



Z AKTUÁLNÍ JUDIKATURY

VZNIK NÁROKU NA BONUS ZA VÁNOCE

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 25. června 2019, sp. zn. 21 Cdo 3103/2018
(dostupný na www.nsoud.cz)

Podle dodatku č. 3 Kolektivní smlouvy Advanced World Transport a. s. pro rok 2016–2020 měli zaměstnanci žalovaného právo na „mzdu na Vánoce“ ve výši jedenáctinásobku denního výdělku, pokud byli zaměstnanci žalovaného v „rozhodném období od 1. května do 30. září daného kalendářního roku“ a jejich pracovní poměr v průběhu rozhodného období nezanikl, s výjimkou rozvázání pracovního poměru podle § 52 písm. a) až e) zákoníku práce. Žalovaný v průběhu pracovního poměru žalobce vypověděl dlouhodobou smlouvu, na základě které provozoval v Elektrárně XY dráhu, drážní dopravu, zauhlování, skládku paliv a ostatní činnosti, s tím, že k ukončení provozu těchto činností žalovaným došlo uplynutím výpovědní lhůty ke dni 30. září 2016. Od 1. října 2016 začala úsek zauhlování a skládky paliv v Elektrárně XY, na kterém dosud pracoval žalobce, provozovat společnost Sev.en EC, a. s. Dne 5. září 2016 podepsali žalobce a žalovaný dohodu o rozvázání pracovního poměru ke dni 30. září 2016 na žádost žalobce a bez uvedení důvodu. Společnost Sev.en EC, a. s., a žalobce uzavřeli dne 1. 10. 2016 pracovní smlouvu na výkon práce střídač zauhlování – zástupce mistra.

Namítá-li žalobce, že „dodržel dobu trvání pracovního poměru nutnou pro vznik jeho práva na náhradu mzdy na Vánoce podle kolektivní smlouvy (že jeho pracovní poměr u žalovaného nebyl rozvázán v rozhodném období od 1. května 2016 do 30. září 2016), protože jeho pracovní poměr zanikl až uplynutím celého dne 30. září 2016, nikoliv někdy v průběhu dne“, je jeho závěr o dni skončení pracovního poměru u žalovaného nesprávný, neboť jak vyplývá z výše uvedených zákonných ustanovení, **práva a povinnosti z pracovněprávního vztahu zanikají posledním okamžikem dne, který byl ujednán jako den skončení pracovního poměru (nikoliv po tomto dni), tedy v daném případě dne 30. září 2016. Skončil-li pracovní poměr žalobce u žalovaného dnem 30. září 2016, tedy v rozhodném období od 1. května 2016 do 30. září 2016, nemůže mít žalobce nárok na zaplacení mzdy na Vánoce za rok 2016.**

Komentář

Komentovaný rozsudek se týká sporu mezi zaměstnancem a bývalým zaměstnavatelem o „mzdu za Vánoce“, což byla bonusová složka mzdy přiznaná zaměstnancům kolektivní smlouvou. Ta přitom stanovila dvě podmínky pro vznik nároku na tento bonus; jednak musel pracovní poměr trvat od 1. května do 30. září daného roku, jednak nesměl být v tomto období rozvázán. Pracovní poměr zaměstnance přitom skončil dohodou právě ke dni 30. září.

Otázkou tak bylo, zda splnil podmínky stanovené kolektivní smlouvou pro vznik nároku na bonus.

Nejvyšší soud dospěl ve shodě s obecnými soudy k závěru, že zaměstnanec tyto podmínky nesplnil, protože jeho pracovní poměr ke dni 30. září skončil a tudíž byl v relevantním období rozvázán. Formálně jde o správné řešení a lze se s ním tedy ztotožnit. Pokud je pracovní poměr rozvázán k určitému dni, končí posledním okamžikem tohoto dne. V daném případě tedy zaměstnanec nesplnil podmínku spočívající v tom, že pracovní poměr nebude rozvázán v období od 1. května do 30. září, protože jeho pracovní poměr skončil posledním okamžikem dne 30. září.

