



Z AKTUÁLNÍ JUDIKATURY

DOHODA O NEPLACENÉM VOLNU A SOUDNÍ SPOR O NEPLATNOST ROZVÁZÁNÍ PRACOVNÍHO POMĚRU

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 17. srpna 2017, sp. zn. 21 Cdo 5097/2016
(dostupný na www.nssoud.cz)

Brání-li zaměstnanci v práci jiná osobní překážka než důležité osobní překážky uvedené v ustanovení § 191 zákoníku práce nebo jiné důležité osobní překážky v práci podle ustanovení § 199 odst. 1 zákoníku práce stanovené nařízením vlády č. 590/2006 Sb., **může zaměstnavatel poskytnout zaměstnanci pracovní volno bez náhrady mzdy nebo platu na základě smlouvy (dohody) se zaměstnancem**, neboť zákoník práce takový postup zaměstnanci a zaměstnavateli výslovně nezakazuje a z povahy ustanovení § 191 a § 199 zákoníku práce nevyplývá, že se od nich není možné v tomto směru odchýlit.

Protože v období, kdy se pracovněprávní vztahy mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem řídí zvláštní právní úpravou obsaženou v ustanoveních § 69 až § 72 zákoníku práce, se právní vztahy mezi stranami pracovního poměru nemohou, s ohledem na nejistotu v jejich právním postavení, řídit pracovní smlouvou, kolektivní smlouvou, vnitřním předpisem ani příslušnými pracovněprávními předpisy, včetně obecných ustanovení zákoníku práce a jiných pracovněprávních předpisů o překážkách v práci, ve stejné podobě, jako kdyby pracovní poměr nepochybně trval, **nemůže se v tomto období uplatnit ani smlouva (dohoda) o poskytnutí pracovního volna zaměstnanci bez náhrady mzdy nebo platu z důvodu jiné osobní překážky v práci než důležitých osobních překážek** uvedených v ustanovení § 191 zákoníku práce nebo jiných důležitých osobních překážek v práci stanovených nařízením vlády č. 590/2006 Sb., **kteřá byla uzavřena mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem ještě předtím, než došlo k neplatnému rozvázání pracovního poměru**. Za takových okolností je třeba, aby se soud při rozhodování o náhradě mzdy nebo platu podle ustanovení § 69 odst. 1 zákoníku práce (bez ohledu na to, že zaměstnanci bylo na základě dohody uzavřené se zaměstnavatelem dříve, než došlo k neplatnému rozvázání pracovního poměru, poskytnuto pracovní volno bez náhrady mzdy nebo platu) **zabýval tím, zda byl zaměstnanec v tomto období připraven, ochoten a schopen konat práci podle pracovní smlouvy, nebo zda mu v konání práce skutečně bránila překážka v práci, která byla důvodem sjednání dohody o poskytnutí pracovního volna bez náhrady mzdy nebo platu**, popřípadě zda mu v konání práce podle pracovní smlouvy nebránila dočasná pracovní neschopnost, mateřská nebo rodičovská dovolená anebo jiná překážka v práci, při níž mu nepřísluší od zaměstnavatele náhrada mzdy nebo platu.

Komentář

Hned několik zajímavých otázek řešil Nejvyšší soud v souvislosti s rozvázáním pracovního poměru ředitele školy, který čerpal ke dni uplynutí výpovědní doby neplacené volno. Toto neplacené volno bylo totiž sjednáno ještě na následujících téměř 12 měsících a vznikl proto spor, zda řediteli za tuto dobu náleží náhrada platu podle § 69 zákoníku práce. Je třeba připomenout, že ustálená judikatura uvádí, že na náhradu mzdy nebo platu podle uvedeného ustanovení má nárok pouze ten zaměstnanec, který je v relevantním období připraven, ochoten a schopen konat práci (tj. například není v pracovní neschopnosti či ve výkonu trestu odnětí svobody).

Nejvyšší soud na úvod potvrdil, že **zaměstnavatel smí zaměstnanci po dohodě poskytnout tzv. neplacené volno**. Neplacené volno není zákoníkem práce výslovně upraveno, a posoudí se tak jako překážka v práci na straně zaměstnance bez nároku na náhradu mzdy nebo platu.

