10. 4. 2024

Vezměte, prosíme, na vědomí, že text článku odpovídá platné právní úpravě ke dni publikace.

Výběr z judikatury nejen k zákoníku práce z r. 2023 - část 5.

Pátá část judikaturního přehledu obsahuje rozhodnutí k otázkám náhrady škody. Nechte se inspirovat naším výběrem z judikatury, který se zaměřuje nejen na novinky v oblasti zákoníku práce za rok 2023. Tato část je klíčová pro vaše právní rozhodování a přináší přehled rozhodnutí s komentáři od odborníků. Získáte tak aktuální informace, které vám usnadní navigaci v právním systému a poskytnou vám konkurenční výhodu při vaší právní praxi. Buďte vždy krok před ostatními a využijte naši odbornost pro váš úspěch. Sledujte vývoj v judikatuře a dejte si pozor na detaily, které mohou mít klíčový význam ve vašich případech.

Škoda spočívající ve vyšší dani z příjmu zaměstnance

Nejvyšší soud se již ve své rozhodovací činnosti zabýval případy uplatňované náhrady škody spočívající ve vyšší dani z příjmů. V rozsudku spis. zn. 21 Cdo 2023/2004, ze dne 14. 6. 2005, uzavřel, že zaplatil-li zaměstnanec vyšší daň z příjmů fyzických osob jenom proto, že mu zaměstnavatel vyplatil náhradu za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti náležející mu za delší časové období po lhůtě splatnosti jednorázově, vznikla tím zaměstnanci škoda, za kterou zaměstnavatel odpovídá podle ust. § 187 odst. 2 zákoníku práce (nyní ust. § 265 odst. 2 zákoníku práce). V těchto případech dochází ke vzniku povinnosti zaměstnavatele nahradit škodu proto, že platby, jež byl povinen platit pravidelně, zaplatil zaměstnanci za delší období po lhůtě splatnosti jednorázově. Stejně tak v nyní posuzované věci (spis. zn. 21 Cdo 3761/2021) není žalobou uplatňován nárok na náhradu škody z důvodu pouhého prodlení, ale proto, že po splatnosti byly dlužné částky zaplaceny jednorázově (resp. spolu s jednorázově vyplacenými úroky z prodlení). Spočívá-li tedy škoda ve vyšší daňové povinnosti, která by zaměstnanci nevznikla, kdyby byly platby placeny zaměstnavatelem postupně v termínech jejich splatnosti, nejedná se o škodu způsobenou (toliko) prodlením dlužníka, a není proto důvod, aby úroky z prodlení takovou škodu kryly. Zaměstnanec tak má vůči zaměstnavateli právo na náhradu škody vzniklé mu zaplacením solidárního zvýšení daně z příjmů fyzických osob poté, co zaměstnavatel uhradil zaměstnanci jednorázově mzdu dlužnou za delší časové období, i když zaměstnanci byly vyplaceny i úroky z prodlení ve výši přesahující solidární zvýšení daně, vyložil Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 3761/2021, ze dne 7. 2. 2023.

Náhrada nákladů léčení zaměstnavatelem zdravotní pojišťovně zaměstnance při pracovním úrazu zaměstnance

Podle ust. § 55 odst. 1 věty první zákona o veřejném zdravotním pojištění má příslušná zdravotní pojišťovna vůči třetí osobě právo na náhradu těch nákladů na hrazené služby, které vynaložila v důsledku zaviněného protiprávního jednání této třetí osoby vůči pojištěnci.

Okolností vylučující nárok zdravotní pojišťovny na náhradu podle ust. § 55 odst. 1 zákona o veřejném zdravotním pojištění či snižující výši náhrady může být i počínání pojištěnce, které mělo za následek vznik nákladů vynaložených na jeho ošetření a léčení nebo které se na tomto následku podílelo. Takové počínání pojištěnce nemusí být zaviněné a nemusí jít ani o porušení právní povinnosti na jeho straně. Uvedené platí i v případě pojištěnce, k jehož poškození zdraví, které mělo za následek vznik

nákladů vynaložených na jeho ošetření a léčení, došlo pracovním úrazem [ust. § 380 odst. 1 (od 1. 10. 2015 potom ust. § 271k odst. 1) zákoníku práce].

