15. 11. 2018

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

Výběr z judikatury nejen k zákoníku práce za r. 2018 - část 3.

Přinášíme již třetí pokračování průběžného přehledu nejzajímavějších a nejpřínosnějších rozhodnutí vrcholných soudních instancí z oblasti pracovního práva z letošního roku 2018. Budeme se věnovat rozhodnutí NS a ÚS k problematice odškodnění pracovního úrazu zaměstnance, a rozhodnutí NS k otázkám odpovědnosti zaměstnance za škodu, konkurenční doložce a přiměřené výši smluvní pokuty z ní pro zaměstnance vyplývající, cestovním náhradám a prekluzívním lhůtám dle zákoníku práce.

Výpočet náhrady za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti (zápočet minimální mzdy jako fiktivního poúrazového výdělku)

Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 472/2018 ze dne 16. 5. 2018, vyložil, že vzhledem k tomu, že minimální mzda vyjadřuje výdělek, který by poškozený zaměstnanec dosahoval (mohl dosáhnout) v pracovním poměru nebo v právním vztahu založeném některou z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, kdyby mu to umožnil trh práce, **je nutné při určení výše minimální mzdy pro účely stanovení náhrady za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti ve smyslu někdejšího ust. § 371 odst. 3 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění účinném do 30. 9. 2015 resp. ust. § 271b odst. 3 zákoníku práce, ve znění účinném od 1. 10. 2015, vždy vycházet z nařízení vlády o minimální mzdě ve znění účinném v době, za jakou je náhrada za ztrátu na výdělku požadována, neboť právě takovou mzdu (plat nebo odměnu z dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr) by si poškozený zaměstnanec mohl v daném období jako nejnižší možnou vydělat.** [1] NS ČR již v minulosti dovodil, že za výdělek po pracovním úraze (po zjištění nemoci z povolání) se považuje ve smyslu ust. § 371 odst. 3 části první věty za středníkem zákoníku práce – tedy nyní ve smyslu ust. § 271b odst. 3 části první věty za středníkem zákoníku práce - výdělek ve výši minimální mzdy určený podle sazby, kterou se řídí minimální mzda poškozeného zaměstnance (srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. 2. 2014, spis. zn. 21 Cdo 29/2013).

Dále NS ČR vyložil, že základní sazba minimální mzdy (nebo dříve i snížená sazba minimální mzdy) se použije pro stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin. Jestliže je poškozený zaměstnanec schopen vykonávat jinou vhodnou práci jen v kratší pracovní době (na zkrácený pracovní úvazek), odpovídá smyslu a účelu náhrady za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti, aby se k této snížené pracovní schopnosti přihlédlo a aby se vycházelo ze sazby minimální mzdy při jiné délce pracovní doby. Je proto třeba vycházet z ust. § 5 odst. 2 nařízení vlády o minimální mzdě.[2]

V souvislosti s uvedeným judikátem NS ČR je však třeba upozornit na změnu zákoníku práce zákonem č. 181/2018 Sb. od jehož účinnosti k 1. 10. 2018 podle ust. § 271b odst. 3 zákoníku práce náhrada za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti nebo při uznání invalidity (podle ust. § 271b odst. 1 zákoníku práce) přísluší i zaměstnanci, který je veden v evidenci uchazečů o zaměstnání; za výdělek po pracovním úrazu nebo po zjištění nemoci z povolání se považuje výdělek ve výši minimální mzdy platné v den prvního zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání.

