27. 1. 2020

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 8.

Přinášíme další část průběžného přehledu nejzajímavějších a nejpřínosnějších soudních rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR v oblasti pracovněprávních vztahů z roku 2019, tentokrát včetně rozhodnutí ze související oblasti úpravy služebněprávních vztahů (a současně s přesahem do práva občanského), které vychází z pracovněprávní judikatury – a to k náhradě ztráty na služebním platu po skončení neschopnosti výkonu služby, a též i judikát z oblasti obchodněprávních vztahů úzce související s pracovněprávní problematikou – a to ke konkludentnímu rozvázání pracovního poměru statutárního orgánu kapitálové společnosti.

Limity krácení dovolené a kumulace sankcí - souběh s okamžitým zrušením pracovního poměru

Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 2296/2018, ze dne 29. 8. 2019, připomenul zákonné limity krácení dovolené za neomluvenou absenci, a to jednak zásadu, že dovolená za určitý kalendářní rok se krátí jen z důvodů vzniklých v tomto roce (dle ust. § 223 odst. 6 zákoníku práce) a jednak, že limit krácení dovolené dle ust. § 223 odst. 3 zákoníku práce spočívající v tom, že zaměstnanci musí zůstat alespoň dovolená v délce 2 dnů, se vztahuje jen na zaměstnance, jehož pracovní poměr k témuž zaměstnavateli trval po celý kalendářní rok. A dále se Nejvyšší soud vyjádřil k otázce kumulace sankcí za neomluvenou absenci.

Vzhledem k tomu, že právní úprava dovolené je konstruována převážně ve vztahu ke „kalendářnímu roku“, krátí se dovolená za kalendářní rok výhradně za doby zameškané v tomto kalendářním roce. Pro účely krácení dovolené se proto při sečítání zameškaných dob vychází z období od 1. 1. do 31. 12. kalendářního roku, za který se dovolená poskytuje (v němž vzniklo právo na dovolenou, která se krátí). Vzhledem k tomu nelze pro neomluveně zameškanou směnu (směny) v kalendářním roce krátit dovolenou, na kterou vznikl nárok v předchozím kalendářním roce.

Při krácení dovolené za neomluveně zameškanou směnu (směny) musí být zaměstnanci, jehož pracovní poměr k témuž zaměstnavateli trval po celý kalendářní rok, poskytnuta dovolená aspoň v délce dvou týdnů. Zachování této minimální výměry dovolené se však vztahuje výhradně na zaměstnance, jehož pracovní poměr trvá po celý kalendářní rok, v němž se posuzuje zameškaná doba a v němž také dochází k případnému krácení, tedy doba od 1. 1. do 31. 12. Jestliže pracovní poměr zaměstnance netrvá po celý kalendářní rok a zaměstnanec tak má právo jen na poměrnou část dovolené, může se tato dovolená zkrátit celá, a to právě proto, že pracovní poměr netrval celý kalendářní rok.

V případě současného krácení dovolené dle ust. § 223 zákoníku práce a okamžitého zrušení pracovního poměru dle ust. § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce nejde o nepřípustnou kumulaci sankcí.

Absolutní neplatnost mzdového výměru pro rozpor se zákonem

K neplatnosti mzdového výměru pro rozpor se zákonem, který spočívá v tom, že mzdový výměr zakládá právo zaměstnance na plnění v pracovním poměru (mzdu) v menším rozsahu, než vyplývá ze

smlouvy (kolektivní smlouvy, pracovní smlouvy nebo jiné smlouvy) nebo než stanoví vnitřní předpis, soud podle ust. § 19 písm. d) zákoníku práce ve znění účinném do 31. 12. 2012 přihlédne i bez návrhu, neboť uvedená vada mzdového výměru zakládá absolutní neplatnost tohoto právního úkonu zaměstnavatele, vyplývá z rozsudku Nejvyššího soudu ČR spis. zn. 21 Cdo 1654/2018, ze dne 18. 9. 2019.

