

V praxi se tak pozice bývalého zaměstnance oproti těm stále u dlužníka zaměstnaným bude lišit v tom, že **bývalý zaměstnanec bude omezen v získávání informací** oproti zaměstnancům, kteří jsou u zaměstnavatele ještě zaměstnáni. Dlužník, resp. bývalý zaměstnavatel nemá povinnost bývalého zaměstnance informovat či projednávat s ním určité záležitosti v rozsahu stanoveném zákoníkem práce (§ 279 a § 280 zákoníku práce). Se statutem zaměstnance souvisí i možnost být zastupován odborovou organizací v insolvenčním řízení či incidenčním sporu (§ 20 odst. 2 insolvenčního zákona). Je však možné, že by bylo takové právo s ohledem na charakter pohledávky přiznáno i bývalému zaměstnanci a autoři se přiklánějí k tomuto výkladu.

ZÁVĚR

Otázky zaměstnance insolventního zaměstnavatele budou v zásadě vždy směřovat k řešení situace, zda má smysl setrvávat v pracovním poměru, a k řešení situace, zda jsou hrazeny pohledávky zaměstnance, příp. jak se domoci jejich úhrady. Zaměstnanec je nicméně i zde chráněn zákoníkem práce a jeho pohledávky jsou prioritními a mají být uspokojovány z majetkové podstaty i v průběhu insolvenčního řízení.

Mgr. Michal VRAJÍK,
advokát

Mgr. Lukáš GĚBOUSKÝ,
advokátní koncipient



Z AKTUÁLNÍ JUDIKATURY

ROZSAH BEZDŮVODNÉHO OBOHACENÍ PŘI NEPRÁVEM VYPLACENÉ ODMĚNĚ ZA PRÁCI

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 1. února 2022, sp. zn. 21 Cdo 143/2021
(dostupný na www.nsoud.cz)

Obecným předpokladem **bezdůvodného obohacení** je získání majetkového prospěchu jedním subjektem (obohaceným), které může spočívat buď v rozmnožení majetku obohaceneho (např. získáním peněz nebo využitím výsledků něčí práce), nebo v tom, že se jeho majetek nezmenšil, ačkoli by k tomu jinak po právu došlo (k obohacení došlo ušetřením majetkových hodnot). Tento předpoklad je **v případě neprávem vyplaceného platu nebo jeho části splněn u pojistného na sociální zabezpečení a na veřejné zdravotní pojištění, které je povinen platit zaměstnanec a které zaměstnavatel srazí z jeho platu (jeho části) určeného k výplatě a odvede za zaměstnance na účet příslušné**

okresní správy sociálního zabezpečení a příslušné zdravotní pojišťovny [...]. Uvedený předpoklad bezdůvodného obohacení zaměstnance však není splněn u pojistného na sociální zabezpečení a na veřejné zdravotní pojištění, které je povinen platit (ze svých prostředků) zaměstnavatel [...], neboť zaplacením tohoto pojistného z vlastních prostředků zaměstnavatele na účet příslušné okresní správy sociálního zabezpečení a příslušné zdravotní pojišťovny nedochází k rozmnožení majetku zaměstnance ani k tomu, že se jeho majetek nezměnil, ačkoli by k tomu jinak po právu došlo (k ušetření majetkových hodnot). Pojistné na sociální zabezpečení a na veřejné zdravotní pojištění, které byla žalobkyně povinna zaplatit ze svých prostředků v souvislosti s odměnou ve výši 262 000 Kč neprávem vyplacenou T. B. a s ní spojeným zvýšením náhrady jeho platu ve výši 308 236 Kč, je proto škodou vzniklou žalobkyní a nikoliv bezdůvodným obohacením na straně T. B. (na rozdíl od pojistného odvedeného žalobkyní za T. B., které bylo sraženo z uvedených částek a které je součástí jím získaného majetkového prospěchu).

Komentář

V citovaném rozsudku se Nejvyšší soud zabýval případem, kdy zaměstnanci byla zaměstnavatelem neprávem vyplacena odměna na základě neplatného rozhodnutí jiného zaměstnance, neboť tento nebyl oprávněn o vyplacení jménem zaměstnavatele rozhodnout. V důsledku navyšování vyplácených částek se změnila rovněž výše pojistného na sociální zabezpečení a na veřejné zdravotní pojištění, které je zaměstnavatel povinen za zaměstnance odvádět. Nejvyšší soud v těchto souvislostech mimo jiné vyložil, kdy jsou takto odvedené platby pojistného bezdůvodným obohacením, a zaměstnanec, jemuž byla odměna neprávem vyplacena, je tak povinen jej zaměstnavateli vydat. Zaměstnavatel se přitom domáhal náhrady škody právě po zaměstnanci, který o vyplacení odměny neoprávněně rozhodl, v důsledku čehož byla příslušnému vedoucímu zaměstnanci vyplacena odměna, kterou neměl obdržet.

Soudy nižších stupňů dovodily, že částky odpovídající zvýšeným odvodům na zdravotní a sociální pojištění (a další s tím související platby) nejsou bezdůvodným obohacením zaměstnance, kterému byla odměna vyplacena. V daném případě však došlo k naplnění všech předpokladů vzniku odpovědnosti za škodu zaměstnance, který o výplatě odměny neoprávněně rozhodl, a tím způsobil zaměstnavateli škodu. Uvedené má význam z toho hlediska, že zatímco vydání bezdůvodného obohacení může zaměstnavatel požadovat jen tehdy, pokud se jej nemůže domoci po zaměstnanci, který odměnu neoprávněně obdržel a měl by ji z tohoto důvodu vrátit, o náhrady škody tento předpoklad neplatí, neboť v tomto případě z ní nemá tento jiný zaměstnanec majetkový prospěch.

Dovolací soud se ztotožnil se závěry soudů nižších stupňů a dále rozvedl, za jakých podmínek jsou odvedené platby pojistného bezdůvodným obohacením. Nejvyšší soud zde rozlišuje mezi platbou pojistného na sociální zabezpečení a na veřejné zdravotní pojištění, které je povinen platit zaměstnanec a které zaměstnavatel odvádí za zaměstnance, a mezi pojistným placeným z vlastních prostředků zaměstnavatele. O bezdůvodné obohacení se jedná toliko v prvně uvedeném případě, neboť zde vzniká na straně zaměstnance určitá majetková výhoda. Naopak u pojistného, které je povinen platit zaměstnavatel, se o bezdůvodné obohacení jednat nemůže, když dochází k majetkovým změnám pouze na straně zaměstnavatele. V takovém případě se může jednat o škodu způsobenou zaměstnavateli zaměstnancem, který o vyplacení neplatně rozhodl. Taková škoda je tedy vymahatelná po zaměstnanci bez dalšího.

Se závěry Nejvyššího soudu se autoři ztotožňují. Dovolací soud vyšel při rozhodování z definičního znaku bezdůvodného obohacení, kterým je získání majetkového prospěchu. V kontextu neprávem vyplacené odměny se proto jeví smysluplným rozlišovat pojistné placené z prostředků zaměstnavatele a pojistné, které zaměstnavatel sráží z odměny zaměstnance. Toto rozlišení má potom význam pro určení subjektu, na němž se zaměstnavatel smí primárně domáhat vrácení příslušných částek, a podmínek, za nichž tak může učinit.

ODSTUPNÉ PŘI ROZVÁZÁNÍ PRACOVNÍHO POMĚRU Z DŮVODU POZBYTÍ ZDRAVOTNÍ ZPŮSOBILOSTI PRO PRACOVNÍ ÚRAZ NEBO NEMOC Z POVOLÁNÍ

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 1. března 2022, sp. zn. 21 Cdo 827/2021

(dostupný na www.nsoud.cz)

K formulované právní otázce, **zda odstupné by nemělo být snižováno proporcionálně „dle procenta zavinění žalobce a žalované“**, srov. odůvodnění rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 21. 1. 2014, sp. zn. 21 Cdo 983/2013, uveřejněného pod č. 69 v časopise Soudní judikatura, roč. 2015, rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 2. 2. 2016, sp. zn. 21 Cdo 4885/2014, nebo rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 22. 7. 2021, sp. zn. 21 Cdo 395/2021. Z těchto rozhodnutí vyplývá, že **zaměstnanci, který uzavřel se zaměstnavatelem dohodu o rozvázání pracovního poměru, přísluší – bez ohledu na to, co bylo v této dohodě uvedeno jako důvod rozvázání pracovního poměru a zda byl v době uzavření dohody zařízením závodní preventivní péče vydán lékařský posudek o způsobilosti zaměstnance k práci – odstupné ve výši nejméně dvanáctinásobku průměrného výdělku, jestliže bude zjištěno, že zaměstnanec v době uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru nesměl pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení nemocí z povolání dále konat dosavadní práci a že tato okolnost byla skutečným důvodem rozvázání pracovního poměru účastníků, a jestliže – byly-li důvodem zdravotní nezpůsobilosti zaměstnance k výkonu dosavadní práce pracovní úraz nebo onemocnění nemocí z povolání – se zaměstnavatel zcela nezprostil své odpovědnosti za škodu vzniklou zaměstnanci pracovním úrazem nebo nemocí z povolání** podle § 367 odst. 1 zákoníku práce. Ostatně i právní doktrína vykládá bez pochybností ustanovení § 67 odst. 2 věty druhé zákoníku práce tak, že **zaměstnanci přísluší právo na odstupné tehdy, nezprostil-li se zaměstnavatel zcela své povinnosti nahradit škodu nebo nemajetkovou újmu vzniklou pracovním úrazem nebo nemocí z povolání** (srov. Bělina, M., Drápal, L. a kol.: Zákoník práce. Komentář. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019. s. 395, Hůrka, P. a kol. Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku s podrobným komentářem, Olomouc: ANAG, 2018, s. 230, nebo Jouza, L. Skončení pracovního poměru ze zdravotních důvodů, Bulletin advokacie, roč. 2014, č. 9., s. 46). Odvolací soud se tedy neodchýlil od ustálené rozhodovací praxe dovolacího soudu a ani není důvod, aby tato právní otázka byla dovolacím soudem posouzena jinak.

Komentář

Komentované rozhodnutí rekapituluje postoj Nejvyššího soudu k právu na zákonné odstupné zaměstnance, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. d) zákoníku práce nebo dohodou z týchž důvodů. Jedná se tedy zejména o situace, kdy zaměstnanec nesmí nadále konat dosavadní práci pro pracovní úraz či nemoc z povolání. Odstupné však nenáleží, pokud se zaměstnavatel zcela zprostil své povinnosti k náhradě újmy z pracovního úrazu nebo nemoci z povolání vůči zaměstnanci.

Nejvyšší soud uzavřel, že odvolací soud rozhodoval v souladu s ustálenou rozhodovací praxí dovolacího soudu, když dospěl k závěru, že odstupné nenáleží pouze v případě, kdy se zaměstnavatel své povinnosti k náhradě újmy z pracovního úrazu či nemoci z povolání zprostil zcela. Nepřipouští tedy možnost částečného zproštění a tomu odpovídajícího poměrného snížení odstupného. Přitom je nutno vycházet ze skutečného stavu věcí, nikoliv z toho, co strany uvedou v dohodě o rozvázání pracovního poměru. Proto náleží zaměstnanci odstupné i tehdy, když zaměstnanec není nadále schopen vykonávat práci v důsledku pracovního úrazu či nemoci z povolání, přičemž tato okolnost je skutečným důvodem rozvázání pracovního

poměru, strany však v dohodě uvedou důvod jiný a tento skutečný zamlčí. Zaměstnanec v takovém případě ale musí prokázat, že skutečným důvodem rozvázání pracovního poměru byla některá z okolností uvedených v § 52 písm. d) zákoníku práce podmiňujících právo na odstupné.

Se závěry dovolacího soudu se autoři plně ztotožňují. Ve vztahu k možnosti zaměstnavatele zprostit se povinnosti k náhradě újm z pracovního úrazu či nemoci z povolání a neposkytnout zaměstnanci odstupné podle § 67 odst. 2 zákoníku práce zákon jiný výklad ani nepřipouští, když výslovně stanoví, že se zaměstnavatel musí své povinnosti k náhradě újm zprostit zcela. Nezprostil-li se zcela, nýbrž pouze částečně, odstupné takovému zaměstnanci náleží v plné výši.

Autoři dále hodnotí jako správný rovněž závěr o odstupném, na něž má nárok zaměstnanec, který není nadále schopen vykonávat práci pro pracovní úraz či nemoc z povolání, bez ohledu na důvod uvedený v dohodě o rozvázání pracovního poměru. Opačný výklad by znamenal aprobování nepřípustného obcházení zákona a krácení zákonných práv zaměstnance. Zaměstnanci tak za stanovených podmínek náleží odstupné ve výši nejméně dvanáctinásobku průměrného měsíčního výdělku a na tomto právu jej nelze zkrátit zmlčným skutečným důvodem rozvázání pracovního poměru.

K ROZDÍLU MEZI ODNĚTÍM BONUSOVÉ SLOŽKY MZDY A JEJÍM NEVYHODNOCENÍM A NEPŘÍZNÁNÍM

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 28. června 2022, sp. zn. 21 Cdo 1468/2022

(dostupný na www.nsoud.cz)

Dovodil-li proto odvolací soud (ve shodě se soudem prvního stupně, s jehož skutkovými i právními závěry se ztotožnil), že za situace, kdy **podle ujednání účastníků v písemné smlouvě o mzdě ze dne 18. 3. 2019 mohl žalovaný „v souladu s ekonomickými možnostmi zaměstnavatele (v závislosti na množství získaných finančních zdrojů z nenárokových dotací, grantů a darů) a v případě mimořádného výkonu práce zaměstnance“ žalobkyni „přidělit bonus na základě jednorázového rozhodnutí zaměstnavatele“**, a tedy „bylo zcela na vůli zaměstnavatele, zda a v jakém rozsahu žalobkyni bonus v tom kterém měsíci poskytne“, představoval žalobkyni požadovaný „bonus“ **nenárokovou složku mzdy**, bylo ve věci rozhodnuto v souladu se zákonem a výše citovanou ustálenou judikaturou, na niž dovolací soud nemá důvod cokoliv měnit.

Namítá-li dovolatelka, že žalovaný byl „povinen o odnětí bonusů informovat žalobkyni před započítáním výkonu práce, za niž měly být tyto bonusy vypláceny“, neboť „dle judikatury dovolacího soudu skutečnost, že zaměstnanci již nadále nebude poskytována část mzdy (její složka) stanovená zaměstnavatelem v závislosti na hodnocení pracovních výsledků zaměstnance nebo na základě jiných hledisek (že mu tuto část mzdy zaměstnavatel jako takovou odebrá), je zaměstnavatel povinen zaměstnanci oznámit před začátkem výkonu práce, za kterou mu tato část mzdy doposud příslušela, a že až do tohoto oznámení má zaměstnanec právo na mzdu v dosavadní (sjednané nebo stanovené) výši“, potom přehlídí, že uvedený právní názor, který Nejvyšší soud vyslovil v rozsudcích ze dne 15. 3. 2016, sp. zn. 21 Cdo 4254/2014, a ze dne 15. 8. 2018, sp. zn. 21 Cdo 5984/2017, platí za situace, kdy se **zaměstnavatel rozhodl odejmout (odebrat) zaměstnanci pohyblivou složku mzdy jako takovou (nikoli ji – tak jako v posuzovaném případě – nepřiznat zaměstnanci pouze za určité období)**. Proto odkazy dovolatelky na tato rozhodnutí dovolacího soudu nejsou přílehlavá.

Komentář

Citovaným rozhodnutím se Nejvyšší soud opětovně vyjádřil k otázce rozlišování nárokových a nenárokových složek mzdy a zopakoval, že za situace, kdy podle smlouvy uzavřené mezi

zaměstnancem a zaměstnavatelem může zaměstnavatel za určitých okolností rozhodnout o přiznání bonusu zaměstnanci, je tento bonus nenárokovou složkou mzdy a zůstává na vůli zaměstnavatele, zda a v jaké výši jej tomuto zaměstnanci poskytne. Povinnost poskytnout bonus vzniká až rozhodnutím zaměstnavatele o jeho poskytnutí.

Soudy nižších stupňů rozhodovaly v souladu se shora popsanou ustálenou judikaturou Nejvyššího soudu a daly za pravdu zaměstnavateli, který odmítal povinnost bonus poskytnout, aniž by o tom nejprve rozhodl. Dovolací soud uzavřel, že neshledává důvod ke změně ustálené judikatury, a závěry odvolacího soudu aproboval s tím, že podle ujednání ve smlouvě o mzdě bylo poskytnutí bonusu jednoznačně podmíněno rozhodnutím zaměstnavatele.

Zaměstnankyně v dovolání zejména namítala okolnost, že zaměstnavatel neměl splnit svou povinnost informovat ji o odnětí bonusu ještě před započítáním výkonu práce. Dovolací soud nicméně zdůraznil, že tato judikatura dopadá na situace, pokud je pravidelná složka mzdy zaměstnanci již přiznána na základě pracovních výsledků zaměstnance nebo jiných hledisek (např. osobní ohodnocení v určité výši), tak její snížení nebo odnětí nemůže působit zpětně, tj. že nelze snížit již přiznané osobní ohodnocení. V případě bonusu jde nicméně o situaci, kdy na něj zaměstnankyně neměla vůbec nárok, a nešlo tedy o situaci, kdy byl bonus zpětně odebrán již za období, kdy byl zaměstnankyni přiznán. Naopak jde o případy, kdy zaměstnavatel využil svého práva bonus za některé období vůbec nepřiznat, a jde tedy o zcela odlišnou situaci.

Se závěry soudní praxe se autoři zcela ztotožňují. Při posuzování, zda bonus v konkrétním případě představuje nárokovou, či nenárokovou složku mzdy, je třeba vycházet z ujednání stran. Dokud tedy zaměstnavatel nerozhodne o přiznání bonusu, má bonus v tomto případě s ohledem na text ujednání jednoznačně pouze fakultativní povahu. Pokud jde o samotný rozdíl mezi odnětím a nepřiznáním složky mzdy, je rovněž potřeba názor Nejvyššího soudu vyhodnotit jako správný. Zejména v případě ročních bonusů je totiž až po uplynutí období možné vyhodnotit, zda zaměstnanec tuto složku obdrží, protože v tomto posouzení se v praxi často hodnotí ekonomická situace zaměstnavatele. Výklad zaměstnankyně by tudíž prakticky znamenal, že zaměstnavatel se musí ještě před počátkem vyhodnoceného období rozhodnout, zda zaměstnanec bonus dostane, což zcela odporuje povaze těchto složek mzdy, kdy se poskytují v návaznosti na pracovní výsledky a další okolnosti, které je možné logicky vyhodnotit až po skončení takového období.

JUDr. Radim MARADA,

advokát v trvalé spolupráci s Mgr. Michalem Vrajíkem

Mgr. Karolina KONEČNÁ,

advokátní koncipientka



VÍTE, ŽE...

**...NA WWW.ANAG.CZ NALEZNETE ÚPLNÝ PŘEHLED OBSAHŮ
VŠECH DOSUD VYDANÝCH ČÍSEL ČASOPISU MZDOVÁ ÚČETNÍ?**

V názvech článků lze rovněž vyhledávat podle klíčového slova a filtrovat podle autora, roku či kategorie témat.