

~~Zdanitelným příjmem pana Rychlého, který mu plyne z možnosti používat uvedený automobil i k soukromým účelům, je částka 2 450 Kč měsíčně, což je s ohledem na cenu vozidla pro pana Rychlého velmi příjemné. Pan Sladký může veškeré náklady na toto vozidlo zahrnout do daňových nákladů. Nelze ovšem zapomenout, že výše uvedené ocenění příjmu zaměstnanec se vztahuje pouze k poskytnutí vozidla, otázka ceny a úhrady za spotřebované pohonné hmoty pro soukromé účely musí být řešena samostatně.~~

~~Jak vyplývá z příkladů poskytovaných nepeněžních plnění zaměstnancům panem Sladkým, zaměstnavatel, který chce podporovat své zaměstnance, může využít různá plnění, která jsou buď osvobozena od daně zcela, nebo oceněna cenou, která je významně nižší, než kdyby si je pořizoval zaměstnanec sám. Stanovení limitu 21 983,50 Kč u zaměstnaneckých benefitů poskytovaných podle 6 odst. 9 písm. d) ZDP neznamena, že veškeré nepeněžní příjmy zaměstnanců budou posuzovány pouze ve vztahu k tomuto limitu. Je třeba vždy pečlivě vyhodnotit, o jaký druh nepeněžního příjmu se v případě jeho poskytnutí zaměstnanci jedná, příp. jaké nepeněžní příjmy je výhodné zaměstnancům poskytovat.~~

~~Ing. Iva RINDOVÁ,~~

~~specialista na daň z příjmů ze závislé činnosti,~~

~~Ing. Jana ROHLÍKOVÁ,~~

~~lektorka daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti~~



## Z AKTUÁLNÍ JUDIKATURY

### POSUZOVÁNÍ MÍRY ZAVINĚNÍ PRACOVNÍHO ÚRAZU V DŮSLEDKU OPILOSTI ZAMĚSTNANCE A ZANEDBÁNÍ POVINNOSTI ZAMĚSTNAVATELE A S TÍM SPOJENÝCH NÁSLEDKŮ

Usnesení Nejvyššího soudu ČR ze dne 6. září 2023, sp. zn. 21 Cdo 176/2023

(dostupné na [www.nsoud.cz](http://www.nsoud.cz))

**Důvodem, pro který se zaměstnavatel může** za splnění v zákoně podrobněji stanovených předpokladů **zcela zprostit své odpovědnosti, je buď porušení bezpečnostních předpisů (pokynů), nebo opilost zaměstnance, jestliže tyto důvody byly jedinou příčinou škody.** Zčásti se zaměstnavatel své odpovědnosti zproští, **prokáže-li, že sice příčin škody bylo více, ale že uvedené důvody [porušení bezpečnostních předpisů (pokynů) nebo opilost zaměstnance] přesto byly jednou z příčin škody** (srov. například odůvodnění rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 3. 4. 2017, sp. zn. 21 Cdo 1739/2016). Judikatura dovolacího soudu je ustálena v závěru, **že předpokladem přiměřeného zvýšení**

**odškodnění stanoveného na základě bodového ohodnocení v lékařském posudku je existence takových výjimečných skutečností, které umožňují závěr, že zejména vzhledem k uplatnění poškozeného v životě a ve společnosti,** kupříkladu při uspokojování jeho životních a společenských potřeb, včetně výkonu dosavadního povolání nebo přípravy na povolání, dalšího vzdělávání a možnosti uplatnit se v životě rodinném, politickém, kulturním a sportovním, i s ohledem na věk poškozeného v době vzniku škody na zdraví i na jeho předpokládané uplatnění v životě, **nelze omezení poškozeného vyjádřit jen základním odškodněním za ztížení společenského uplatnění** (srov. bod II stanoviska občanskoprávního a obchodního kolegia Nejvyššího soudu ze dne 12. 1. 2011, sp. zn. Cpjn 203/2010, uveřejněného pod č. 50/2011 Sb. rozh. obč., anebo odůvodnění rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 18. 7. 2013, sp. zn. 21 Cdo 1590/2012, nebo rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 5. 10. 2011, sp. zn. 21 Cdo 2327/2010). Přitom je třeba mít na zřeteli, že ustanovení § 388 zákoníku práce (*nyní § 271s odst. 1 zákoníku práce – pozn. aut.*) závisí v každém konkrétním případě na úvaze soudu.