Náhrada ztráty na služebním platu po skončení neschopnosti výkonu služby

Při určení náhrady za ztrátu platu po skončení neschopnosti výkonu služby poškozeného vojáka založené služebněprávním vztahem je třeba postupovat podle stejných pravidel určení náhrady jako při stanovení náhrady za ztrátu platu po skončení pracovní neschopnosti v pracovněprávním poměru a je možno použít závěry dosavadní judikatury Nejvyššího soudu, v níž byly řešeny otázky určení náhrady za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti po pracovním úrazu a zjištění nemoci z povolání, určil Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 23 Cdo 1827/2019, ze dne 11. 9. 2019. - Uvedený způsob určení náhrady za ztrátu na výdělku pak platí i pro odškodnění v občanskoprávním vztahu mezi pojišťovnou a právnickou osobou, která uplatňuje u pojišťovny nárok na refundaci vyplacené náhrady za ztrátu na služebním platu po skončení výkonu služby poškozeného. – Nejvyšší soud ČR pod spis. zn. 23 Cdo 1827/2019 posuzoval nárok žalobkyně – České republiky – Ministerstva obrany proti žalované, jakožto pojišťovně, u níž byl z titulu pojištění odpovědnosti za škodu způsobenou motorovými vozidly pojištěn osobní automobil, kterým byla dne 1. 7. 2010 způsobena škoda při dopravní nehodě v důsledku níž utrpěl úraz voják z povolání. Uplatněný žalobní nárok představoval rozdíl mezi refundací náhrady poskytnuté žalovanou a výší náhrady, jež žalobkyně přiznala tomuto vojáku za ztrátu na platu po skončení neschopnosti výkonu služby následkem úrazu při výkonu služby. V předmětné věci žalobkyně správně vyšla při určení výše této náhrady za ztrátu platu z úvahy, že od průměrného příjmu (výdělku) poškozeného vojáka před poškozením zdraví je třeba za dobu, kdy poškozený nepracuje a je veden v evidenci uchazečů o zaměstnání na úřadu práce, odečíst průměrný fiktivní výdělek ve výši minimální mzdy a nikoliv fiktivní výdělek, kterého by mohl poškozený dosáhnout na pracovní pozici, kterou by mohl s ohledem na jeho zdravotní omezení vykonávat, konstatoval Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 23 Cdo 1827/2019, ze dne 11. 9. 2019.

V uvedeném rozhodnutí připomněl, že Nejvyšší soud ve své rozhodovací praxi již řešil otázku, která se dotýká řešení právní otázky v dané věci, kdy rozsudkem ze dne 1. 9. 2015, spis. zn. 21 Cdo 1647/2015, vyřešil dosud neřešenou otázku, jakou částku (vedle průměrného výdělku před vznikem škody a invalidního důchodu pobíraného z téhož důvodu) je třeba uvažovat při výpočtu náhrady za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti zaměstnance, který je veden v evidenci uchazečů o zaměstnání, jestliže je jeho pracovní způsobilost zachována jen zčásti. Ze závěrů uvedeného rozsudku vyplývá, že při určení náhrady za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti je namístě uvažovat s výdělkem ve výši minimální mzdy, je-li zaměstnanec veden v evidenci uchazečů o zaměstnání, neboť tato osoba nedosahuje žádný výdělek (a to nikoliv z důvodu následků nemoci z povolání nebo následků po pracovním úrazu, ale v důsledku nedostatku vhodných pracovních příležitostí). Nejvyšší soud svůj závěr odůvodnil tím, že žádný zaměstnanec, který by byl - kdyby to umožňoval stav trhu práce - zaměstnán v pracovním poměru nebo v právním vztahu založeném některou z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, nemůže dosahovat nižší mzdu, plat nebo odměnu z dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, než kolik činí minimální mzda. Ještě před uvedeným rozhodnutím Nejvyšší soud v rozsudku ze dne 20. 2. 2014, spis. zn. 21 Cdo 29/2013 učinil závěr, že za výdělek po zjištění nemoci z povolání resp. po pracovním úrazu se považuje ve smyslu ust. § 371 odst. 3 části první věty za středníkem zákoníku práce (platného do 30. 9. 2015) výdělek ve výši minimální mzdy určený podle sazby, kterou se řídí minimální mzda poškozeného zaměstnance podle ust. § 111 odst. 2 zákoníku práce a podle nařízení vlády č. 567/2006 Sb. *Od 1. 10. 2015 jde o ust. § 271b odst. 3 části věty první za středníkem zákoníku práce (ve znění zákona č. 205/2015 Sb.), přičemž za výdělek po pracovním úrazu nebo po*

zjištění nemoci z povolání se považuje výdělek ve výši minimální mzdy (a od 1. 10. 2018 na základě novelizace zákoníku práce zákonem č. 181/2018 Sb.) platné v den prvního zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání.

