21. 10. 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 4.

Výběr rozhodnutí vrcholných soudních instancí České republiky v oboru pracovního práva za r. 2019 - tedy přehled judikatury zahrnující jak judikáty v tom pravém, užším resp. nejužším smyslu, tedy rozhodnutí zodpovídajících dosud neřešené právní otázky, ale obsahující i informace o dalších soudních rozhodnutích z různých důvodů zajímavých a pro praxi přínosných – pokračuje svým již čtvrtým dílem.

Náhrada za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti při nezaměstnanosti nikoliv v důsledku pracovního úrazu či nemoci z povolání

Náhrada za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti nebo při uznání invalidity 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. Pobíral-li zaměstnanec před tím, než se stal uchazečem o zaměstnání, náhradu za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti, přísluší mu tato náhrada v takové výši, ve které mu na ni vzniklo právo za trvání pracovního poměru nebo právních vztahů založených dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr. (Ust. § 271b odst. 1 zákoníku práce) Náhrada za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti nebo při uznání invalidity 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. Pobíral-li zaměstnanec před tím, než se stal uchazečem o zaměstnání, náhradu za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti, přísluší mu tato náhrada v takové výši, ve které mu na ni vzniklo právo za trvání pracovního poměru nebo právních vztahů založených dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr. (Ust. § 271b odst. 3 zákoníku práce) - Právní úprava uvedená v ust. § 271b odst. 3 větě první zákoníku práce vytváří fikci výše výdělku poškozeného zaměstnance po pracovním úraze, zjištění nemoci z povolání v případě, že zaměstnanec je v době vzniku práva na náhradu za ztrátu na výdělku veden v evidenci uchazečů o zaměstnání. Minimální mzda tak vyjadřuje nejnižší možnou hranici „výdělku po pracovním úraze“ ve smyslu ust. § 271b odst. 1 zákoníku práce; nemusí však vyjadřovat výši mzdy, kterou by zaměstnanec se zachovanou pracovní schopností za příznivější situace na trhu práce pravděpodobně dosahoval při práci, odpovídající jeho schopnostem, kvalifikaci a zdravotnímu stavu, již by prokazatelně vykonával, kdyby tomu nebránil nedostatek pracovních příležitostí. Jde o určité zjednodušení či zprůhlednění stavu, který vznikal ve skutkově obdobných případech v minulosti, kdy bylo obtížné až nemožné zjišťovat reálný pravděpodobný výdělek, jehož by zaměstnanec skutečně mohl dosahovat při příznivější situaci na trhu práce, jestliže předtím nevykonával jinou práci, než tu, kterou ztratil v důsledku nemoci z povolání či pracovního úrazu.

Odlišná je situace, jestliže je zaměstnanec v důsledku zjištěné nemoci z povolání (pracovního úrazu) převeden na jinou méně placenou práci, a jestliže poté (nikoliv pro následky nemoci z povolání či pracovního úrazu) tuto práci a příjem s ní spojený ztratí, novou práci nezíská a stane se uchazečem o zaměstnání. V takové situaci, pobíral-li zaměstnanec před tím, než se stal uchazečem o zaměstnání, náhradu za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti, přísluší mu tato náhrada v takové výši, ve které mu na ni vzniklo právo za trvání pracovního poměru nebo právních vztahů založených

dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr. Z uvedeného vyplývá, že zaměstnanci zákon zaručuje náhradu v takové výši, ve které mu na ni vzniklo právo za trvání pracovního poměru; přísluší mu rozdíl mezi průměrným výdělkem před vznikem škody a průměrným výdělkem dosahovaným předtím, než se stal uchazečem o zaměstnání, vyložil Nejvyšší soud ČRv rozsudku spis. zn. 21 Cdo 4131/2018, ze dne 29. 1. 2019.

Stanovení průměrného výdělku pro účely výpočtu náhrady za ztrátu na výdělku při péči o blízkou osobou