V této souvislosti se rozhodovací praxe Nejvyššího soudu ČR, jak připomíná tento soud ve svém rozsudku spis. zn. 21 Cdo 619/2022, ze dne 24. 5. 2023, ustálila na závěru, že rozsah odpovědnosti zaměstnavatele za škodu nebo nemajetkovou újmu vzniklou pracovním úrazem nemá žádný vliv na rozsah jeho povinnosti (jako třetí osoby) k náhradě vůči zdravotní pojišťovně podle ust. § 55 odst. 1 zákona o veřejném zdravotním pojištění. Významné tedy není, zda zaměstnanec, který pracovní úraz utrpěl, svým jednáním zaviněně porušil právní, nebo ostatní předpisy anebo pokyny k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a zda s nimi byl řádně seznámen a jejich znalost a dodržování byly soustavně vyžadovány a kontrolovány, neboť tyto okolnosti jsou rozhodné pro posouzení, zda se zaměstnavatel zcela nebo zčásti zprostí povinnosti nahradit škodu nebo nemajetkovou újmu vzniklou pracovním úrazem zaměstnance podle ust. § 367 (od 1. 10. 2015 podle ust. § 270) zákoníku práce, nikoli však pro stanovení rozsahu povinnosti zaměstnavatele jako třetí osoby k náhradě nákladů na hrazené služby vynaložených zdravotní pojišťovnou v souvislosti s péčí o jejího pojištěnce, který utrpěl pracovní úraz.

Jednorázové odškodnění pozůstalých zaměstnance nad rámec stanovený právními předpisy a přechod na novou právní úprav s účinností od 1. 1. 2021

Za právní úpravy účinné v době od 1. 1. 2012 do 31. 12. 2020 zaměstnavatel hradil (zavázal se hradit) jednorázové odškodnění pozůstalých nad rámec stanovený právními předpisy ve smyslu ust. § 4 vyhlášky č. 125/1993 Sb., poskytl-li odškodnění (zavázal se je poskytnout)

1) někomu jinému než pozůstalému manželovi, nezaopatřenému dítěti nebo (jestliže s ním žili v domácnosti) rodičům zemřelého zaměstnance,

anebo

2) ve výši, která s ohledem na konkrétní okolnosti přesahuje míru újmy oprávněných osob (danou především kvalitou a intenzitou vzájemného vztahu zemřelého zaměstnance a oprávněných osob, popř. dalšími specifickými okolnostmi případu jako jsou například mimořádné okolnosti úmrtí zaměstnance, nízký věk oběti či pozůstalých, závislost pozůstalých na zemřelém a hlubší citové strádání pozůstalých apod.).

Jednorázové odškodnění pozůstalých, které zaměstnavatel hradil (zavázal se hradit) nad částku základní výše odškodnění 240 000 Kč, není plněním nad rámec stanovený právními předpisy, odpovídá-li míře újmy odškodňované oprávněné osoby. Právo na náhradu škody (újmy) vzniklé úmrtím zaměstnance, k němuž došlo v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, hrazené do 31. 12. 2020 jednorázovým odškodněním pozůstalých (ust. § 378 zákoníku práce, popř. ust. § 271i zákoníku práce ve znění účinném od 1. 10. 2015 do 31. 12. 2020) a od 1. 1. 2021 jednorázovou náhradou nemajetkové újmy pozůstalých (ust. § 271i zákoníku práce ve znění účinném od 1. 1. 2021),[1] pozůstalým vzniká v okamžiku smrti zaměstnance. Přechodné ust. čl. II zákona č. 285/2020 Sb. (novela zákoníku práce) zvláštní úpravu ve vztahu k nové úpravě obsažené v ust. § 271i zákoníku práce ve znění účinném od 1. 1. 2021 neobsahuje. Z uvedeného proto vyplývá, že zemřel-li zaměstnanec v době do 31. 12. 2020, vzniká pozůstalým zaměstnance nárok na jednorázové odškodnění pozůstalých, který se posuzuje podle právní úpravy účinné do 31. 12. 2020, a že pozůstalým zaměstnance, který zemřel po 31. 12. 2020, vzniká nárok na jednorázovou náhradu nemajetkové újmy pozůstalých, jejíž poskytnutí se řídí právní úpravou účinnou od 1. 1. 2021, vyložil Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 1124/2022, ze dne 26. 5. 2023.