Dále však Nejvyšší soud vyložil, že **taková dohoda se nepoužije na období po skončení pracovního poměru, které je mezi stranami sporné**. Je tomu tak proto, že při sporném skončení pracovního poměru se práva a povinnosti stran řídí ustanoveními § 69 až § 72 zákoníku práce. **V tomto období proto nelze na vztahy mezi stranami použít pracovní smlouvu, kolektivní smlouvu, vnitřní předpisy, ani různá jiná ujednání**, včetně dohody o neplaceném volnu. Samotná okolnost, že zaměstnanec (kdyby nedostal výpověď z pracovního poměru) měl v určité době čerpat po dohodě neplacené volno, proto nevylučuje z nárok tohoto zaměstnance na náhradu mzdy nebo platu podle § 69 zákoníku práce.

Nárok zaměstnance na náhradu mzdy nebo platu za období ode dne, kdy písemně oznámil zaměstnavateli, že trvá na dalším zaměstnávání, do dne, kdy mu zaměstnavatel umožní pokračovat nebo kdy pracovní poměr platně skončí, je proto i v tomto případě dán, pokud byl zaměstnanec připraven, ochoten a schopen konat pro zaměstnavatele práci. **Soudy se tedy v tomto případě nemohou spokojit pouze s uzavřenou dohodou o neplaceném volnu, ale musí zkoumat důvody, pro které byla tato dohoda sjednána**. Jinými slovy – soudy musí zkoumat, proč měl zaměstnanec čerpat neplacené volno a zda tedy v období, za něž požaduje náhradu mzdy nebo platu, byl připraven, ochoten a schopen konat pro zaměstnavatele práci. S uvedeným názorem přitom lze souhlasit.

ŠKODA SPOČÍVAJÍCÍ V NÁKLADECH NA MZDY

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 29. srpna 2017, sp. zn. 21 Cdo 3268/2016

(dostupný na www.nssoud.cz)

Škoda, kterou zaměstnanec způsobí svému zaměstnavateli zaviněným porušením povinností při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním, **může spočívat též v nákladech na opravu poškozeného stroje nebo zařízení**, na kterém pracovali zaměstnanci poškozeného zaměstnavatele, jimž tento zaměstnavatel vyplatil mzdu nebo plat za vykonanou práci.

Náklady na mzdu zaměstnanců poškozeného zaměstnavatele, kteří pracovali na odstranění následků způsobených škodní událostí (opravě poškozeného stroje nebo zařízení), **ovšem nelze bez dalšího považovat za škodu, která vznikla v příčinné souvislosti** se zaviněným porušením pracovních povinností zaměstnance. **Takovou škodu lze spatřovat jen v těch nákladech na mzdu zaměstnanců poškozeného zaměstnavatele, které by jinak – nebýt škodné události – nevznikly** (nebyly by vynaloženy). **Může se jednat především o náklady na mzdu zaměstnanců, se kterými poškozený zaměstnavatel uzavřel pracovní smlouvu jen na provedení prací směřujících k odstranění následků způsobených škodní událostí** (k opravě poškozeného stroje nebo zařízení); uvedené lze vztáhnout též na náklady na odměnu zaměstnanců, s nimiž za tímto účelem poškozený zaměstnavatel uzavřel dohodu o pracích konaných mimo pracovní poměr. **U ostatních zaměstnanců poškozeného zaměstnavatele** (např. zaměstnanců, kteří v rámci sjednaného druhu práce vykonávají opravy a údržbu strojů a zařízení zaměstnavatele) **se po-**

tom bude jednat jen o tu část nákladů na mzdu, které by – pokud by tito zaměstnanci nepracovali na odstranění následků škodní události – **jinak nevznikly. Půjde především o situace, kdy provádění těchto prací si vyžádalo vyplacení mzdy za práci přesčas, práci ve svátek nebo noční práci** anebo kdy zvýšené pracovní úsilí zaměstnanců (v této souvislosti vynaložené) bylo důvodem vyplacení **mimořádné odměny**.