Jestliže zaměstnanec nemá po skončení pracovní neschopnosti (při uznání částečné invalidity) z důvodu péče o blízkou osobu příjem z vlastní výdělečné činnosti, je nepochybné, že při určení výše náhrady za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti nebo při uznání částečné invalidity nelze vycházet z výdělku, který dosáhl v měsíci, za nějž se náhrada poskytuje (z něhož se při tomto odškodňování zpravidla vychází). Vzhledem k tomu, že smyslem a účelem náhrady za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti nebo při uznání invalidity nebo částečné invalidity, je odškodnění snížení (omezení) nebo ztráty pracovní způsobilosti poškozeného zaměstnance a jeho neschopnosti dosahovat stejný výdělek jako před poškozením, odpovídá uvedeným požadavkům plně takový postup, který **výdělek po zjištění nemoci z povolání určuje podle pravděpodobného výdělku, jehož by poškozený zaměstnanec dosáhl při práci, odpovídající jeho schopnostem, kvalifikaci a zdravotnímu stavu, již by prokazatelně vykonával, kdyby tomu nebránila okolnost, že pečuje o blízkou osobu, která pro svůj dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav potřebuje pomoc jiné fyzické osoby při zvládání základních životních potřeb; pravděpodobný výdělek je současně třeba stanovit ke dni, v němž poškozenému zaměstnanci vznikl nárok na náhradu za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti nebo při uznání částečné invalidity.** Ztráta na výdělku ve výši rozdílu mezi průměrným výdělkem zaměstnance před vznikem škody a uvedeným pravděpodobným výdělkem (s připočtením případného invalidního nebo částečného invalidního důchodu poskytovaného z téhož důvodu) je v příčinné souvislosti s nemocí z povolání, neboť i v době péče o blízkou osobu brání zaměstnanci, který pro nemoc z povolání není schopen konat dosavadní práci, následky nemoci z povolání, aby dosahoval takový výdělek, jaký měl před poškozením zdraví touto nemocí. - Uvedené závěry, ke kterým došel Nejvyššího soudu ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 4262/2018, ze dne 19. 3. 2019, vycházející z právní úpravy předchozího zákoníku práce týkající se náhrady za ztrátu na výdělku z důvodu nemoci z povolání lze použít i na aktuální právní úpravu, jakož i náhradu za ztrátu na výdělku z důvodu pracovního úrazu.

Doručení odvolání z pracovního místa vedoucího zaměstnance zaměstnavatelem nebo zřizovatelem

Ust. § 334 odst. 1 zákoníku práce určuje pravidlo, že odvolání z pracovního místa vedoucího zaměstnance (jakož i další písemnosti uvedené v ust. § 334 odst. 1 zákoníku práce, tj. písemnosti týkající se vzniku, změn a skončení pracovního poměru nebo dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, důležité písemnosti týkající se odměňování, jimiž jsou mzdový výměr nebo platový výměr a záznam o porušení režimu dočasně práce neschopného pojištěnce musí být doručeny zaměstnanci do vlastních rukou) musí být zaměstnanci doručeno do vlastních rukou. nerozlišuje přitom případy tzv. vnitřního jmenování (v rámci zaměstnavatele, podniku) a případy tzv. vnějšího jmenování (kdy šéfa statutárního orgánu jmenuje zřizovatel zaměstnavatele). Zákoníkem práce stanovený zvláštní způsob doručení písemnosti (dle ust. § 334 odst. 2 zákoníku práce) proto dopadá na všechny případy odvolání z pracovního místa vedoucího zaměstnance bez ohledu na to, kdo zaměstnance na vedoucí pracovní místo jmenoval a následně z tohoto pracovního místa odvolal, vyložil Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 361/2018, ze dne 30. 4. 2019. I když tedy jmenováním na vedoucí pracovní místo nevzniká mezi zřizovatelem a zaměstnancem pracovněprávní

vztah a zřizovatel se ani nestává třetí stranou pracovněprávního vztahu, je třeba na doručování odvolání z pracovního místa vedoucího zaměstnance, jako písemnosti ve smyslu ust. § 334 odst. 1 zákoníku práce doručované zaměstnanci zřizovatelem, aplikovat pravidla o doručování písemností zaměstnanci zaměstnavatelem, včetně pravidla dle ust. § 334 odst. 2 zákoníku práce spočívající v tom, že písemnost doručuje zaměstnavatel zaměstnanci do vlastních rukou na pracovišti, v jeho bytě nebo kdekoliv bude zastižen anebo prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací; není-li to možné, může zaměstnavatel písemnost doručit prostřednictvím provozovatele poštovních služeb.

Osmidenní neomluvená absence neodůvodňující okamžité zrušení pracovního poměru se zaměstnancem