## Komentář

Nejvyšší soud se v komentovaném usnesení zabýval případem zaměstnance, který ve věku 22 let utrpěl závažný pracovní úraz. Zaměstnanec při chůzi po kovovém roštu po obvodu haly propadl obvodovou stěnou a spadl z výšky 4 metrů na beton, přičemž při pádu utrpěl poranění krční páteře a míchy, které mělo charakter trvalých následků. V řízení před soudem nižších stupňů zaměstnanec připustil, že k pracovnímu úrazu došlo mimo jiné v důsledku jeho opilosti (konkrétně byl zjištěn střední až těžký stupeň opilosti, který se projevuje výrazným snížením duševní funkce a celkové pohotovosti), a dále bylo zjištěno, že zaměstnavatel řádně nezabezpečil pracoviště proti vypadnutí zábradlí. Odvolací soud proto shledal, že jak v případě, kdy by zaměstnanec nebyl opilý, tak i v případě, kdy by zaměstnavatel nainstaloval řádně zábradlí, by k pracovnímu úrazu vůbec nedošlo.

Nejvyšší soud se v tomto případě ztotožnil se závěrem odvolacího soudu, že obě skutečnosti se na vzniku pracovního úrazu podílely stejnou měrou, a proto lze mít s ohledem na skutkový stav za přiměřené částečné zproštění odpovědnosti zaměstnavatele v rozsahu jedné poloviny. Současně připomněl, že k úplnému zproštění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu vzniklou pracovním úrazem dojde tehdy, je-li jedinou příčinou vzniku škody zaměstnancem zaviněné porušení právních nebo ostatních předpisů nebo pokynů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci nebo opilost zaměstnance. K částečnému zproštění pak dojde, prokáže-li zaměstnavatel, že sice příčin vzniku škody bylo více, ale že uvedené důvody (porušení bezpečnostních předpisů, pokynů nebo opilost zaměstnance) přesto byly jednou z příčin škody.

Ve shodě s odvolacím soudem pak Nejvyšší soud postupoval při řešení otázky týkající se zvýšení odškodnění ztížení společenského uplatnění před jeho snížením odpovídajícím rozsahu částečného zproštění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu vzniklou pracovním úrazem. Odvolací soud při řešení otázky zvýšení odškodnění ztížení společenského uplatnění (jednalo se o 6násobek základní výše odškodnění) správně přihlédl k věku zaměstnance, přiznanému třetímu stupni invalidního důchodu nebo ke ztížené možnosti zaměstnance vést partnerský život, založit rodinu a zplodit děti, sportovat nebo vést společenský a kulturní život.

Autoři se s výše uvedenými závěry zcela ztotožňují a přitom kvitují obecný závěr Nejvyššího soudu, že „nemůže být pochyb o tom, že míra nemajetkové újmy v oblasti společenského uplatnění je vyšší u poškozeného, který utrpěl vážný úraz s trvalými následky ve věku 22 let, než v případě poškozeného, kterému se stejný úraz se stejnými následky na zdraví přihodil ve věku seniorském“. Účelem náhrady za ztížení společenského uplatnění je totiž laicky řečeno odčinit trvalé snížení kvality života, což bude vždy citelnější u mladého člověka.

Komentované usnesení Nejvyššího soudu oprašuje zaměstnavatelům pravděpodobně známé závěry týkající se jejich částečného nebo úplného zproštění se odpovědnosti za škodu

vzniklou zaměstnanci v důsledku pracovního úrazu. V této souvislosti není od věci stručně připomenout, jak se při odškodňování běžných pracovních úrazů postupuje v praxi.