Rozsudek, ač formálně správný, představuje varovné světlo pro odborové organizace, které musí při kolektivním vyjednávání klást větší důraz na pečlivost při formulaci práv zaměstnanců v oblasti pracovních a mzdových podmínek. Nelze se totiž zbavit dojmu, že přinejmenším odborová organizace určitě nezamýšlela takový výklad kolektivní smlouvy, k němuž soudy oprávněně přistoupily.

Závěrem je konečně třeba upozornit, že zaměstnanec v projednávané věci končil pracovní poměr dohodou z důvodu, že činnost zaměstnavatele od 1. října daného roku přebírala jiná společnost. Strany se tak vlastně vyhnuly přechodu práv a povinností, protože zaměstnanec ke dni 30. září dohodou skončil u jednoho zaměstnavatele a hned od 1. října nastoupil do práce u nového zaměstnavatele, u něž dělal totéž, co dosud. Nejvyšší soud však znovu i přes opakovanou kritiku ze stran odborné veřejnosti, a aniž by se obrátil na Soudní dvůr EU, setrval na svém (podle názoru autora chybném) výkladu, podle něž strany tímto postupem mohou smluvně vyloučit účinky přechodu práv a povinností podle § 338 a násl. zákoníku práce. Kdyby přitom Nejvyšší soud tento závěr přehodnotil nebo kdyby strany postupovaly podle příslušné právní úpravy, pracovní poměr žalujícího zaměstnance by 30. září neskončil, ale plynule by přešel (včetně kolektivní smlouvy) na nového zaměstnavatele a nárok na „Vánoční bonus“ by zaměstnanci u nového zaměstnavatele vznikl.

KRÁCENÍ DOVOLENÉ

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 29. srpna 2019, sp. zn. 21 Cdo 2296/2018

(dostupný na www.nsoud.cz)

Krácení dovolené za neomluveně zameškanou směnu (pracovní den) představuje sankci zaměstnavatele za porušení povinnosti, která zaměstnanci vyplývá z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci, tj. konat práci v předem stanovené pracovní době na pracovišti zaměstnavatele (srov. § 38 odst. 1 písm. b) zák. práce). Záleží přitom na rozhodnutí zaměstnavatele, zda dovolenou krátit bude či nikoli. Stejně tak je výlučně v pravomoci zaměstnavatele, zda bude dovolenou krátit v rozsahu jednoho dne, dvou dnů či tří dnů za jeden zameškaný den (srov. § 223 odst. 2 zák. práce). Při krácení dovolené za neomluveně zameškanou směnu (směny) musí být zaměstnanci, jehož pracovní poměr k témuž zaměstnavateli trval po celý kalendářní rok, poskytnuta dovolená aspoň v délce dvou týdnů. Zachování této minimální výměry dovolené se však vztahuje výhradně na zaměstnance, jehož pracovní poměr trvá po celý kalendářní rok, v němž se posuzuje zameškaná doba a v němž také dochází k případnému krácení, tedy doba od 1. ledna do 31. prosince (srov. § 223 odst. 3 zák. práce). **Jestliže pracovní poměr zaměstnance netrvá po celý kalendářní rok a zaměstnanec tak má právo jen na poměrnou část dovolené, může se tato dovolená zkrátit celá, a to právě proto, že pracovní poměr netrval celý kalendářní rok.**

Vzhledem k tomu, že právní úprava dovolené je konstruována převážně ve vztahu ke „kalendářnímu roku“, platí zároveň – jak vyplývá z § 223 odst. 6 zák. práce – že dovolená za kalendářní rok se krátí výhradně za doby zameškané v tomto kalendářním roce. **Pro účely krácení dovolené se proto při sečítání zameškaných dob vychází z období od 1. ledna do 31. prosince kalendářního roku, za který se dovolená poskytuje (v němž vzniklo právo na dovolenou, která se krátí).**