Počátek běhu promlčecí lhůty u práva zaměstnavatele na náhradu škody (pokuty uložené zaměstnavateli)

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR spis. zn. 21 Cdo 1517/2022, ze dne 13. 6. 2023, řeší otázku počátku běhu promlčecí lhůty u práva zaměstnavatele na náhradu škody *(kterou způsobil jeho zaměstnavatel)* spočívající v pokutě uložené mu ve správním řízení.

Protože zákoník práce neobsahuje zvláštní pravidlo pro vznik škody spočívající v dluhu (zaměstnavatele), je nutné ve smyslu ust. § 4 zákoníku práce ve vztahu k právní úpravě účinné od 1. 1. 2014 aplikovat ust. 2952 věty druhé o. z., podle něhož záleží-li skutečná škoda ve vzniku dluhu, má poškozený právo, aby ho škůdce dluhu zprostil nebo mu poskytl náhradu. Z tohoto důvodu tak již nejsou uplatnitelné závěry starší rozhodovací praxe dovolacího soudu vážící rozhodný okamžik počátku běhu subjektivní promlčecí lhůty na zaplacení dlužné částky. *(Ve vztahu k předchozí právní úpravě se judikatura NS ustálila v závěru, že lhůta k uplatnění nároku na náhradu škody počínající běžet ode dne, kdy se poškozený doví o škodě a o tom, kdo za ni odpovídá, nezačne běžet dnem, kdy byla zaměstnavateli příslušným státním orgánem uložena pokuta za zaviněné porušení povinností jeho zaměstnance, nýbrž teprve dnem, kdy zaměstnavatel pokutu uhradil. Žalující zaměstnavatel mohl tedy žalovat svého zaměstnance o náhradu škody teprve tehdy, až sám splnil svůj závazek vůči příslušném.)* Judikatura Nejvyššího soudu k právní úpravě účinné od 1. 1. 2014 uzavřela, že záleží-li skutečná škoda ve vzniku dluhu podle ust. § 2952 věty druhé o. z. a zvolí-li poškozený proti škůdci právo, aby mu škůdce poskytl náhradu, je pro počátek běhu subjektivní promlčecí lhůty takového práva určující vědomost poškozeného o osobě škůdce a o vzniku dluhu, nikoli případné splnění dluhu či jeho splatnost, vyložil Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 1517/2022, ze dne 13. 6. 2023. (*Odvolací soud byl při řešení sporné věci veden nesprávnou úvahou, že rozhodujícím pro počátek běhu promlčecí lhůty je doručení příkazu k zaplacení předmětné pokuty. Tento okamžik nutně předchází nabytí právní moci takového příkazu,)*

Má-li výrok o trestu ve správním rozhodnutí konstitutivní povahu a působí-li (zavazuje) do budoucnosti a zásadně až od okamžiku právní moci, pak výše uvedené závěry znamenají, že počátek běhu subjektivní promlčecí lhůty pro uplatnění práva na náhradu škody spočívající v pokutě uložené zaměstnavateli orgánem veřejné moci je vázán na vědomost zaměstnavatele o nabytí právní moci rozhodnutí o uložení pokuty, vyplývá z rozsudku Nejvyššího soudu ČR spis. zn. 21 Cdo 1517/2022, ze dne 13. 6. 2023.

Prokazování změny poměrů poškozeného zaměstnance

Domáhá-li se zaměstnavatel úpravy (zproštění) povinnosti platit poškozenému (zaměstnanci) náhradu za ztrátu na výdělku po pracovní neschopnosti, musí on (nikoliv zaměstnanec) prokázat změnu poměrů poškozeného (zaměstnance), které byly rozhodující pro určení výše náhrady, nikoli pouze existenci okolnosti, pro niž by zaměstnanec nebyl schopen danou práci konat. Nerespektují-li obecné soudy toto rozložení důkazního břemene, poruší tím práva poškozeného (zaměstnance) na soudní ochranu (čl. 36 odst. 1 Listiny základních práv a svobod) a na rovnost účastníků řízení (čl. 37 odst. 3 Listiny základních práv a svobod) ve spojení s jeho právem na nedotknutelnost osoby (čl. 7 odst. 1 Listiny základních práv a svobod), vyplývá z nálezu Ústavního soudu spis. zn. I. ÚS 463/23, ze dne 27. 6. 2023.

