

11. 9. 2019

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

## **Výběr z judikatury nejen k zákoníku práce za r. 2019 - část 3.**

Přehled judikatury - výběr nejzajímavějších a nejpřínosnějších rozhodnutí vrcholných soudních instancí - z pracovního práva za r. 2019 pokračuje svou třetí částí.

### **Zákaz výpovědi v ochranné době (dočasné pracovní neschopnosti) a případné zneužití zaměstnancem**

Ust. § 53 odst. 1 písm. a) zákoníku práce spojuje zákaz výpovědi v ochranné době - dočasné pracovní neschopnosti výlučně s objektivní existencí určité situace, bez ohledu na jakékoli subjektivní prvky. Jestliže tedy tato situace, v níž je zaměstnanec chráněn před výpovědí, objektivně nastane, nelze zákaz výpovědi v ochranné době obcházet v neprospěch zaměstnance s poukazem na to, že v daném případě je dovolání se zákonné ochrany v rozporu s dobrými mravy, případně že představuje zneužití práva zaměstnancem.

Aby nastaly právní následky zákazu výpovědi podle ust. § 53 odst. 1 písm. a) zákoníku práce, je rozhodující pouze to, zda zaměstnanec byl v době, kdy mu byla doručena výpověď z pracovního poměru, vskutku uznán dočasně neschopným práce. K tomu zpravidla slouží doklad o dočasné pracovní neschopnosti vystavený lékařem na předepsaném tiskopisu, ale v případě pochybností není vyloučeno, aby soud tuto skutečnost zjistil (ověřil) i jinak (např. podle okolností konkrétního případu i odborným znaleckým posouzením zdravotního stavu zaměstnance v rozhodné době). Je-li zaměstnanec v době dání (doručení) výpovědi skutečně uznán dočasně neschopným práce, pak s touto situací je ze zákona (bez dalšího) spojen zákaz výpovědi, vyložil rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 3722/2017, ze dne 20. 2. 2019. Ochrana podle ust. § 53 odst. 1 písm. a) zákoníku práce by mohla být zaměstnanci zapovězena pouze tehdy, jak ostatně zmíněné ustanovení výslovně předvídá, kdyby si dočasnou pracovní neschopnost přivodil úmyslně nebo tato neschopnost vznikla jako bezprostřední následek opilosti zaměstnance nebo zneužití návykových látek.

### **Náhrada věcné škody při pracovním úrazu**

Věcnou škodou je nejen škoda na určité konkrétní věci, kterou měl zaměstnanec na sobě či při sobě v okamžiku pracovního úrazu a která byla následkem úrazového děje zničena nebo poškozena, nýbrž i další škody vzniklé v souvislosti s pracovním úrazem, které nelze zahrnout pod některý z ostatních specificky upravených dílčích nároků. Jedná se tedy o majetkovou újmu, která spočívá ve zmenšení majetku poškozeného, a může jít například o případy náhrady škody vzniklé zaměstnanci, který v důsledku poškození zdraví pracovním úrazem nebo nemocí z povolání nemůže zcela nebo zčásti vykonávat práci ve své domácnosti a musí si k jejich výkonu zjednat za úplatu cizí osobu.

Je tedy možné odškodnit jakékoli zmenšení majetku poškozeného, které vzniklo v důsledku události, s níž zákon spojuje právo na náhradu škody. Není proto vyloučeno, aby jako věcná škoda byly uplatněny náklady na pořízení zvláštní pomůcky k zajištění mobility poškozeného, včetně motorového vozidla s upraveným zvláštním (ručním) ovládním, nejsou-li uhrazeny příspěvkem na zvláštní pomůcku podle ust. § 9 a násl. zákona č. [329/2011](#) Sb., o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením. Uplatněn může být i nárok na náhradu věcné škody spočívající v nákladech vynaložených