Nárok na poúrazovou rentu (náhradu za ztrátu na výdělku) a nepřehledná transformace

povinného subjektu

V přehledu judikatury za rok 2017 byl uveden rozsudek Nejvyššího soudu spis. zn. 21 Cdo 5139/2016, ze dne 17. 10. 2017, v němž je řešena otázka, zda k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů může dojít na základě dobrovolného převzetí povinnosti k odškodnění pracovního úrazu zaměstnance jiným než povinným subjektem a další související otázky. Pracovním úrazem poškozená zaměstnankyně, která se nedomohla obnovení vyplácení poúrazové renty (náhrady za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti) renty, se s ústavní stížností obrátila, a to s úspěchem, na Ústavní soud, který rozhodnutí NS nálezem spis. zn. IV. ÚS 3/18, ze dne 18. 9. 2018, zrušil. Nelze konstatovat, že by ÚS negoval obecně platné a použitelné judikatorní závěry NS, ale odmítl jeho verdikt, stejně jako závěr odvolacího soudu, v tomto konkrétním sporu. Stěžovatelka utrpěla již v roce 1983 závažný pracovní úraz, kvůli němuž skončila v invalidním důchodu. Dříve, až do r. 1994, jí bylo vypláceno odškodnění, které jí bylo poskytováno dobrovolně. Posléze, ač to bylo její povinností, nedoložila potřebný doklad a renta jí přestala být vyplácena. V r. 2011 podala žalobu na doplatek k invalidnímu důchodu. Neuspěla z formálních důvodů, protože v řízení nebyla spolehlivě prokázána pasivní legitimace žalovaného. Ústavní soud však judikoval, že po soudech sice zásadně nelze chtít, aby žalobce „vedly za ruku“ a napovídaly mu, koho má žalovat, aby byl ve věci úspěšný, jelikož takový postup by byl v rozporu se zásadou rovnosti účastníků řízení. Není však v rozporu se zásadou rovnosti účastníků řízení, poskytne-li soud zaměstnanci, který je v posuzovaném pracovněprávním vztahu v postavení slabší strany, jednoznačné vodítko k zodpovězení otázky, vůči jakému subjektu má uplatňovat své nepromlčitelné právo na náhradu škody z titulu pracovního úrazu, jestliže původní zaměstnavatel se v průběhu doby složitě transformoval. Proto v situaci, kdy stěžovatelka žalovala toho, kdo jí v minulosti dobrovolně plnil, v řízení byla spolehlivě prokázána existence jejího nepromlčitelného práva na náhradu újmy způsobené pracovním úrazem (promlčují se pouze jednotlivá plnění plynoucí z jejího nároku) a na straně zaměstnavatele působil stát nebo od něj odvozený subjekt, byť v rovině soukromoprávního vztahu, bylo z pohledu Ústavního soudu s ohledem na výše uvedené okolnosti namístě, aby Nejvyšší soud zodpověděl alespoň jednoznačně otázku, kdo je nositelem pracovněprávních závazků zaniklého zaměstnavatele. Ústavní soud zhodnotil, že stěžovatelka byla rozhodnutím Nejvyššího soudu uvržena do stavu právní nejistoty. Nejvyšší soud tak bude při svém dalším rozhodování povinen poskytnout stěžovatelce vodítko k orientaci v její složité právní situaci, poradit jí, vysvětlit, koho má vlastně žalovat.

Odpovědnost zaměstnance za škodu způsobenou bezdůvodným obohacením jiného zaměstnance

Představuje-li vyplacená část platu bezdůvodné obohacení, které musí zaměstnanec vydat, jde o škodu, která zaměstnavateli vznikla a za kterou odpovídá jeho zaměstnanec, jenž svým jednáním takové obohacení způsobil, jen tehdy, není-li ji obohacený zaměstnanec povinen vrátit z důvodu vyplývajícího z ust. § 331 zákoníku práce (vrácení neprávem vyplacených částek může zaměstnavatel na zaměstnanci požadovat, jen jestliže zaměstnanec věděl nebo musel z okolností předpokládat, že jde o částky nesprávně určené nebo omylem vyplacené, a to do 3 let ode dne jejich výplaty) nebo není-li ji obohacený zaměstnanec schopen vrátit (zejména z důvodu své nepříznivé majetkové situace). V případě, že obohacený zaměstnanec je povinen a schopen vyplacenou část platu vrátit, je totiž třeba vzít v úvahu, že neprávem vyplacené částky má zaměstnavateli nahradit především ten, kdo se tímto způsobem bezdůvodně obohatil, a že ten, kdo mu takové obohacení pouze umožnil, může být zavázán k náhradě jen tehdy, není-li povinen nebo schopen odčinit újmu obohacený zaměstnanec; pouze za této situace lze hovořit o tom, že k újmě, která nastala (projevuje se) v majetkové sféře poškozeného zaměstnavatele, došlo v příčinné souvislosti se zaviněným porušením povinností při plněním pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním ze strany zaměstnance, který za zaměstnavatele určil jinému zaměstnanci plat v rozporu se zákonem, vyložil Nejvyšší soud ČR v usnesení spis. zn. 21 Cdo 346/2018, ze dne 22. 5. 2018.