Komentář

Ve věci, kterou řešil Nejvyšší soud výše uvedeným rozsudkem, způsobil zaměstnanec zaměstnavateli škodu poškozením obráběcího stroje, tzv. horizontky (vodorovné vyvrtávačky). Zaměstnavatel přitom jako škodu uplatnil jednak cenu materiálu potřebného k opravě poškozeného stroje, jednak náklady na mzdu zaměstnanců zaměstnavatele, kteří stroj opravovali. Zaměstnavatel tedy k opravě stroje nevyužil externího dodavatele, ale stroj opravil prostřednictvím vlastních zaměstnanců.

Nejvyšší soud nejprve stručně potvrdil, že **škoda**, kterou zaměstnanec zaviněně způsobil zaměstnavateli, a kterou je tedy povinen zaměstnavateli nahradit, **může spočívat rovněž v nákladech na opravu poškozeného stroje**. Součástí těchto nákladů zcela zjevně je cena použitého materiálu, jako jsou například náhradní díly či součástky.

Složitější je však situace, pokud jde o náklady na mzdy zaměstnanců, kteří se na opravě podíleli. Nejvyšší soud zde (podle názoru autora zcela správně) vysvětlil, že **mzdu** (nebo její náhradu) **by zaměstnavatel těmto zaměstnancům vyplatil tak jako tak**, a tedy že náklady na mzdu obecně nejsou škodou, neboť nejde o náklady vynaložené navíc oproti situaci, kdy by k poškození stroje nedošlo.

Aby byly náklady na mzdu škodou, muselo by podle Nejvyššího soudu jít o některý z následujících případů:

- **náklady na mzdu** nebo odměnu **zaměstnanců, které zaměstnavatel přijal do pracovněprávního vztahu** (tj. sjednal s nimi pracovní smlouvu nebo některou z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr) **jen za účelem provedení opravy** poškozeného stroje. Sem by spadaly případy, kdy zaměstnavatel krátkodobě zaměstná nového zaměstnance, jehož hlavním úkolem by bylo opravit stroj;
- **vícenáklady na mzdu stávajících zaměstnanců**, které vznikly tím, že vedle své práce tito zaměstnanci navíc opravovali poškozený stroj. Takovými vícenáklady by byly například náklady na mzdu a příplatek za práci přesčas, ve svátek, v noci či o víkend, nebo i mimořádná odměna poskytnutá těmto zaměstnancům za vynaložené nadstandardní pracovní úsilí. V těchto případech jde totiž o mzdové složky, které by zaměstnavatel, nebýt opravy poškozeného stroje, nevyplatil nebo by je vyplatil v nižší výši. Jinými slovy jde o peněžní prostředky vynaložené navíc, a tedy o majetkovou škodu na straně zaměstnavatele.

Obecná argumentace, že zaměstnanci, kteří se věnovali opravě, nemohli v této době konat jinou práci, je však podle Nejvyššího soudu nedostatečná. Rovněž s tímto závěrem lze souhlasit, neboť tato argumentace směřuje spíše k uplatňování ušlého zisku, tj. toho, oč se majetek zaměstnavatele nerozmnožil, ačkoliv se rozmnožit mohl. Ušlý zisk ovšem zaměstnanec nahrazuje zaměstnavateli pouze v případě škody způsobené úmyslně, a především ušlým ziskem nemohou být náklady na vyplacenou mzdu, ale například částky, které by zaměstnavatel utřil za své výrobky či služby, které by vyrobil nebo poskytl, nebýt škodní události.

Závěrem je třeba dodat, že Nejvyšší soud se nemohl zabývat otázkou, zda jsou součástí škody náklady na práci externího dodavatele – servisu. Podle názoru autora takové náklady součástí škody jsou, neboť **zaměstnavatel není povinen využívat k opravě vlastní zaměstnance, ale může** (z různých důvodů – například kvůli poskytnuté záruce) **realizovat opravu prostřednictvím třetí osoby**. **Odměna takové osoby za opravu stroje je vynaloženým nákladem na opravu stroje**, a tedy skutečnou majetkovou škodou na straně zaměstnavatele.

Mgr. Michal VRAJÍK,

samostatný advokát; externí spolupracovník, Human Garden