poškozeným na opravu zvláštního (ručního) ovládní motorového vozidla (včetně automatické převodovky, je-li - jak tomu bylo ve věci řešené Nejvyšším soudem ČR pod spis. zn. 21 Cdo 2/2019 - součástí zvláštní úpravy vozidla), která je nezbytná k zajištění jeho funkčnosti. Bylo by v rozporu se smyslem a účelem právní úpravy odpovědnosti za škodu při pracovních úrazech, kterým je nahradit poškozenému veškerou škodu, která mu vznikne poškozením zdraví pracovním úrazem, kdyby jako věcnou škodu bylo možné poškozenému nahradit náklady na pořízení motorového vozidla s upraveným zvláštním ovládním (nebyly-li zcela nebo zčásti uhrazeny příspěvkem na zvláštní pomůcku podle ust. § 9 a násl. zákona č. [329/2011](#) Sb.), nikoli však již náklady na opravy zvláštního ovládní spojené s jím nezaviněnými poruchami či opotřebením této zvláštní pomůcky, přestože by mu tyto náklady nevznikly, kdyby nedošlo ke škodní události (úrazu), jejímž důsledkem byla opodstatněná potřeba poškozeného používat uvedenou zvláštní pomůcku k zajištění své mobility, a přestože jsou opravy zvláštního ovládní hospodárnější a méně zatěžující odpovědný subjekt než pořízení nové zvláštní pomůcky. Důvodem pro odmítnutí náhrady nákladů na nezbytné opravy zvláštního ovládní motorového vozidla jako věcné škody nemůže být ani to, že zákon č. [329/2011](#) Sb. zakládá osobám s těžkou vadou nosného nebo pohybového ústrojí charakteru dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu nárok na příspěvek na pořízení motorového vozidla s upraveným zvláštním (ručním) ovládním, nikoli však nárok na příspěvek na opravy tohoto ovládní. Okolnost, že zákon č. [329/2011](#) Sb. neumožňuje poskytnutí příspěvku na opravu zvláštního ovládní motorového vozidla, znamená pouze to, že poškozeným vynaložený (potřebný) náklad představuje věcnou škodu v celém rozsahu.

### **Určení pravděpodobného výdělku zaměstnance**

*Podle ust. § 353 odst. 1 zákoníku práce průměrný výdělek zjistí zaměstnavatel z hrubé mzdy nebo platu zúčtované zaměstnanci k výplatě v rozhodném období a z odpracované doby v rozhodném období. Podle ust. § 355 odst. 1 zákoníku práce jestliže zaměstnanec v rozhodném období neodpracoval alespoň 21 dnů, použije se pravděpodobný výdělek. Podle ust. § 355 odst. 2 zákoníku práce pravděpodobný výdělek zjistí zaměstnavatel z hrubé mzdy nebo platu, které zaměstnanec dosáhl od počátku rozhodného období, popřípadě z hrubé mzdy nebo platu, které by zřejmě dosáhl; přitom se přihlíží zejména k obvyklé výši jednotlivých složek mzdy nebo platu zaměstnance nebo ke mzdě nebo platu zaměstnanců vykonávajících stejnou práci nebo práci stejné hodnoty. Rozhodným obdobím je zásadně předchozí kalendářní čtvrtletí (ust. § 354 odst. 1 zákoníku práce). Průměrný výdělek se zjistí k prvnímu dni kalendářního měsíce následujícího po rozhodném období (ust. § 354 odst. 2 zákoníku práce).*

Ust. § 355 odst. 2 zákoníku práce k právním normám s relativně neurčitou (abstraktní) hypotézou, tj. k právním normám, jejichž hypotéza není stanovena přímo právním předpisem a které tak přenechávají soudu, aby podle svého uvážení v každém jednotlivém případě vymezil sám hypotézu právní normy ze širokého, předem neomezeného okruhu okolností. Protože jde o zjištění pravděpodobného výdělku z hrubé mzdy, která by zaměstnancem byla v rozhodném období „zřejmě dosažena“, soud tu přihlíží nejen k tomu, jakou práci měl zaměstnanec ve zkoumaném rozhodném období konat a jaká byla obvyklá výše jednotlivých složek mzdy zaměstnance, ale také k tomu, jakým způsobem byla v rozhodném období odměňována práce, kterou měl zaměstnanec konat, jaké měl podle platných předpisů (kupř. vnitřních předpisů, kolektivní smlouvy) pobírat „pohyblivé“ složky mzdy (odměny), jaké měl zaměstnavatel v rozhodném období prostředky pro poskytnutí odměn svým zaměstnancům apod.; v tímto způsobem vymezeném rámci se soudu současně ukládá - jako k určitému korektivu - přihlídnout rovněž k výši výdělků, kterých dosáhli na stejné práci spoluzaměstnanci dotčeného zaměstnance, případně jiní zaměstnanci na práci stejné hodnoty. Zákon zde ponechává soudu širokou možnost uvážení, aby zjištěný výdělek byl vskutku „pravděpodobný“, tedy takový, jakého by zaměstnanec zřejmě dosáhl, kdyby u zaměstnavatele v rozhodném období pracoval.

**Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 95/2017, ze dne 24. 4. 2019, připomenul, že pravděpodobný výdělek zaměstnance, jenž v rozhodném období neodpracoval alespoň 21 dnů, může být zjištěn z hrubé mzdy, které zaměstnanec dosáhl od počátku rozhodného období, jen jestliže se počet odpracovaných dnů blíží stanovené hranici 21 dnů. Podkladem úvah o pravděpodobném výděleku zaměstnance mohou být významné pouze okolnosti, které mají vztah ke zkoumanému rozhodnému období, vyložil dále Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 95/2017, ze dne 24. 4. 2019.**

### **Odpovědnost zaměstnance státu za odvod za porušení rozpočtové kázně**

Státu jako zaměstnavateli, za nějž jedná a práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů vykonává organizační složka státu, nevzniká škoda, kterou by byl povinen zaměstnanec nahradit podle ust. § 172 zákona č. [65/1965](#) Sb., zákoníku práce, v důsledku toho, že zaplatil pravomocným rozhodnutím uložený odvod za porušení rozpočtové kázně. Vzhledem k tomu, že organizační složka státu není právnickou osobou (právnickou osobou je stát) a pouze za právnickou osobu (tj. za stát) jedná, není oprávněna jednat svým vlastním jménem, ale jménem státu, a práva a povinnosti z jednání organizační složky tak nabývá stát jako právnická osoba. I když organizační složky státu vykonávají za stát práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů, je tu rozhodující, že pouze obhospodařují majetek, který vlastní stát, a že proto v důsledku zaviněného porušení povinností při plnění pracovních úkolů zaměstnance nebo v přímé souvislosti s ním může vzniknout újma na majetku (zmenšení majetku nebo zmaření očekávatelného zvýšení majetku) pouze státu a nikoliv organizační složce státu. Ke škodě, kterou by byl zaměstnanec povinen nahradit podle ust. § 172 zákoníku práce, proto může dojít pouze u státu, jestliže nastalo zmenšení jeho majetku nebo jestliže u něj nedošlo ke zvýšení (rozmnožení) majetku, které bylo možné - nebýt škodné události - s ohledem na pravidelný běh věcí důvodně očekávat.[\[1\]](#)

V posuzovaném případě organizační složka státu zaplatila sankční odvod do státního rozpočtu uložený jí výměrem finančního úřadu. Protože na stát je v pracovněprávních vztazích mezi státem a zaměstnancem v případě posuzování vzniku škody způsobené zaměstnancem třeba hledět jako na jediný subjekt (vlastníka majetku), mohla státu vzniknout zaplacením tohoto sankčního odvodu škoda, jen kdyby se tím zmenšil majetek státu jako celek. Vzhledem k tomu, že žalobkyně zaplacením sankčního odvodu za porušení rozpočtové kázně odvedla peněžní prostředky zpět do státního rozpočtu, došlo pouze k přesunu finančních prostředků uvnitř státu, avšak majetek státu se touto transakcí nezmenšil a z tohoto důvodu státu jako zaměstnavateli žalovaného zaměstnance tvrzená škoda nevznikla, uzavřel Nejvyššího soudu ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 5190/2017, ze dne 17. 4. 2019.

### **Práva a povinnosti zaměstnanců z kvalifikačních dohod po vzniku služebního poměru**

Práva státních zaměstnanců vzniklá jim z pracovního poměru (ať již vznikla na základě zákoníku práce nebo jiných pracovněprávních předpisů, individuální smlouvy nebo kolektivní smlouvy) vznikem služebního poměru zásadně nezanikají. Na druhé straně však ani nadále neexistují ve své čisté pracovněprávní podobě a vznikem služebního poměru se transformují do podoby odpovídající povaze služebního poměru (jako poměru státně zaměstnaneckého, veřejnoprávního) dané zákonem o státní službě, a nadále se proto na ně hledí jako na práva „vyplývající jim ze služebního poměru“. Práva zaměstnanců z kvalifikačních dohod podle ust. § 234 zákoníku práce (představujících provázaný komplex práv a povinností zaměstnance a zaměstnavatele při prohlubování a zvyšování kvalifikace) tedy zůstávají státním zaměstnancům po vzniku služebního poměru zachována v podobě odpovídající ust. § 107 zákona o státní službě [prohlubování vzdělání (kvalifikace)] a ust. § 109 až 111 zákona o státní službě [zvýšení vzdělání (kvalifikace)], za jejichž podmínek se také nadále naplňují, vyložil Nejvyššího soudu ČR v usnesení spis. zn. 21 Cdo 269/2018, ze dne 17. 4. 2019.