Přiměřenost smluvní pokuty v konkurenční doložce

Jako předpoklad platnosti ujednání o smluvní pokutě sjednané v konkurenční doložce ust. § 310 odst. 3 věty druhé zákoníku práce stanoví, že výše smluvní pokuty musí být přiměřená povaze a významu podmínek uvedených v odstavci 1. Z dikce ust. § 310 odst. 3 věty druhé zákoníku práce vyplývá, že patří k právním normám s relativně neurčitou (abstraktní) dispozicí. Uvedené ustanovení tak přenechává soudu, aby v každém jednotlivém případě sám vymezil dispozici právní normy ze širokého, předem neomezeného okruhu okolností, tedy aby sám podle svého uvážení posoudil, jaká výše smluvní pokuty je v konkrétní posuzované věci „přiměřená“ tak, aby naplnila svůj účel, tj. aby na straně jedné dostatečně motivovala (bývalého) zaměstnance k plnění jeho závazku vyplývajícího z konkurenční doložky, a na straně druhé, aby adekvátním způsobem zabezpečovala (bývalého) zaměstnavatele proti případné újmě, která by mu mohla nesplněním závazku (bývalého) zaměstnance vzniknout. Úvaha soudu v tomto směru ovšem není zcela neomezená, neboť právní předpis současně stanoví rozhodná hlediska, jimiž je úvaha soudu o „přiměřenosti“ smluvní pokuty v každém jednotlivém případě usměrňována. Vedle zmíněného účelu smluvní pokuty a okolností, za nichž byla smluvní pokuta sjednána, je soud povinen vzít v úvahu rovněž to, že výše smluvní pokuty musí být přiměřená povaze a významu informací, poznatků, znalostí pracovních a technologických postupů, které zaměstnanec získal v pracovním poměru u zaměstnavatele a jejichž využití při konkurenční výdělečné činnosti bývalým zaměstnancem po skončení pracovního poměru by mohlo bývalému zaměstnavateli závažným způsobem ztížit jeho činnost. Kromě toho musí být smluvní pokuta přiměřená i k výši (hodnotě) peněžitého vyrovnání, které poskytuje (bývalý) zaměstnavatel (bývalému) zaměstnanci. Pro úsudek o přiměřenosti smluvní pokuty je rozhodná doba, kdy byla konkurenční doložka sjednána; na přiměřenost smluvní pokuty nelze usuzovat až následně z rozsahu porušení smluvní povinnosti (závazku) zaměstnancem.

Na nedodržení smluvní povinnosti vyplývající pro zaměstnance z konkurenční doložky lze usuzovat pouze tehdy, jestliže zaměstnanec ve sjednané době po skončení pracovního poměru u zaměstnavatele vykonává nepřípustnou výdělečnou činnost ve smyslu výše podaného výkladu; okolnost, zda zaměstnanec informace a poznatky nabyté v souvislosti s výkonem zaměstnání u (bývalého) zaměstnavatele skutečně použije (zneužije) ve prospěch nového zaměstnavatele, případně ve prospěch vlastního podnikání, není v tomto směru podstatná.