Zaměstnavatelé jsou ze zákona účastní povinného úrazového pojištění pro případ odpovědnosti za pracovní úraz – pracovní úraz se tedy řeší jako pojistná událost skrze zákonné pojištění a pojišťovnu. Poté, co zaměstnavatel oznámí pojišťovně existenci pracovního úrazu zaměstnance, provede pojišťovna šetření pojistné události, při které si zpravidla vyžádá součinnost zaměstnavatele a zaměstnance. Na základě prošetření pojistné události pojišťovna následně vyrozumí zaměstnavatele o tom, v jakém rozsahu a zda vůbec vyplatí pojistné plnění. Zaměstnavatelům proto důrazně doporučujeme, aby zaměstnanci hradili pouze takové plnění, které se jim pojišťovna zavázala refundovat.

V kontextu posuzovaného případu by totiž mohlo dojít i k tomu, že by pojišťovna kompenzovala pouze základní výši odškodnění ztížení společenského uplatnění podle lékařského posudku, a nikoliv jeho zvýšení na násobek základní náhrady (např. proto, že by neuznávala výše akcentované skutečnosti vedoucí ke zvýšení náhrady). Zaměstnavateli by v takovém případě nezbylo nic jiného (pokud by ihned nechtěl platit zaměstnanci odškodnění z vlastních prostředků) než řešit situaci soudní cestou a tvrdit a prokázat, že postup pojišťovny nebyl odůvodněný.

## DOBROVOLNÉ DORUČOVÁNÍ JINÉ NEŽ TZV. DŮLEŽITÉ PÍSEMNOSTI PROSTŘEDNICTVÍM PROVOZOVATELE POŠTOVNÍCH SLUŽEB V REŽIMU § 336 ZÁKONÍKU PRÁCE

**Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 11. září 2023, sp. zn. 21 Cdo 2697/2022**

*(dostupný na [www.nsoud.cz](http://www.nsoud.cz))*

V projednávané věci odvolací soud **správně posoudil povahu dopisu** žalované ze dne 1. 3. 2019,  **kterým byl žalobce vyzván k nástupu do zaměstnání „nejpozději dne 12. 3. 2019“, pokud uzavřel, že „takováto výzva není písemností, která by se týkala vzniku, změny či zrušení pracovního poměru či jiných písemností výslovně uvedených v § 334 odst. 1 zákoníku práce (nyní jsou písemnosti uvedeny v § 334 zákoníku práce, jenž se již nečlení na odstavce – pozn. aut.)“**. Je totiž zcela nepochybné, že uvedený dopis neobsahuje ani právní jednání, ani tzv. faktické jednání, které by směřovalo ke vzniku, změně nebo skončení pracovního poměru účastníků, nebo které by se vzniku, změny nebo skončení jejich pracovního poměru jinak týkalo.

V rozporu s právní úpravou doručování obsaženou v zákoníku práce není, **doručuje-li zaměstnavatel do vlastních rukou zaměstnance písemnost, u níž takový postup nestanoví ustanovení § 334 odst. 1 zák. práce** ani smlouva nebo vnitřní předpis. **Přistoupí-li zaměstnavatel v takovém případě** – stejně jako žalovaná v projednávané věci – **k doručení písemnosti prostřednictvím poskytovatele poštovních služeb, podléhá její doručení režimu ustanovení § 336 zák. práce, nikoli tedy obecným pravidlům dojití projevu vůle podle občanského zákoníku**. Opačný výklad by zde byl v rozporu se základní zásadou pracovněprávních vztahů spočívající ve zvláštní zákonné ochraně postavení zaměstnance (srov. § 1a odst. 1 písm. a) zák. práce), neboť **okamžik doručení písemnosti by byl, v rozporu s obsahem písemného oznámení o výzvě k vyzvednutí zásilky** (srov. § 336 odst. 3 zák. práce), **závislý jen na povaze doručované písemnosti, která zaměstnanci do doby jejího vyzvednutí nemůže být známa**.

