 Sb., č. 165/1998 Sb., č. 159/1999 Sb., č. 363/1999 Sb., č. 27/2000 Sb., č. 103/2000 Sb., č. 227/2000 Sb., č. 367/2000 Sb., č. 229/2001 Sb., č. 317/2001 Sb., č. 501/2001 Sb., č. 125/2002 Sb., č. 135/2002 Sb., č. 136/2002 Sb., č. 320/2002 Sb., nálezu Ústavního soudu č. 476/2002 Sb., zákonů č. 88/2003 Sb., č. 37/2004 Sb. a č. 47/2004 Sb., nálezu Ústavního soudu č. 278/2004 Sb., zákonů č. 480/2004 Sb., č. 554/2004 Sb., č. 359/2005 Sb., č. 56/2006 Sb., č. 57/2006 Sb., č. 107/2006 Sb., č. 115/2006 Sb., č. 160/2006 Sb., č. 264/2006 Sb., č. 315/2006 Sb., č. 443/2006 Sb., č. 296/2007 Sb., č. 230/2008 Sb., č. 306/2008 Sb., č. 384/2008 Sb., č. 215/2009 Sb., č. 227/2009 Sb., č. 285/2009 Sb., č. 155/2010 Sb., a č. 28/2011 Sb., tedy podle občanského zákoníku ve znění účinném do 24. 5. 2011 (dále jen „obč. zák.“).

Podle ustanovení § 18 zák. práce právní úkony se řídí § 34 až 39, § 40 odst. 3 až 5, § 41, 41a, 42a, 43, 43a, 43b, 43c, 44, 45, 49a, 50a, 50b a 51 obč. zák.; smlouva podle § 51 obč. zák. však nesmí odporovat obsahu nebo účelu zákoníku práce.

Podle ustanovení § 49a obč. zák. je právní úkon neplatný, jestliže jej jednající osoba učinila v omylu, vycházejícím ze skutečnosti, jež je pro jeho uskutečnění rozhodující, a osoba, které byl právní úkon určen, tento omyl vyvolala nebo o něm musela vědět. Právní úkon je rovněž neplatný, jestliže omyl byl touto osobou vyvolán úmyslně. Omyl v pohnutce právní úkon neplatný nečiní.

V pracovněprávních vztazích jde o omyl ve vůli (tzv. vnitřní omyl) tehdy, měl-li jednající nesprávnou nebo nedostatečnou představu o obsahu pracovněprávního úkonu (jeho právního důvodu), o jeho předmětu, o druhé straně nebo o jiných skutečnostech, které byly při utváření vůle rozhodující. Za omyl se nepovažuje vnitřní výhrada, ledaže by byla vyjádřena jako součást pracovněprávního úkonu. Omyl v pohnutce nemá právní význam, avšak jen tehdy, nebyla-li pohnutka zahrnuta do pracovněprávního úkonu. Omyl ve vůli (vnitřní omyl) nezpůsobuje v pracovněprávních vztazích bez dalšího neplatnost právního úkonu; právní význam má – jak vyplývá z ustanovení § 49a obč. zák. – jen tehdy, jestliže se týkal skutečností, které byly pro pracovněprávní úkon rozhodující (podstatné) a bez nichž by tedy nedošlo k pracovněprávnímu úkonu v té podobě, v jaké byl učiněn, a (zároveň) jestliže druhý účastník omyl vyvolal nebo mu alespoň byl znám (druhý účastník o omylu věděl, avšak jednajícího na něj neupozornil).

Zaměstnavatel nesmí vyžadovat od zaměstnance informace, které bezprostředně nesouvisejí s výkonem práce a s pracovním poměrem nebo s právními vztahy založenými dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr. Vyžadovat nesmí ani informace o trestněprávní bezúhonnosti zaměstnance; to neplatí, jestliže je pro to dán věcný důvod spočívající v povaze práce, která má být vykonávána, a je-li tento požadavek přiměřený, nebo v případech, kdy to stanoví zákoník práce nebo zvláštní právní předpis; takové informace nesmí zaměstnavatel získávat ani prostřednictvím třetích osob (srov. § 316 odst. 4 písm. h/ zák. práce). Z uvedeného vyplývá, že zaměstnavatel může od zaměstnance vyžadovat informaci o jeho trestněprávní bezúhonnosti – není-li tento požadavek stanoven právním předpisem – jen v případě, že je pro to dán věcný důvod spočívající v povaze práce, kterou má zaměstnanec vykonávat, a za podmínky, že je tento požadavek vzhledem k okolnostem přiměřený.

