

~~uvedený v § 109 odst. 3 ZP nemůže poskytovat cestovní náhrady při přijetí do pracovního poměru na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr vůbec, a pokud je bude poskytovat zaměstnavatel, který není uveden v § 109 odst. 3 ZP (podnikatelská sféra), potom se nebude ve smyslu § 156 odst. 3 ZP jednat o cestovní náhrady, protože za ty se považují pouze ty, které byly poskytnuty v souladu s § 152 ZP.“~~

## ~~ROZSUDEK NEJVYŠŠÍHO SPRÁVNÍHO SOUDU~~

~~Poskytování náhrad sjednaných při přijetí zaměstnance do pracovního poměru bylo často předmětem diskuze a odborníci na pracovní a daňové právo docházeli k rozdílným závěrům. Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 24. ledna 2021, sp. zn. 2 Afs 413/2018 34, objasnil následující nejasnosti:~~

~~Vzhledem k tomu, že v § 177, § 165 ani § 152 písm. f) ZP není uveden odkaz na zahraniční pracovní cesty, zastávala celá řada odborníků názor, že tyto náhrady nelze poskytovat např. zaměstnancům s bydlištěm v zahraničí. S tímto stanoviskem však Nejvyšší správní soud nesouhlasil a konstatoval, že pokud jsou splněny ostatní související podmínky, lze tyto náhrady poskytnout i zaměstnancům v zahraničí a jedná se o cestovní náhrady, které u zaměstnance nejsou předmětem daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti, a u zaměstnavatele se jedná o daňově účinný náklad.~~

~~Současně Nejvyšší správní soud potvrdil, že možnost poskytování tohoto plnění není omezena na zaměstnance v nepodnikatelské sféře.~~

**Jaroslava PFEILEROVÁ,**

*kontrolní pracovník správce daně,  
specialista na cestovní náhrady a zdaňování ve vztahu k zahraničí*



## Z AKTUÁLNÍ JUDIKATURY

### K JEDNORÁZOVÉ NÁHRADĚ NEMAJETKOVÉ ÚJMY POZŮSTALÝCH JAKO PLNĚNÍ NAD RÁMEC STANOVENÝ PRÁVNÍMI PŘEDPISY

**Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 26. května 2023, sp. zn. 21 Cdo 1124/2022**  
(dostupný na [www.nsoud.cz](http://www.nsoud.cz))

Lze tedy uzavřít, že za právní úpravy účinné v době od 1. 1. 2012 do 31. 12. 2020 zaměstnavatel hradil (zavázal se hradit) **jednorázové odškodnění pozůstalých nad rámec stanovený právními předpisy** ve smyslu ustanovení § 4 vyhlášky č. 125/1993 Sb., poskytl-li odškodnění (zavázal se je poskytnout) **někomu jinému než pozůstalému manželovi, nezaopatřenému dítěti nebo (jestliže s ním žili v domácnosti) rodičům zemřelého zaměstnance, anebo ve výši, která s ohledem na konkrétní okolnosti přesahuje**

**míru újmy oprávněných osob** (danou především kvalitou a intenzitou vzájemného vztahu zemřelého zaměstnance a oprávněných osob, popř. dalšími specifickými okolnostmi případu, jako jsou například mimořádné okolnosti úmrtí zaměstnance, nízký věk oběti či pozůstalých, závislost pozůstalých na zemřelém a hlubší citové strádání pozůstalých apod.);  **jednorázové odškodnění pozůstalých**, které zaměstnavatel hradil (zavázal se hradit)  **nad částku základní výše odškodnění 240 000 Kč, není plněním nad rámec stanovený právními předpisy, odpovídá-li míře újmy odškodňované oprávněné osoby.**

## Komentář

Citovaným rozhodnutím postavil Nejvyšší soud ve vztahu k jednorázovému odškodnění pozůstalých (jednorázové náhradě nemajetkové újmy pozůstalých) najisto, v jakých případech se jedná o plnění nad rámec stanovený právními předpisy ve smyslu § 4 vyhlášky č. 125/1993 Sb., kterou se stanoví podmínky a sazby zákonného pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání (dále jen „vyhláška“). To je významné zejména pro zaměstnavatele, neboť podle § 4 vyhlášky platí, že zákonný pojistitel nehradí za zaměstnavatele škodu z pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, kterou se zaměstnavatel zavázal hradit nad rámec stanovený právními předpisy.

Uvedené rozhodnutí se tedy týká situací, kdy zaměstnavatel dobrovolně uhradí plnění nad rámec své odpovědnosti za pracovní úraz vyplývající ze zákona, protože pojistitelé ze zákonného pojištění této odpovědnosti odpovídají pouze v rozsahu stanoveném zákonem. Další plnění může sice zaměstnavatel poskytnout, hradí jej však v takovém případě ze svých prostředků, tímto pojištěním nejsou kryta. Daný spor byl vyvolán tím, že zaměstnavatel odškodnil za smrtelný pracovní úraz pozůstalé a domáhal se po pojistiteli poskytnutí tohoto plnění. Pojistitel žalobu odmítl s tím, že úhrady byly provedeny mimo zákon (rodiče byli odškodněni nad rámec tehdy stanovené částky 240 000 Kč a se sourozenci právní úprava nepočítala vůbec). Jádrem sporu tedy bylo vyřešit, zda se jednalo o plnění, k jejichž úhradě se zaměstnavatel zavázal v rámci zákona, či nad jeho rámec, od čehož se odvíjí i to, zda je tyto částky povinen uhradit pojistitel.