Souhlasit však s odvolacím soudem nelze v tom, že měl-li žalobce 7 neomluvených pracovních dnů a žalovaný mu krátil dovolenou o 3 dny za každý neomluvený pracovní den, tak z nároku na 16,5 dne dovolené již žalobci žádný nárok na náhradu mzdy za dovolenou nevznikl. Sám odvolací soud totiž uvádí, že za rok 2014 žalobci zbylo 5 nevyčerpaných dnů dovolené, které mu byly převedeny do roku 2015. **Vzhledem k tomu, že – jak výše uvedeno – dovolená za kalendářní rok se krátí výhradně za doby zameškané v tomto kalendářním roce (pro účely krácení dovolené se při sečítání zameškaných dob vychází z období od 1. ledna do 31. prosince kalendářního roku, za který se dovolená poskytuje), nelze pro neomluveně zameškanou směnu (směny) v kalendářním roce 2015 krátit dovolenou, na kterou vznikl nárok v roce 2014.**

Komentář

V komentovaném rozhodnutí řešil Nejvyšší soud spor mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem o peněžitě nároky z pracovního poměru, mimo jiné o náhradu za nevyčerpanou dovolenou. Skutkový stav byl přitom takový, že zaměstnanec od určitého dne přestal docházet do práce a pracovní poměr byl rozvázán okamžitým zrušením pro neomluvené zameškaní práce. Zaměstnavatel využil svého oprávnění a krátil zaměstnanci za neomluveně zameškané směny dovolenou, a to 3 dny za každou neomluveně zameškanou směnu. Zaměstnanec s tímto postupem nesouhlasil a náhrady mzdy za nevyčerpanou dovolenou se domáhal soudní cestou. Nejvyššímu soudu se tak otevřel prostor vyjádřit se k dosud velmi sporadicky judikovaným otázkám krácení dovolené.

Předně Nejvyšší soud potvrdil, že je možné za totéž neomluvené zameškaní směny vyvodit oba následky, tj. zaměstnavatel může jak krátit dovolenou, tak rozvázat pracovní poměr (výpověď či okamžitým zrušením podle intenzity porušování povinností).

Další otázkou bylo, zda za situace, kdy pracovní poměr zaměstnance trval do 9. září daného roku (tj. netrval celý rok), mohl zaměstnavatel krátit veškerou dovolenou za daný rok. Nejvyšší soud potvrdil, že tomu tak je. Pravidlo, podle něž zaměstnanci musí zbýt i po krácení alespoň 2 týdny dovolené, se uplatní jen v případě, že pracovní poměr trval po celý rok. Podle Nejvyššího soudu zde přitom neplatí zásada *pro rata*, tj. že by zaměstnanec v tomto případě měl mít zachováno alespoň poměrnou část ze 2 týdnů dovolené odpovídající době trvání pracovního poměru v daném roce. Jestliže tedy zaměstnavatel za neomluvené absence rozváže během roku pracovní poměr, smí za tytéž absence krátit dovolenou v plném rozsahu.

Dále pak Nejvyšší soud vyložil, že krácení dovolené se smí týkat jediné dovolené, na niž vzniklo právo v roce, v němž došlo k neomluvenému zameškaní práce. Jinými slovy, zaměstnanec měl v daném případě 5 dní nevyčerpané dovolené převedených z předchozího roku. Těchto dní se krácení dovolené týkat nemůže. Jestliže zaměstnanec absentuje kupříkladu v roce 2020 a jeho dovolená sestává ze 7 převedených dnů z roku 2019 a nároku za rok 2020, tak krácena smí být právě a pouze dovolená za rok 2020. Převedené dny z předchozího roku kráceny být nesmí a zaměstnanec je buď vyčerpá, nebo mu budou při skončení pracovního poměru proplaceny náhradou mzdy nebo platu.

Závěry dovozené Nejvyšším soudem plně odpovídají jak dosavadní odborné literatuře, tak potřebám praxe, a proto je lze přijmout s povděkem. Krácení dovolené a případné vymáhání náhrady mzdy či platu za přečerpanou dovolenou (včetně možnosti provést srážku ze mzdy) je totiž pohříchu vlastně jedinou citelnější sankcí, kterou má zaměstnavatel vůči zaměstnanci, jenž bez omluvy přestane chodit do práce.

Mgr. Michal VRAJÍK,

samostatný advokát; externí spolupracovník, Human Garden