Zaměstnanec je trestněprávně bezúhonný, jestliže nebyl (nikdy) odsouzen za trestný čin. Za trestněprávně bezúhonného je třeba zaměstnance považovat též v případě, kdy sice byl v minulosti odsouzen za trestný čin, kdy ale zákon stanoví, že se na něj hledí, jako by nebyl odsouzen. Tak je tomu v případě zahlazení odsouzení (srov. § 70 odst. 1 zákona č. 140/1961 Sb., trestní zákon, ve znění pozdějších předpisů, účinného do 31. 12. 2009 /dále jen „tr. zák.“/, a s účinností od 1. 1. 2010 srov. § 106 zákona č. 40/2009 Sb., trestní zákoník /dále jen „tr. zákoník“/, v případě, že bylo vysloveno, že se zaměstnanec odsouzený k trestu odnětí svobody s jeho podmíněným odkladem

osvědčil, anebo má-li se za to, že se osvědčil (srov. § 60 odst. 3 tr. zák. a s účinností od 1. 1. 2010 § 83 odst. 4 tr. zákoníku), a v případě vykonání některých uložených trestů (srov. například § 45a odst. 5, § 54 odst. 4 nebo § 57 odst. 4 tr. zák. a s účinností od 1. 1. 2010 § 65 odst. 4, § 69 odst. 4 nebo § 74 odst. 2 tr. zákoníku). Účelem zahlazení odsouzení, popřípadě vzniku fikce zahlazení ze zákona, je umožnit pachateli, aby při splnění určitých podmínek byly odstraněny nepříznivé důsledky jeho odsouzení, které přetrvávají i po výkonu trestu a které by mu mohly ztěžovat uplatnění v dalším životě, včetně uplatnění v práci. Za tímto účelem se ve výpisu z Rejstříku trestů, který se vydává na písemnou žádost fyzické osoby, již se výpis týká, a kterým tato osoba zpravidla prokazuje svou trestněprávní bezúhonnost, uvádějí jen ta odsouzení, ohledně nichž se podle zákona na pachatele nehledí, jako by nebyl odsouzen (srov. § 11 odst. 1 a § 13 odst. 1 zákona č. 269/1994 Sb., o Rejstříku trestů, ve znění pozdějších předpisů).

Z uvedeného vyplývá, že - nemá-li být zmařen účel zahlazení odsouzení, popřípadě vzniku fikce zahlazení ze zákona - zaměstnanec není povinen informovat zaměstnavatele o svém odsouzení za trestný čin, jestliže se na něj podle zákona hledí, jako by nebyl odsouzen, a že zaměstnavatel ani není oprávněn takovou informaci od zaměstnance vyžadovat. Neinformoval-li proto zaměstnanec pravdivě zaměstnavatele o takovém svém odsouzení, nemohl jej tím uvést v omyl, jenž by za podmínek uvedených v ustanovení § 49a obč. zák. mohl být důvodem neplatnosti právního úkonu, který zaměstnavatel učinil (a který by neučinil, jestliže by mu uvedená skutečnost byla známa). Pracovní smlouva uzavřená mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem proto není neplatná pro omyl zaměstnavatele, nesdělil-li mu zaměstnanec pravdivou informaci o svém odsouzení za trestný čin, jestliže se na něj podle zákona hledí, jako by nebyl odsouzen.