K projednání a rozhodnutí sporu o zaplacení náhrady nákladů na zvýšení nebo prohloubení kvalifikace, na jejíž zaplacení vznikl (měl vzniknout) služebnímu úřadu nárok v důsledku porušení povinnosti státního zaměstnance setrvat ve služebním poměru po dobu sjednanou v kvalifikační dohodě uzavřené před vznikem tohoto služebního poměru, není dána pravomoc soudu v občanském soudním řízení; k jeho projednání a rozhodnutí je dána pravomoc služebního orgánu.

## **Rozhodování sporu o nároku z pracovní činnosti odsouzeného ve výkonu trestu z a právní povaha takového nároku pracujícího odsouzeného**

Nároky pracujícího odsouzeného vyplývající z pracovní činnosti vykonávané v rámci výkonu trestu odnětí svobody nejsou soukromoprávní povahy; případný spor o takový nárok nemají pravomoc rozhodovat soudy v občanském soudním řízení, potvrdil Nejvyšší soud ČR v spis. zn. 21 Cdo 846/2019, ze dne 29. 4. 2019. Pracovní povinnost odsouzeného ve výkonu trestu odnětí svobody je „závislou prací“, kterou však nelze směřovat se závislou prací ve smyslu ust. § 2 zákoníku práce vykonávanou ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance na základě pracovní smlouvy. Okolnost, že zákon č. [169/1999](#) Sb. (o výkonu trestu odnětí svobody) v některých případech odkazuje na delegačním principu na zákoník práce, je pouze legislativně technickou formální záležitostí, která nemění ničeho na povaze a obsahu pracovní činnosti odsouzeného ve výkonu trestu odnětí svobody. Pro úplnost lze poukázat též na skutečnost, že Ústavní soud již v minulosti konstatoval (usnesení ze dne 1. 3. 2017, spis. zn. IV. ÚS 27/07), že odsouzení zařazení do práce ve výkonu trestu odnětí svobody nejsou účastníky trhu práce a nelze je považovat za zaměstnance ve smyslu pracovněprávních předpisů; k tomuto názoru se Ústavní soud nadále hlásí (usnesení ze dne 1. 11. 2018, spis. zn. IV. ÚS 1118/18).

### **Adolf Maulwurf**

---

[\[1\]](#) (Srov. rozsudek velkého senátu občanskoprávního a obchodního kolegia Nejvyššího soudu ze dne 12. 4. 2017, spis. zn. 31 Cdo 2764/2016, uveřejněný pod číslem 126/2018 Sbírkou soudních rozhodnutí a stanovisek, část občanskoprávní a obchodní, který byl zachycen i v našem přehledu judikatury za r. 2017. K dispozici >>> [zde](#).)

© EPRAVO.CZ - Sběrka zákonů, judikatura, právo | [www.epravo.cz](http://www.epravo.cz)

## **Další články:**

- [Rovné odměňování a transparentnost mezd: nové povinnosti zaměstnavatelů](#)
- [Byznys a paragrafy, díl 32.: Konkurenční doložka](#)
- [Velké tápání okolo švarcsystému](#)
- [Dva problémy s pracovní pohotovostí](#)
- [Příkaz a příkaz na místě v přestupkovém řízení vedeném orgány inspekce práce](#)
- [Nová úprava kvalifikovaných zaměstnaneckých opcí](#)
- [Zákon o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele vstupuje v účinnost](#)
- [Souběh funkce statutárního orgánu a pracovněprávního vztahu - judikатурní vývoj](#)
- [Nejvyšší soud: Příspěvek na penzijní připojištění se řadí mezi pracovní a mzdové podmínky](#)
- [Změny nejen parametrů exekučních srážek pro rok 2026](#)
- [Transparentní odměňování](#)