Započtení pohledávky zaměstnavatele na náhradu škody vůči pohledávce zaměstnance na mzdu a srážky ze mzdy

Nejvyšší soud ČR v rozsudku ze dne 21. 5. 2019, spis. zn. 21 Cdo 238/2019 [1] konstatoval, že i když je proti pohledávce zaměstnance na mzdu, plat, odměnu z dohody a na náhradu mzdy nebo platu jednostranné započtení zaměstnavatelem - jsou-li dodrženy zákonné limity - obecně přípustné, jde-li však o pohledávku zaměstnavatele na náhradu škody, zákon jednostranné započtení zaměstnavatelem zapovídá, neboť možnost provádět srážky ze mzdy k náhradě škody podmiňuje uzavřením dohody o srážkách ze mzdy (ust. § 147 odst. 3 věta druhá zákoníku práce). I kdyby byly dodrženy zákonné meze vyžadované ust. § 144a odst. 4 zákoníku práce vyplývající z ust. § 278 a § 279 odst. 1 občanského soudního řádu, je zaměstnavatel 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. (*Jestliže tedy v předmětném případě zaměstnavatel jednostranně započetl a srazil ze mzdy zaměstnance část své pohledávky na náhradu škody, kterou mu měl způsobit při plnění pracovních úkolů, aniž by mezi účastníky byla o tom uzavřena dohoda o srážkách ze mzdy, bylo třeba považovat za věcně správný závěr odvolacího soudu, že nebyla-li ani v době do 15 dnů po uplynutí období splatnosti zaměstnanci vyplacena část mzdy za příslušný měsíc, aniž pro její nevyplacení existoval zákonný důvod, bylo následné okamžité zrušení pracovního poměru, k němuž přistoupil zaměstnanec, podle ust. § 56 odst. 1 písm. b) zákoníku práce důvodné.)* - Závěr o nemožnosti provedení jednostranného započtení nároku zaměstnavatele na náhradu škody a provedení srážek ze mzdy byl opřen o kogentní ust. § 147 odst. 3 věty druhé zákoníku práce, který má vzhledem k subsidiaritě občanského zákoníku aplikační přednost. Lze sice v obecné rovině přisvědčit připomínce zaměstnavatele, že započtení a srážky ze mzdy jsou dva rozdílné instituty, nicméně v kontextu případu byla srážka ze mzdy faktickým důsledkem stěžovatelkou provedeného započtení nároku na náhradu škody, a proto nelze mít výhrady proti závěru Nejvyššího soudu, že takový postup není vůči zaměstnanci právě s ohledem na ust. § 147 odst. 3 zákoníku práce větu druhou možný, konstatoval Ústavní soud ve svém usnesení spis. zn. III. ÚS 2770/19, ze dne 29. 10. 2019, kterým odmítl následnou ústavní stížnost zaměstnavatele.

Pracovní poměr ředitele školy zřízené tzv. neveřejným zřizovatelem

Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 1484/2019, ze dne 5. 9. 2019, dospěl k závěru, že pracovní poměr ředitele školy nebo školského zařízení, jejichž činnost vykonává jiná právnická osoba (než školská právnická osoba, příspěvková organizace, organizační složka státu nebo její součást – tj. školského zařízení zřízeného tzv. neveřejným zřizovatelem), je-li tímto ředitelem jiná, od statutárního orgánu odlišná osoba v pracovněprávním vztahu k této právnické osobě, která splňuje předpoklady pro výkon funkce ředitele školy nebo školského zařízení stanovené zvláštním zákonem, se podle právní úpravy účinné do 31. 12. 2011 zakládal jmenováním, které prováděl statutární orgán této právnické osoby.

Krácení víceúčelové paušální náhrady výdajů soudce

Doba čerpání mateřské dovolené nebo rodičovské dovolené soudcem je důvodem, pro který se soudci krátí podle ust. § 35 odst. 3 věty první zákona o platu a dalších náležitostech představitelů víceúčelová paušální náhrada výdajů na reprezentaci a na odbornou literaturu, vyložil Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 2887/2018, ze dne 18. 9. 2019.

Konkludentní rozvázání pracovního poměru se zaměstnancem vykonávajícím funkci statutárního orgánu kapitálové společnosti

Vykonává-li zaměstnanec v pracovním poměru ke kapitálové obchodní společnosti činnost, kterou po svém zvolení má (musí) vykonávat jako statutární orgán (nebo jeho člen) společnosti, zaniká jeho pracovní poměr (neujednají-li si strany něco jiného) konkludentní dohodou o rozvázání pracovního poměru. Ačkoli byly uvedené závěry dotýkající se zániku pracovního poměru přijaty ve vztahu k právní úpravě účinné do 31. 12. 2011, prosadí se také v režimu (zrušeného) obchodního zákoníku (obch. zák.) po začlenění ust. § 66d obch. zák. (tedy ve znění tohoto předpisu účinném od 1. 1. 2012 do 31. 12. 2013). Přestože totiž ust. § 66d obch. zák. (od 1. 1. 2012) umožňoval vykonávat obchodní vedení společnosti v pracovním poměru, šlo o režim, který si společnost a člen jejího statutárního orgánu museli sjednat. Jestliže strany neprojevily vůli podřídit výkon činnosti spadající pod obchodní vedení zákoníku práce, pak na tento právní vztah zákoník práce nedopadal a práva, resp. povinnosti člena voleného orgánu obchodní společnosti zůstaly zcela podřízeny obchodnímu zákoníku. Proto platilo i v režimu ust. § 66d obch. zák., že vykonává-li zaměstnanec v pracovním poměru ke kapitálové obchodní společnosti činnost, kterou po svém zvolení měl (musel) vykonávat jako statutární orgán (nebo jeho člen) společnosti, zanikl jeho pracovní poměr (neujednaly-li si strany něco jiného) konkludentní dohodou o rozvázání pracovního poměru. K tomu je třeba dodat, že ani v režimu ust. § 66d obch. zák. (stejně jako před začleněním tohoto ustanovení do obchodního zákoníku, resp. stejně jako v režimu právní úpravy účinné od 1. 1. 2014) stranám (účastníkům dosavadního pracovního poměru) nic nebránilo, aby se dohodly, že původní pracovní poměr zaměstnance, který zanikl jmenováním zaměstnance do funkce statutárního orgánu (nebo jeho člena), se „obnoví“ po zániku této funkce. Jinými slovy, aby strany uzavřely novou pracovní smlouvu, jež založí pracovní poměr totožný s tím, který zanikl vznikem funkce statutárního orgánu (nebo jeho člena), přičemž dnem nástupu do práce – a tedy i dnem vzniku tohoto „staronového“ pracovního poměru – určily den, který následuje po dni zániku funkce statutárního orgánu (nebo jeho člena). Na rozdíl od právní úpravy účinné do 31. 12. 2011, resp. od 1. 1. 2014 však ust. § 66d obch. zák. umožňovalo, aby se strany dohodly, že statutární orgán (nebo jeho člen) bude vykonávat obchodní vedení v pracovním poměru, tedy i dohodu, podle níž zůstane dosavadní pracovní vztah nově zvoleného statutárního orgánu (nebo jeho člena) zachován – s tím, že odměnu za výkon funkce musí schválit valná hromada společnosti, jinak statutárnímu orgánu (nebo jeho členovi) náleží odměna určená podle ust. § 571 odst. 1 obch. zák., vyložil Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 27 Cdo 4344/2017, ze dne 30. 9. 2019.

Adolf Maulwurf

[1] K dispozici >>> zde.

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

Další články:

- Dvojí zvýšení podpory v nezaměstnanosti k 1. 1. 2026
- 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