V projednávané věci žalobce při sjednávání pracovní smlouvy žalovanému nesdělil, že byl v minulosti odsouzen za trestný čin zpronevěry podle § 248 odst. 1 a 2 tr. zák. a za trestný čin podplácení podle § 161 odst. 1 a 2 tr. zák. Vzhledem k tomu, že v době uzavření pracovní smlouvy (6. 4. 2011) se na něj podle zákona hledělo, jako by nebyl odsouzen, neboť ve vztahu k odsouzení k podmíněnému trestu odnětí svobody, který mu byl uložen za trestný čin zpronevěry, bylo vysloveno, že se dne 22. 3. 2010 osvědčil, a trest obecně prospěšných prací uložený mu za trestný čin podplácení vykonal dne 22. 5. 2008 (srov. § 60 odst. 3 a § 45a odst. 5 tr. zák.), nemohl žalobce - jak vyplývá z výše uvedeného - tím, že žalovaného pravdivě neinformoval o těchto svých odsouzeních (že na otázky žalovaného, zda má „záznam v trestním rejstříku“ a zda nebyl trestně stíhán, odpověděl negativně), uvést žalovaného při uzavírání pracovní smlouvy v omyl ve smyslu ustanovení § 49a obč. zák. Závěr soudů, že pracovní smlouva uzavřená mezi účastníky dne 6. 4. 2011 není neplatná pro omyl žalovaného, je proto v souladu se zákonem.

Důvodnými dovolací soud neshledává ani námitky žalovaného týkající se vedení řízení u soudu prvního stupně.

Okolnost, že soud prvního stupně v rozporu s ustanovením § 119a odst. 1, věty první, o. s. ř. nepoučil před skončením jednání přítomné účastníky o tom, že všechny rozhodné skutečnosti musí uvést a že důkazy musí být označeny dříve, než ve věci vyhlásí rozhodnutí, neboť později uplatněné skutečnosti a důkazy jsou odvolacím důvodem jen za podmínek uvedených v ustanovení § 205a o. s. ř., není vadou řízení, která mohla mít za následek nesprávné rozhodnutí ve věci ve smyslu ustanovení § 219a odst. 1 písm. a) o. s. ř.; tento nedostatek způsobí jen to, že skutečnosti nebo důkazy, které nebyly uplatněny před soudem prvního stupně, mohou být v odvolacím řízení uplatněny bez jakéhokoli omezení (srov. § 205a odst. 1 písm. e/ o. s. ř.). Vadu řízení, která mohla mít za následek nesprávné rozhodnutí ve věci a která by mohla být důvodem ke zrušení rozsudku soudu prvního stupně, nepředstavuje ani nedostatek spočívající v tom, že soud prvního stupně před vydáním částečného rozsudku o určení neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru v rozporu s ustanovením § 119a odst. 2 nevyzval účastníky, aby shrnuli své návrhy a aby se vyjádřili k dokazování a ke skutkové a k právní stránce věci (neboť za odvolacího řízení byla zjednána náprava tím, že účastníkům byla

tato možnost poskytnuta u jednání odvolacího soudu), a že je „řádně a jednoznačným způsobem nepoučil o vydání částečného rozsudku“ (nehledě k tomu, že z protokolu o jednání soudu prvního stupně ze dne 8. 1. 2013 je zřejmé, že účastníci byli poučeni o svém právu vyjádřit se k účelnosti vydání částečného rozsudku). Vadou řízení není ani okolnost, že soud prvního stupně (zatím) nerozhodl o vzájemné žalobě žalovaného o určení, že pracovní poměr žalobce u žalovaného podle pracovní smlouvy uzavřené dne 6. 4. 2011 je neplatný, neboť rozhodnutí o této vzájemné žalobě může být vydáno kdykoliv v průběhu dalšího řízení u soudu prvního stupně, které dosud – vzhledem k tomu, že bylo rozhodnuto jen o části projednávané věci – neskončilo.

Protože rozsudek odvolacího soudu je – jak vyplývá z výše uvedeného – j z hlediska uplatněného dovolacího důvodu správný a protože nebylo zjištěno, že by byl postižen některou z vad uvedených v ustanovení § 229 odst. 1 o. s. ř., § 229 odst. 2 písm. a) a b) o. s. ř. nebo v § 229 odst. 3 o. s. ř. anebo jinou vadou, která by mohla mít za následek nesprávné rozhodnutí ve věci, Nejvyšší soud dovolání žalovaného podle ustanovení § 243b odst. 2, části věty před středníkem, o. s. ř. zamítl.