### Komentář

Komentované rozhodnutí bezesporu opět zčeřilo vody týkající se doručování písemností v pracovněprávních vztazích. V posuzovaném případě dotčený zaměstnanec vysoudil neplatnost

rozvázání pracovního poměru výpovědí, načež jej zaměstnavatel dopisem ze dne 1. března 2019 vyzval k nástupu do zaměstnání, a to „nejpozději do 12. března 2019“. Zaměstnavatel doručoval zaměstnanci výzvu k nástupu do zaměstnání „do vlastních rukou“, přestože se nejedná o tzv. důležitou písemnost ve smyslu § 334 zákoníku práce. Zaměstnanec si tuto výzvu vyzvedl ze schránky až dne 19. března 2019 poté, co mu podle záznamu doručovatelky byla den předtím vhozena do schránky. Následně se dne 21. března 2019 dostavil do zaměstnání, kde mu zaměstnavatel při příchodu předal okamžité zrušení pracovního poměru z důvodu neomluvené absence. Zaměstnanec s okamžitým zrušením pracovního poměru nesouhlasil a u soudu se domáhal určení jeho neplatnosti.

Soud prvního stupně žalobě zaměstnance nevyhověl. Uvedl, že nelze přičítat zaměstnavateli k tíži, že zaměstnanec nebyl na zaslání výzvy k nástupu do zaměstnání upozorněn, neboť povinnost zaměstnance s ohledem na zaslání výzvy nastoupit do zaměstnání se počítá od okamžiku právní moci rozsudku, kterým bylo rozhodnuto o určení neplatnosti výpovědi.

Odvolací soud potvrdil závěr soudu prvního stupně. Vyšel přitom ze závěru, že výzva k nástupu do práce není důležitou písemností ve smyslu § 334 zákoníku práce, a nemusí být proto doručena zaměstnanci do vlastních rukou podle tohoto zákona. V takovém případě se podle názoru odvolacího soudu uplatní obecné pravidlo doručování písemností podle občanského zákoníku, podle něhož stručně řečeno je doručeno už dnem, kdy má zaměstnanec možnost si zásilku vyzvednout, což bylo v tomto případě již 5. března 2019 (nečeká se tedy na skončení úložní lhůty jako v případě důležitých pracovněprávních písemností). Jelikož neomluvená absence zaměstnance trvala od 12. března 2019 nejméně do 19. března 2019, odkázal odvolací soud na ustálené judikaturní závěry, že neomluvená absence v délce trvání 5 dní obecně představuje důvod, pro který může zaměstnavatel se zaměstnancem rozvázat pracovní poměr okamžitým zrušením.

S uvedenými závěry se však neztotožnil Nejvyšší soud. Předně připomněl, že celou záležitost posuzoval sice podle úpravy účinné do 29. července 2020, nicméně jeho závěry lze aplikovat i v současnosti. Přestože Nejvyšší soud potvrdil, že výzva k nástupu do zaměstnání není tzv. důležitou písemností ve smyslu § 334 zákoníku práce, podle jeho názoru posoudily soudy nesprávně okamžik doručení výzvy k nástupu do zaměstnání zaměstnanci.

Obecně platí, že při doručování výzvy k nástupu do zaměstnání se uplatní obecná pravidla vycházející z tzv. teorie dojití podle § 570 odst. 1 občanského zákoníku. Pokud však zaměstnavatel při doručování výzvy k nástupu do zaměstnání dobrovolně zvolil režim podle § 334a zákoníku práce (v tomto případě podle všeho doručoval písemnost do vlastních rukou adresáta v režimu § 336 zákoníku práce), je podle Nejvyššího soudu nezbytné posuzovat okamžik doručení písemnosti podle pravidel obsažených v zákoníku práce. V případě tohoto výkladu přitom byla zaměstnanci výzva doručena až 19. března 2019, což vylučuje neomluvenou absenci, resp. zcela určitě neomluvenou absenci v takovém rozsahu, za kterou by bylo možné dát zaměstnanci okamžité zrušení pracovního poměru.