Pojem jednorázového odškodnění pozůstalých je termínem zákoníku práce ve znění účinném do 31. prosince 2020, od kterého se zákonodárce rozhodl upustit, a současné znění zákoníku práce účinné od 1. ledna 2021 tak pracuje s pojmem jednorázové náhrady nemajetkové újmy pozůstalých (§ 271i zákoníku práce). V obou případech se jedná o jednorázové poskytnutí náhrady škody ze strany zaměstnavatele pozůstalým po zaměstnanci, který utrpěl u zaměstnavatele smrtelný pracovní úraz. Oba instituty jsou si natolik podobné, že obecné závěry Nejvyššího soudu (o tom, že pojistitel ze zákonného pojištění o pracovním úrazu je povinen za zaměstnavatele uhradit odškodnění pouze v rozsahu stanoveném právní úpravou) je možné použít i nadále. Závěry Nejvyššího soudu je naopak potřeba korigovat v rámci zvažování konkrétních podmínek poskytnutí této náhrady, neboť jednorázová náhrada nemajetkové újmy pozůstalých může být poskytnuta širšímu okruhu osob a na rozdíl od právní úpravy rozebírané v tomto rozhodnutí umožňuje poskytnout tuto náhradu i sourozencům zemřelého zaměstnance.

Dřívější i současná právní úprava vypočítává okruh osob, kterým ze zákona přísluší jednorázové odškodnění pozůstalých či jednorázová náhrada nemajetkové újmy pozůstalých. Poskytne-li zaměstnavatel odškodnění někomu jinému než osobám uvedeným v příslušných ustanoveních zákoníku práce, popř. ve vyšší výši, jedná se podle Nejvyššího soudu o plnění nad rámec stanovený právními předpisy ve smyslu § 4 vyhlášky. K rozhodnutí, která právní úprava je pro odškodnění relevantní, je přitom rozhodná právní úprava účinná ke dni smrti poškozeného zaměstnance. Jednorázová náhrada nemajetkové újmy pozůstalých ve znění současného zákoníku práce tedy přísluší pozůstalým v případě, došlo-li ke smrtelnému pracovnímu úrazu od 1. ledna 2021 dále. Protože v komentovaném případě ke smrtelnému pracovnímu úrazu došlo 21. srpna 2015, je pro další výklad rozhodná právě dřívější účinná právní úprava, k níž se Nejvyšší soud vyjadřoval.

Co se týče výše odškodnění, zde zákoník práce stanoví pouze její minimální hranici (to platí i v případě pozůstalých uvedených v § 271i odst. 1 zákoníku práce v současném znění). Rozhodne-li se zaměstnavatel poskytnout jednorázové odškodnění pozůstalých (jednorázovou náhradu nemajetkové újmy pozůstalých) v částce vyšší, než jakou stanoví zákoník práce jako minimální, pak se jedná o plnění nad rámec stanovený právními předpisy pouze v případě, že příslušná částka neodpovídá míře újmy odškodňované osoby (konkrétního pozůstalého).

Pokud vznikne ohledně této otázky spor, rozhodne o ní (navýšení částky) soud. Ten při svém rozhodování vezme v úvahu konkrétní okolnosti daného případu (např. kvalitu a intenzitu vzájemného vztahu zemřelého zaměstnance a pozůstalého, mimořádné okolnosti úmrtí zaměstnance, nízký věk pozůstalého, závislost pozůstalého na zemřelém či hlubší citové strádání pozůstalého). Dovolací soud proto správně zkritizoval soudy nižších stupňů za to, že se nezabývaly důvodem, proč zaměstnavatel navýšil jednorázové odškodnění nad rámec minima 240 000 Kč. Pokud by totiž navýšení této náhrady odůvodňovaly okolnosti případu, tak by se jednalo o plnění v rozsahu odpovědnosti vyplývajícím ze zákona, a pojistitel by byl povinen i k úhradě této částky.

Oproti tomu Nejvyšší soud odmítl, že by pojistitel byl povinen hradit tuto náhradu i pozůstalým sourozencům, protože rozhodná právní úprava toto neumožňovala. Zcela pro úplnost je třeba dodat, že uvedené v žádném případě neznamená, že by se pozůstalí sourozenci (a další osoby) nemohli domáhat po zaměstnavateli odškodnění z titulu nemajetkové újmy pro zásah do osobnostních práv (zejména za duševní útrapy podle § 2959 občanského zákoníku). Uvedený nárok se již nicméně nachází mimo půdorys právní úpravy odpovědnosti za pracovní úraz, a proto nepodléhá úhradě z titulu povinného úrazového pojištění. Ve vztahu k současné právní úpravě je třeba upozornit na to, že sourozenci mohou být odškodnění jako jiné osoby v poměru rodinném nebo obdobném, a proto je klíčové, jaká právní úprava se uplatní.

Autoři se ztotožňují se shora popsanými závěry dovolacího soudu. Co se týče okruhu oprávněných osob, zde hovoří zákoník práce jasně, a pomocí jazykového výkladu tak lze snadno uzavřít, že se jedná o výčet taxativní. Poskytnutí odškodnění osobě neuvedené v § 271i zákoníku práce (dříve § 378 zákoníku práce) je jistě plněním nad rámec zákona. Ve vztahu k částce poskytované jako odškodnění potom Nejvyšší soud podle názoru autorů vyřešil spornou otázku rovněž správně, když zákoník práce výslovně předepisuje toliko minimální výši odškodnění. Jeví se tak smysluplným, aby vyšší výše byla odůvodněna konkrétními okolnostmi případu.

**JUDr. Radim MARADA,**

*advokát v trvalé spolupráci s Mgr. Michalem Vrajíkem,*

**Mgr. Karolina KOZÁKOVÁ,**

*advokátní koncipientka v advokátní kanceláři Mgr. Michala Vrajíka*



**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.