Limitace výše náhrady škody zaměstnancem a moderační právo soudu

Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 1525/2023, ze dne 18. 10. 2023, připomíná, že **použití mimořádného zmírňovacího práva (dle ust. § 264 zákoníku práce, podle něhož z důvodů zvláštního zřetele hodných může soud výši náhrady škody, ke které je povinován zaměstnanec, přiměřeně snížit) přichází v úvahu až po zjištění výše škody, za kterou**

zaměstnanec odpovídá podle ust. § 250 odst. 1 zákoníku práce, tedy po přihlédnutí k hlediskům uvedeným v ust. § 250 odst. 2 a § 257 odst. 4 a 5 zákoníku práce, a že tato hlediska tedy nemohou být současně (zároveň) důvodem pro moderaci náhrady škody. Ke snížení náhrady škody podle ust. § 264 zákoníku práce může proto soud přistoupit až poté, co bude za řízení zjištěna výše škody, za kterou zaměstnanec odpovídá podle ust. § 250 odst. 2 a § 257 odst. 4 a 5 zákoníku práce. O případném použití mimořádného zmírňovacího práva je dále nutno uvažovat ještě před tím, než soud přistoupí k limitaci výše požadované náhrady škody podle ust. § 257 odst. 2 zákoníku práce (Výše požadované náhrady škody způsobené z nedbalosti nesmí přesáhnout u jednotlivého zaměstnance částku rovnající se čtyřapůlnásobku jeho průměrného měsíčního výdělku před porušením povinnosti, kterým způsobil škodu. Toto omezení neplatí, byla-li škoda způsobena úmyslně, v opilosti, nebo po zneužití jiných návykových látek.), neboť případné snižování pod zákonný limit by v některých případech mohlo být v rozporu se zákonným požadavkem, aby snížení výše náhrady škody bylo přiměřené.

Adolf Maulwurf

---

[1] Právní úprava účinná od 1. 1. 2021 zavedla institut jednorázové náhrady nemajetkové újmy pozůstalých, který nahradil dosavadní institut jednorázového odškodnění pozůstalých. Výše náhrady nemajetkové újmy pozůstalých není nadále upravena pevnou částkou a nově se odvozuje od dvacetinásobku průměrné mzdy v národním hospodářství zjištěné za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém vznikne pozůstalému právo na jednorázovou náhradu. Náhrada přísluší též širšímu okruhu osob, než jak tomu bylo u jednorázového odškodnění pozůstalých. Oproti právní úpravě účinné do 31. 12. 2020 se jednorázová náhrada nemajetkové újmy pozůstalých neváže u dětí zemřelého zaměstnance na jejich nezaopatřenost a u rodičů zemřelého na nutnost jejich žití v domácnosti.

Jednorázová náhrada nemajetkové újmy přísluší i dalším osobám, které byly vůči zemřelému zaměstnanci v poměru rodinném nebo obdobném a které jeho újmu pociťují jako vlastní újmu. *Pro tyto případy není minimální výše jednorázové náhrady zákonem stanovena; vznik nemajetkové újmy musí být u každé z uvedených osob uplatňujících právo na její náhradu prokázán. Výše náhrady se bude určovat podle okolností každého případu vypovídajících o míře újmy jednotlivých, zemřelému zaměstnanci blízkých osob; významná tu bude zejména kvalita a intenzita vzájemného vztahu mezi zaměstnancem a jemu blízkou osobou.*

© EPRAVO.CZ – Sbírka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- Odpovědnost zaměstnance za schodek a moderace náhrady škody
- Čeká Vás návrat z rodičovské dovolené? Jaká práva Vám v této souvislosti náleží a jaký je rozsah oprávnění zaměstnavatele se dozvíte v následujícím článku
- Sporná část zákoníku práce před Ústavním soudem obstála, o nucenou práci se nejedná
- Bossing v pracovním právu
- Podpora v nezaměstnanosti a její změny od 1. ledna 2026
- Pracovněprávní dopady doprovodného zákona k zákonu o jednotném měsíčním hlášení

zaměstnavatele
- Přetahování zaměstnanců – kde končí férová nabídka a začíná nekalá soutěž?
- Gamifikace práce z pohledu pracovního práva
- Nejvyšší soud vymezil hranice odpovědnosti za bezpečnost externistů na pracovišti
- Zkušební doba „po novu“ a její dopady do praxe
- Ujednání o místě výkonu práce v pracovní smlouvě a jeho výklad dle Nejvyššího soudu