V této souvislosti Nejvyšší soud dále uvedl, že opačný výklad by byl v rozporu se zásadou zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance, neboť okamžik doručení písemnosti by byl závislý jen na povaze doručované písemnosti, která zaměstnanci v této době nemůže být známa, což by mohlo být v přímém rozporu s obsahem písemného oznámení o výzvě k vyzvednutí zásilky. Jinak řečeno, jestliže zaměstnanec nalezne ve své poštovní schránce výzvu k vyzvednutí písemnosti s poučením podle § 336 zákoníku práce a údajem o tom, do kdy nejpozději si lze písemnost vyzvednout, pak by bylo vůči zaměstnanci nespravedlivé dovozovat, že mu tato písemnost byla doručena fikcí doručení (tedy dříve, než si ji skutečně vyzvedl). Jakkoliv se tento závěr v kontextu dosavadní rozhodovací praxe a právní úpravy může zdát kontroverzní, jisté logické odůvodnění v něm spatřovat lze.

Zaměstnavatelům proto v této souvislosti doporučujeme dbát zvýšené pozornosti, do jakého režimu spadá jimi doručovaná pracovněprávní písemnost a zdali se při jejím doručování případně nevědomky nepodřizují přísnějšímu režimu, než který stanoví právní úprava. Pokud

tedy bude zaměstnavatel doručovat písemnost, která není tzv. důležitou písemností ve smyslu § 334 zákoníku práce (nyní jde již v zásadě pouze jednostranná rozvázání pracovního poměru a mzdový nebo platový výměr) prostřednictvím provozovatele poštovních služeb, pak ji postačí zaslat jako klasický dopis bez dodejky, příp. pouze s obyčejnou dodejkou nebo jen doporučeně (tj. zaměstnavatel jej nebude doručovat doporučeně do vlastních rukou, doporučeně do vlastních rukou výhradně jen adresáta apod.).

Závěrem je nicméně třeba dodat, že při popisu skutkového stavu a vyjádření svých závěrů mohl Nejvyšší soud zvolit přístupnější formulace vůči nezavěšenému čtenáři (zejména pak mohl pregnantně popsat, jakou konkrétní službu provozovatele poštovních služeb zaměstnavatel využil při doručování výzvy k nástupu do zaměstnání zaměstnanci, neboť z textu samotného rozhodnutí lze poměrně s obtížemi vyčíst, že písemnost byla doručována do vlastních rukou).

**JUDr. Radim MARADA,**

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

**Mgr. Adam HOSNEDL,**

*advokátní koncipient v advokátní kanceláři Mgr. Michala Vrajika*

## SEMINÁŘE PRO MZDOVÉ ÚČETNÍ

Olomouc  585-757-421

Praha  222-519-092

Naše odborné semináře pořádáme prezenční formou, formou on-line webinářů i kombinovanou prezenční a on-line formou. Forma pořádaných seminářů se může z provozních důvodů změnit.

Pro více informací sledujte naše webové stránky [www.anag.cz](http://www.anag.cz) nebo volejte na výše uvedená telefonní čísla.

Na našich stránkách rovněž naleznete úplný přehled pořádaných seminářů.

### DPP a DPČ podle aktuálních pravidel s příklady

Mgr. Michal VRAJÍK

6. 9.

Praha + on-line

### Odměny členům volebních komisí • volby do krajských zastupitelstev a Senátu Parlamentu ČR

Zdeněk KRÍŽEK

9. 9.

pouze on-line

### Bezpečnost práce a ochrana zdraví z pohledu legislativy

Lenka VODRÁŽKOVÁ

10. 9.

Olomouc + on-line

### Mzdové a personální aktuality od A do Z

Ing. Růžena KLÍMOVÁ

11. 9.

Ústí nad Labem

13. 9.

Plzeň

24. 9.

Praha + on-line

26. 9.

Olomouc

### Vyživované děti a zdaňování příjmů • aktuálně a podrobně pro rok 2024/2025

Ing. Milan LOŠŤÁK

12. 9.

Brno

18. 9.

Olomouc

25. 9.

Olomouc + on-line