(Podle rozsudku NS ČR spis. zn. 21 Cdo 1922/2018, ze dne ze dne 27. 6. 2018.)

Jednostranné snížení základní sazby zahraničního stravného

Zaměstnavatel je podle ust. § 170 odst. 2 zákoníku práce oprávněn snížit základní sazbu zahraničního stravného také jednostranně, bez souhlasu zaměstnance; tato sazba však musí být stanovena (určena) ještě před vysláním zaměstnance na pracovní cestu a musí činit nejméně 75% (u členů posádek plavidel vnitrozemské plavby 50%) základní sazby stanovené právním předpisem, vyložil NS ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 4469/2017, ze dne 30. 5. 2018.

Běh a stavení prekluzivních lhůt zákoníku práce, včetně lhůty k podání žaloby na neplatnost rozvázání pracovního poměru nově

S účinností od 1. 1. 2014 je nutné při určování začátku a konce prekluzivní lhůty stanovené zákoníkem práce, tedy i dvouměsíční lhůty dle ust. § 72 zákoníku práce k podání žaloby na neplatnost rozvázání pracovního poměru, vycházet z ust. § 605 až 608 občanského zákoníku (o. z.), jakož i z ust. § 654 odst. 2 o. z., potvrdil Nejvyššího soud rozsudkem spis. zn. 21 Cdo 343/2018, ze dne 12. 6. 2018. Podle ust. § 654 odst. 2 o. z. ustanovení občanského zákoníku o běhu promlčecí lhůty (ust. § 645 až 652 o. z.) platí obdobně i pro prekluzivní lhůtu. Podle právní úpravy účinné od 1.

1. 2014 je tak možné v případech a za podmínek vymezených v ust. § 645 až 652 o. z. uplatnit u soudu neplatnost rozvázání pracovního poměru výpovědí, okamžitým zrušením, zrušením ve zkušební době nebo dohodou v delší než dvouměsíční prekluzivní lhůtě (tedy i po uplynutí 2 měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit tímto rozvázáním).

Adolf Maulwurf

_____

[1] NS ČR proto při řešení projednávaného sporného případu určil, že pro stanovení výše náhrady za ztrátu na výdělku žalobce po skončení pracovní neschopnosti v roce 2014 je třeba postupovat podle nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění účinném v době od 1. 1. 2014 do 31. 12. 2014, pro stanovení výše náhrady za ztrátu na výdělku žalobce po skončení pracovní neschopnosti v roce 2015 je nutné postupovat podle nařízení vlády o minimální mzdě ve znění účinném v době od 1. 1. 2015 do 31. 12. 2015 a pro stanovení výše náhrady za ztrátu na výdělku žalobce po skončení pracovní neschopnosti v roce 2016 je nutné postupovat podle nařízení vlády o minimální mzdě ve znění účinném v době od 1. 1. 2016 do 31. 12. 2016.) Současně je třeba dodat, že NS ČR v uvedeném rozsudku spis. zn. 21 Cdo 472/2018, ze dne 16. 5. 2018, určil, že je-li poživatel renty (náhrady) osobou, pro kterou byly stanoveny dříve v ust. § 4 nařízení vlády o minimální mzdě snížené sazby minimální mzdy (ty se od 1. 1. 2017 již neuplatňují), což byly m. j. právě poživatelé invalidních důchodů, je třeba odčítat pouze onu (aktuální) sníženou sazbu minimální mzdy a nikoliv základní sazbu minimální mzdy.
[2] Zaměstnanci, který má sjednánu kratší pracovní dobu nebo který neodpracoval v kalendářním měsíci příslušnou pracovní dobu odpovídající stanovené týdenní pracovní době, se měsíční sazby minimální mzdy a nejnižší úroveň zaručené mzdy snižují úměrně odpracované době.

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

Další články:

- 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
- Dopady „oduznání“ nemoci z povolání na náhradu za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti