

zaměstnavatelem či zaměstnancem z jakéhokoliv důvodu či bez uvedení důvodu s výpovědní dobou 15 dní (nebyla-li sjednána jiná výpovědní doba), příp. okamžitým zrušením, bylo-li to v dané dohodě sjednáno, a jen z důvodů, pro něž lze okamžitě zrušit pracovní poměr. Výpovědní doba v takovém případě začíná běžet dnem doručení výpovědi druhé straně. Pokud jde o náležitosti doručování, tyto musí být dodrženy obdobně jako v případě rozvázání pracovního poměru (viz výše).

Zaměstnancům zaměstnaným na základě dohody o pracovní činnosti vzniká právo na vydání potvrzení o zaměstnání stejně jako zaměstnancům v pracovním poměru. Zaměstnanci zaměstnaní na základě dohody o provedení práce mají právo na vydání potvrzení o zaměstnání pouze v případě, pokud dohoda o provedení práce založila účast na nemocenském pojištění anebo pokud byl z odměny z dohody o provedení práce prováděn výkon rozhodnutí nebo exekuce srážkami ze mzdy.

ZÁVĚR

I při úpadku zaměstnavatele musí být tedy pracovněprávní vztahy rozvázány zákonem předvídaným způsobem a při dodržení příslušných postupů. V souvislosti s úpadkem zaměstnavatele je nejnepříčtější rozvázání pracovních poměrů z organizačních důvodů, neboť zpravidla dochází k likvidaci zaměstnavatele či reorganizaci spočívající mj. ve zrušení části zaměstnavatele nebo alespoň některých pracovních míst.

V poslední díle seriálu o úpadku zaměstnavatele se budeme věnovat otázce, jak by si měl počínat zaměstnanec, jemuž zaměstnavatel v důsledku úpadku nehradí mzdové nároky.

Mgr. Michal VRAJÍK,
advokát

Mgr. Lukáš GEBOUSKÝ,
advokátní koncipient



Z AKTUÁLNÍ JUDIKATURY

POVINNOST ZAMĚSTNANCE K NÁHRADĚ ŠKODY ZPŮSOBENÉ NA SLUŽEBNÍM VOZIDLE CHYBNÝM ZAŘAZENÍM RYCHLOSTNÍHO STUPNĚ

Usnesení Nejvyššího soudu ČR ze dne 31. srpna 2022, sp. zn. 21 Cdo 3903/2020
(dostupné na www.nsoud.cz)

Rozhodnutí odvolacího soudu je navíc v otázce obecné prevenční povinnosti v souladu s ustálenou rozhodovací praxí dovolacího soudu. V rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 9. března 2015, sp. zn. 21 Cdo 1924/2013, uveřejněném pod č. 98/2015 Sb. rozh. obč., byl

formulován závěr, že **mezi základní povinnosti zaměstnance náleží řádně hospodařit s prostředky svěřenými mu zaměstnavatelem a střežit a ochraňovat majetek zaměstnavatele před poškozením, ztrátou, zničením a zneužitím a nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele** (§ 301 písm. d) zákoníku práce). Ve vztahu k náhradě škody pak (v tomto smyslu speciální) ustanovení § 249 odst. 1 zákoníku práce ukládá zaměstnanci **povinnost počínat si tak, aby nedocházelo ke škodám na zdraví, majetku ani k bezdůvodnému obohacení. Hrozí-li škoda, je povinen na ni upozornit nadřízeného vedoucího zaměstnance.** Nedodržení zásad výše zmíněné obecné pracovněprávní prevence může znamenat porušení právní povinnosti, které v případě vzniku škody zakládá za splnění zbyvajících předpokladů **obecnou odpovědnost zaměstnance za škodu** podle § 250 zákoníku práce. Tento závěr ale **neplatí paušálně bez dalšího.** Zaměstnanec je obecně povinen zachovávat při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním vždy **takový stupeň pozornosti, který lze po něm vzhledem ke konkrétní časové a místní situaci rozumně požadovat a který – objektivně vzato – je způsobilý zabránit či alespoň co nejvíce omezit riziko vzniku škod na zdraví a majetku;** zaměstnanci však **není uložena povinnost předvídat každý v budoucnu možný vznik škody a tím vznik škody zcela vyloučit.**

Závěr odvolacího soudu, že žalovaný při řízení motorového vozidla prevenční povinnost „porušil, když chybně zařadil rychlostní stupeň“, je v souladu s těmito ustálenými závěry dovolacího soudu. Nelze přitom pominout, že uvedené pochybení je i v rozporu s povinnostmi řidiče věnovat se plně řízení vozidla a přizpůsobit jízdu technickým vlastnostem vozidla (srov. § 5 odst. 1 písm. b) a c) zákona č. 361/2000 Sb., o provozu na pozemních komunikacích a o změnách některých zákonů (zákon o silničním provozu), ve znění účinném ke dni vzniku škody).

Komentář

Při rozhodování v této věci se soudy zabývaly otázkou, zda lze chybné zařazení rychlostního stupně zaměstnancem při řízení služebního vozidla vyhodnotit jako porušení obecné prevenční povinnosti zaměstnance podle § 249 odst. 1 zákoníku práce, jenž ukládá zaměstnanci, aby si počínal tak, aby nedocházelo k újmě ani k bezdůvodnému obohacení. Takové porušení zákonné povinnosti zaměstnance může při splnění dalších předpokladů vzniku odpovědnosti zaměstnance za škodu (tj. vznik škody, příčinná souvislost mezi porušením povinnosti a vznikem škody a zavinění) založit povinnost zaměstnance nahradit zaměstnavateli z toho vzniklou škodu. Podstatou tohoto rozhodnutí je poté tedy otázka, zda lze mezi tyto případy řadit i situace, kdy zaměstnanec zařadí chybný rychlostní stupeň ve služebním vozidle, čímž dojde k jeho poškození. V daném případě došlo v důsledku chybného zařazení k přetočení motoru, a tím k poškození pístové skupiny. Zaměstnavatel se po zaměstnanci domáhal náhrady škody v souvislosti s tímto poškozením, patrně nákladů na opravu tohoto vozidla (podrobnosti nicméně nejsou z textu usnesení zcela zřejmé).

Nejvyšší soud ve shora citovaném rozhodnutí aproboval závěr soudu odvolacího, když dovodil, že takové jednání může skutečně znamenat porušení prevenční povinnosti zaměstnance. Závěry Nejvyššího soudu jsou nicméně pouze obecné, neboť dovolání zaměstnance odmítl a napadené rozhodnutí věcně nepřezkoumával. Vyplyývá z něj nicméně pro praxi podstatný závěr, že i nesprávné zařazení rychlostního stupně může být posouzeno jako porušení prevenční povinnosti zaměstnance.

Citované rozhodnutí tak řeší pouze jeden z několika předpokladů vzniku odpovědnosti zaměstnance za škodu (dovolací soud je neřešil z toho důvodu, že tyto předpoklady ani zaměstnanec nezpochybňoval). V dalších podobných věcech bude vždy třeba posoudit, zda byly naplněny i všechny ostatní nezbytné podmínky, zejména otázky příčinné souvislosti a zavinění. V případě soudního sporu tak bude muset zaměstnavatel mimo jiné také prokázat, že zaměstnanec jednal zaviněně, a to alespoň ve formě nedbalosti. Navíc v projednávané věci muselo být až znaleckým posudkem prokázáno, že k poškození automobilu

došlo v důsledku zařazení chybného rychlostního stupně, což bude patrně platit i v dalších podobných případech.

Autoři se tedy s tímto obecným právním závěrem Nejvyššího soudu ztotožňují. Považují rovněž za důležité zdůraznit, že ne každé chybné zařazení rychlostního stupně při řízení služebního motorového vozidla, při kterém dojde k poškození služebního vozidla, musí automaticky zakládat nárok zaměstnavatele na náhradu škody zaměstnancem. Vždy bude záležet na konkrétních okolnostech případu, např. na zařazeném rychlostním stupni ve vztahu k aktuální rychlosti vozidla, důvodech, pro které tak zaměstnanec učinil nebo rovněž na technickém stavu služebního vozidla. Byť Nejvyšší soud ve svém rozhodnutí nepřímo dovozuje, že i „jednorázový omyl“ je zaviněným jednáním, nemusí tomu tak být s ohledem na okolnosti případu vždy.

K DOHODĚ O NEPLACENÉM VOLNU Z HLEDISKA VYHNUTÍ SE POVINNOSTI POSKYTNOUT NÁHRADU MZDY ZA PŘEKÁŽKY V PRÁCI NA STRANĚ ZAMĚSTNAVATELE

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 23. srpna 2022, sp. zn. 21 Cdo 496/2022

(dostupný na www.nsouid.cz)

Jestliže podle zjištění soudů (jakož i podle tvrzení dovolatele) **žalobce v měsíci červnu 2020 neměl pro žalovaného práci**, šlo o **jinou překážku v práci na straně zaměstnavatele**, než jsou uvedeny v § 207 zák. práce (§ 208 a násl. zák. práce), a žalovanému (nemohl-li konat práci pro tuto překážku) za toto období **příslušela náhrada mzdy**. **Na tom nemohla nic změnit ani žalobcem tvrzená (ústní) dohoda** mezi žalobcem a žalovaným **o pracovním volnu bez náhrady mzdy (tzv. dohoda o neplaceném volnu)**, resp. **ujednání o tom, že v červnu 2020 žalobce, který v té době pro žalovaného neměl práci, nebude žalovanému žádnou práci přidělovat a ani mu platit žádnou mzdu ani náhradu mzdy, neboť k takovému ujednání**, jímž zaměstnanec zproští zaměstnavatele povinnosti poskytnout mu náhradu mzdy nebo platu za období, v němž zaměstnanec nemůže konat práci pro překážky v práci na straně zaměstnavatele a za které mu z tohoto důvodu přísluší náhrada mzdy nebo platu, **se** (jak bylo uvedeno výše) **nepřihlíží** (srov. § 346c a § 346e zák. práce). Odvolací soud tedy správně (byť z jiných důvodů) uzavřel, že je nadbytečné zabývat se tím, zda v rozhodném období byla mezi účastníky uzavřena žalobcem tvrzená dohoda o neplaceném volnu.

Komentář

V komentovaném rozhodnutí se Nejvyšší soud zabýval praxí některých zaměstnavatelů během pandemie onemocnění covid-19 spočívající v uzavírání dohod o neplaceném volnu. Zaměstnavatelé, kteří v důsledku vládních restrikcí neměli pro své zaměstnance práci, uzavírali se zaměstnanci dohody o pracovním volnu bez náhrady mzdy, aby zaměstnancům nemuseli platit tuto náhradu, která by jim jinak podle zákoníku práce příslušela za to, že zaměstnancům nepřidělovali práci podle pracovní smlouvy, a snížili tak v nepříznivé době své náklady. Konkrétně se zabýval žalobou zaměstnavatele proti zaměstnanci, jenž okamžitě zrušil pracovní poměr s tím, že mu zaměstnavatel neposkytl náhradu mzdy za překážky v práci.

Zaměstnavatel se v žalobě bránil zejména tím, že s ohledem na uzavření této dohody neměl povinnost zaměstnanci náhradu poskytovat, a nebyl tedy dán důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru spočívající v tom, že mu zaměstnavatel nezaplátil náhradu mzdy ani do 15 dní od uplynutí data její splatnosti. Klíčovou právní otázkou řešenou soudy tedy bylo, zda je dohoda o neplaceném volnu uzavřená právě z výše uvedených důvodů povolena zákonem, a může tedy „zbavit“ zaměstnavatele povinnosti poskytovat zaměstnanci náhradu

mzdy za překážku v práci podle § 208 zákoníku práce, neboť zaměstnanec okamžitě zrušil pracovní poměr vzhledem k období, u něhož se zaměstnavatel odvolával na to, že zaměstnanci nic platit nemusel právě s ohledem na tuto dohodu.

Odvolací soud vyhodnotil dohodu o neplaceném volnu uzavřenou za těchto okolností jako neplatnou pro obcházení zákona, porušování dobrých mravů a veřejného pořádku. Nejvyšší soud poté v citovaném rozsudku uzavřel, že je-li dána tzv. jiná překážka v práci na straně zaměstnavatele (tj. jiná překážka než překážky uvedené v § 207 zákoníku práce, kterými jsou prostoje a nepříznivé povětrnostní vlivy), přísluší zaměstnanci za období trvání překážky náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku podle § 208 zákoníku práce. K ujednání mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, podle kterého zaměstnanci za toto období náhrada mzdy nenáleží, se nepřihlíží, je tedy nicotné (z povahy věci nicméně vyplývá, že závěry jsou použitelné na případy všech překážek v práci na straně zaměstnavatele, tj. i na překážky v práci podle § 207 zákoníku práce). Podle § 346c zákoníku práce totiž zaměstnanec nemůže zaměstnavatele zprostit povinnosti poskytnout mu náhradu mzdy. Na takovou dohodu se pohlíží, jako by nikdy nebyla učiněna. Dovolací soud tedy korigoval závěr odvolacího soudu pouze v tom, že následkem porušení tohoto zákazu není neplatnost, ale nicotnost – prakticky v tom nicméně není rozdíl.

Autoři se ztotožňují se závěrem Nejvyššího soudu o nicotnosti dohody o neplaceném volnu uzavřené za situace, kdy zaměstnavatel nemá pro zaměstnance práci, a práci mu tedy nepřiděluje, ačkoliv je zaměstnanec připraven práci pro zaměstnavatele konat. Ještě jinak řečeno – pokud byla dohoda uzavřena pouze z důvodu, aby se zaměstnavatel vyhnul povinnosti platit náhradu mzdy, a nebyla dána žádná překážka na straně zaměstnance, je tento závěr správný a v souladu s ochrannou funkcí pracovního práva. Nejvyšší soud nicméně ve svém rozhodnutí dále připouští, že uzavření dohody o neplaceném volnu je možné i za situace, že jde o jiné (nepojmenované) překážky v práci na straně zaměstnance.

Toliko pro odstranění případných pochybností si proto autoři dovolují doplnit výklad tohoto rozhodnutí i z tohoto hlediska. Pro posouzení legálnosti dohody o neplaceném volnu je totiž zásadní otázka, zda je skutečně uzavírána k období, kdy jde o překážku na straně zaměstnavatele. Aby byla tedy dohoda o neplaceném volnu protiprávní, je zcela nezbytné, aby se jednalo o situaci, kdy je zaměstnanec připraven, ochoten a schopen vykonávat práci a zaměstnavatel dává najevo, že tak nehodlá činit, a proto vede zaměstnance k podpisu dohody (poté jde o překážku v práci na straně zaměstnavatele a tato dohoda směřuje zejména k tomu, aby se zaměstnavatel vyhnul své povinnosti poskytnout náhradu mzdy).

Oproti tomu se v praxi vyskytují situace, kdy zaměstnavatel z práce zaměstnance omluvit vůbec nemusí a učiní tak zcela „dobrovolně“ (např. z důvodu zahraničního studia nesouvisejícího přímo s vykonávanou prací, což je soukromou záležitostí zaměstnance). V takovém případě nejde o překážku na straně zaměstnavatele, byť zaměstnavatel práci zaměstnanci nepřiděluje (zaměstnanec není připraven, schopen ani ochoten ji vykonávat), a v těchto případech nic nebrání tomu, aby se strany pracovního poměru domluvily na neplaceném volnu – žádný zákonný zákaz se tím neobchází, protože zaměstnanec by na náhradu mzdy ani tak neměl právo. Nelze tedy paušálně uzavřít, že každá dohoda o neplaceném volnu uzavřená z důvodu zejména dlouhodobější absence zaměstnance v zaměstnání je protiprávní, a doporučujeme zaměstnavatelům, aby sporné případy konzultovali s odborníky v oblasti pracovního práva.

JUDr. Radim MARADA,
advokát v trvalé spolupráci s Mgr. Michalem Vrajíkem

Mgr. Karolina KONEČNÁ,
advokátní koncipientka