Jakkoliv se všeobecně přijímá a uvádí závěr, vyplývající z rozsudku Nejvyššího soudu ČR ze dne 21. 5. 2008, spis. zn. 21 Cdo 2542/2007, že neomluvené zameškání práce v trvání 5 dnů zpravidla představuje samo o sobě porušení pracovní kázně zvlášť hrubým způsobem a odůvodňuje rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením, v praxi ani osm dní neomluvené absence nemusí vždy ospravedlňovat okamžité zrušení pracovního poměru, jak potvrdilo usnesení Ústavního soudu spis. zn. III. ÚS 3794/18, ze dne 18. 6. 2019. Neomluvenou absenci měl režisér v divadle. Při nástupu do angažmá vzalo původní vedení divadla na vědomí jeho hostování v jiném divadle. S novým vedením však měl neshody. Vedení nebralo ohled na režisérovo hostování v jiném divadle a stanovilo mu pracovní dobu pro jeho profesi nevhodnou: 5 osmihodinových směn od pondělí do pátku, vždy od 9:00. Režisérovi vedení navíc ukládalo i jiné pracovní úkoly než samotné režírování. Zaměstnanec se přitom opakovaně marně snažil dosáhnout dohody s novým vedením ohledně náplně práce a docházky. Jeho absence vyústily v okamžité zrušení pracovního poměru, které však bylo shledáno neplatným. Ústavní soud, na nějž se obrátil ve sporu neúspěšný zaměstnavatel, hodnotil i to, zda se obecné soudy neodchýlily od rozhodovací praxe Nejvyššího soudu, který dříve dovodil, jak jsme v úvodu uvedli, že pro okamžité zrušení postačuje neomluvená absence v délce pěti dnů. Ústavní soud zdůraznil, že z judikatury Nejvyššího soudu vyplývá, že je tomu tak pouze „zpravidla“, přičemž vždy je třeba přihlédnout i k dalším okolnostem. V případě režiséra právě takové další okolnosti hovořící ve prospěch zaměstnance existovaly, a neomluvená absence zaměstnance tedy nepostačovala k okamžitému zrušení.

Výše náhrady za ztížení společenského uplatnění (odlišná výše v pracovněprávních a občanskoprávních vztazích)

Pro určení výše náhrady za ztížení společenského uplatnění v pracovněprávních vztazích nelze namísto zvláštní právní úpravy obsažené v pracovněprávních předpisech použít právní úpravu náhrady za ztížení společenského uplatnění obsaženou v zákoně č. 89/2012 Sb., občanském zákoníku, ani doporučující Metodiku Nejvyššího soudu k náhradě nemajetkové újmy na zdraví (bolest a ztížení společenského uplatnění podle ust. § 2958 občanského zákoníku), a to ani v případě, že by poškozenému podle nařízení vlády č. 276/2015 Sb. (popřípadě podle vyhlášky č. 440/2001 Sb.) náleželo nižší odškodnění, než které by mu náleželo podle právní úpravy obsažené v občanském zákoníku (podle Metodiky Nejvyššího soudu k náhradě nemajetkové újmy na zdraví). - *Subsidiární použití ust. § 2958 o. z. a z něj vycházející metodiky k náhradě nemajetkové újmy na zdraví na pracovněprávní vztahy nepřipadá v úvahu; rozdílnost právní úpravy odškodnění bolesti a ztížení společenského uplatnění v zákoníku práce od úpravy obsažené v občanském zákoníku je odůvodněna odlišností pracovněprávních vztahů od vztahů občanskoprávních, danou povahou závislé práce - tento právní názor Nejvyšší soud ČR vyjádřil již ve svém rozsudku ze dne 26. 9. 2017 spis. zn. 21 Cdo 4556/2016.*

Soud může podle ust. § 388 zákoníku práce ve výjimečných případech výši odškodnění stanovenou prováděcím právním předpisem (ust. § 372 odst. 2) přiměřeně zvýšit. Povinnost zaplatit náhradu

odpovídající zvýšení odškodnění podle ust. § 388 zákoníku práce bez soudního rozhodnutí nevzniká; povinnost plnit (a tedy i dluh) zaměstnavateli vzniká až na základě soudního rozhodnutí, v němž je určena doba plnění, a teprve uplynutím takto určené doby plnění by mohlo dojít k prodlení zaměstnavatele.

(Podle rozsudku Nejvyššího soudu ČR spis. zn. 21 Cdo 3687/2018, ze dne 28. 5. 2019)

Započtení pohledávky zaměstnavatele na náhradu škody vůči pohledávce zaměstnance na mzdu

Jednostranné započtení pohledávky zaměstnavatele na náhradu škody proti pohledávce zaměstnance na mzdu, plat, odměnu z dohody a náhradu mzdy nebo platu není přípustné, i kdyby byly dodrženy zákonné limity (pro srážky ze mzdy) vyplývající z ust. § 278 a § 279 odst. 1 o.s.ř. Zaměstnavatel je oprávněn započíst svou pohledávku na náhradu škody proti pohledávce zaměstnance na mzdu, plat, odměnu z dohody a náhradu mzdy nebo platu a provést srážku (srážky) ze mzdy za účelem uspokojení svého nároku na náhradu škody jen na základě dohody o srážkách ze mzdy uzavřené se zaměstnancem, potvrdil rozsudek Nejvyššího soudu ČR spis. zn. 21 Cdo 238/2019, ze dne 21. 5. 2019.[1]

Adolf Maulwurf

[1] Proti uvedenému rozhodnutí NS byla podána ústavní stížnost, kterou Ústavní soud eviduje pod spis. zn. III. ÚS 2770/19, a zatím, v době odevzdání příspěvku (16. 9. 2019) – přehledu judikatury redakci epravo.cz o ní nerozhodl.

© 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