



Z AKTUÁLNÍ JUDIKATURY

UZNÁNÍ JISTINY DLUHU V PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAZÍCH

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 19. listopadu 2019, sp. zn. 21 Cdo 4616/2018

(dostupný na www.nsoud.cz)

Úroky z prodlení mají povahu opětujících se dávek, které lze věřiteli přiznat soudním rozhodnutím, i když se stanou splatnými teprve v budoucnu (srov. např. stanovisko občanskoprávního kolegia a obchodního kolegia Nejvyššího soudu ze dne 19. dubna 2006, Cpjn 202/2005, uveřejněné pod číslem 39/2006 Sbírky soudních rozhodnutí a stanovisek), a že povinnost dlužníka platit úroky z prodlení se splněním dluhu (závazku) nevzniká samostatně (nově) za každý den trvání prodlení, ale jednorázově v den, kterým se dlužník ocitl v prodlení se splněním svého závazku; tímto dnem počíná běžet promlčecí doba a jejím uplynutím se právo promlčí „jako celek“ (srov. obdobně rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 8. února 2007, sp. zn. 21 Cdo 681/2006, 21 Cdo 682/2006, uveřejněný v časopise Soudní judikatura číslo 7, ročník 2007, pod číslem 104, či usnesení Nejvyššího soudu ze dne 15. května 2013, sp. zn. 31 Cdo 2160/2012, uveřejněné pod číslem 70/2013 Sbírky soudních rozhodnutí a stanovisek, část občanskoprávní a obchodní). Proto **nebylo-li právo na úrok z prodlení písemně uznáno, promlčuje se v tříleté promlčecí době, která začne běžet ode dne, kterým mohlo být uplatněno poprvé** (srov. obdobně ve vztahu k poplatku z prodlení rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 9. ledna 2019, sp. zn. 26 Cdo 841/2018).

Jak bylo vyloženo již výše, **ze samotného uznání jistiny nelze dovozovat, že byl učiněn i úkon uznání příslušenství, a nebylo-li právo na úrok z prodlení písemně uznáno, promlčuje se v tříleté promlčecí době, která začne běžet ode dne, kterým mohlo být uplatněno poprvé.** Z listiny označené jako „Uznání dluhu“ ze dne 26. října 2005 **nevyplývá, že by žalovaná učinila také úkon uznání příslušenství (úroku z prodlení); s ohledem na to, že dluh měl být splacen až „na základě měsíčních splátek po dobu jednoho roku“ k tomu ani nebyl důvod.** Znamená to, že nárok (právo) na úrok z prodlení s placením (uznaného) dluhu 200 000 Kč písemně uznán nebyl. **Došlo-li přesto při plnění tohoto (uznaného) dluhu k prodlení, mohl žalobce požadovat po žalované úroky z prodlení, což také učinil. Nárok (právo) na tyto úroky z prodlení se – jak rovněž výše uvedeno – promlčuje „jako celek“, přičemž promlčecí lhůta počíná běžet dnem, kterým se žalovaná ocitla v prodlení se splněním svého závazku (dnem 27. října 2006), a trvá tři roky** (srov. § 263 odst. 1 zák. práce – nyní § 629 odst. 1 občanského zákoníku ve spojení s § 4 zákoníku práce – pozn. autora), tedy do dne 27. října 2009 (srov. § 266 odst. 2 zák. práce – nyní § 605 odst. 2 občanského zákoníku ve spojení s § 4 zákoníku práce – pozn. autora).

Komentář

Spor v komentovaném rozhodnutí vznikl tak, že u zaměstnavatele byl zjištěn v roce 2005 schodek ve výši 200 000 Kč. Hmotně odpovědná zaměstnankyně schodek uznala co do důvodu a výše a zavázala se jej v dohodě se zaměstnavatelem do roka zaplatit, což ale neučinila. Zaměstnavatel s vymáháním dlužné částky čekal poměrně dlouho; k vymáhání soudní cestou přistoupil až v roce 2012. Ve vztahu k dlužné jistině toto nepředstavovalo problém. Uznání dluhu co do důvodu a výše totiž vede mimo jiné k tomu, že od uznání běží nová promlčecí lhůta v délce 10 let.

Sporné nicméně bylo, zda má zaměstnavatel právo požadovat též úrok z prodlení. Ten je zákonným příslušenstvím peněžitého dluhu. Jeho výše je dána prováděcím právním předpisem (nařízením vlády) a odvíjí se od repo sazby vyhlášené Českou národní bankou. Při dlouhodobém prodlení může přitom jít o velmi zajímavou částku – kupříkladu v prvním pololetí roku 2020 činí sazba zákonného úroku z prodlení 10 % ročně, takže při prodlení v délce 2,5 roku bude úrok z prodlení za předpokladu zachování této úrokové sazby činit 25 % jistiny. V komentovaném rozsudku pak prodlení nastalo v roce 2006 (poté, co nebyl dluh podle dohody včas zaplacen), takže v roce 2018, kdy rozhodoval odvolací soud, šlo již o velmi podstatnou částku.

Nejvyšší soud se nicméně zaměstnankyně zastal. Připomněl, že podle ustálené judikatury se uznání dluhu automaticky týká jen jeho jistiny, ale ne příslušenství (úroku z prodlení). Jinými slovy, právo na úrok z prodlení se promlčuje samostatně (odděleně od samotného dluhu) a promlčecí lhůta činí 3 roky od splatnosti dluhu. Aby desetiletá promlčecí lhůta běžela i ohledně úroku z prodlení, muselo by být uznáno co do důvodu a výše i právo na úrok z prodlení.

V praxi to znamenalo, že v roce 2012 sice bylo bez obtíží možné domáhat se soudní cestou dluhu, ale nebylo již možné po zaměstnankyni požadovat úrok z prodlení, protože ten se jako celek promlčel v roce 2009 uplynutím 3 let od (dohodnuté) splatnosti jistiny. Pokud chtěl zaměstnavatel tomuto důsledku zabránit, měl buď žalobu podat nejpozději během roku 2009, nebo měl zaměstnankyni požádat kupříkladu v roce 2009 o nové uznání dluhu, kterým by zaměstnankyně uznala co do důvodu a výše nejen jistinu, ale právě i úroky z prodlení.

Závěry Nejvyššího soudu v této pracovněprávní věci navazují na ustálenou občanskoprávní, resp. obchodněprávní judikaturu, a jsou tedy zcela správné a léty prověřené.

KRYTÍ ŠKOD Z PRACOVNÍHO ÚRAZU STATUTÁRNÍHO ORGÁNU ZÁKONNÝM POJIŠTĚNÍM

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 26. listopadu 2019, sp. zn. 21 Cdo 2124/2018
(dostupný na www.nsoud.cz)

Vykonává-li jednatel společnosti s ručením omezeným pro tuto společnost na základě neplatné pracovní smlouvy práci, jejíž náplní není výkon funkce statutárního orgánu (srov. například rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 21. dubna 1993, sp. zn. 6 Cdo 108/92, který byl uveřejněn pod č. 13 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, roč. 1995, podle něhož právní předpisy ani povaha společnosti s ručením omezeným nebrání tomu, aby jiné činnosti než činnost statutárního orgánu pro tuto obchodní společnost vykonávaly fyzické osoby na základě pracovněprávních vztahů), **vznikají ohledně této práce vztahy z tzv. faktického pracovního poměru.** Utrpí-li při takto fakticky vykonávané práci škodu úrazem, vzniká mu právo na náhradu škody; úraz utrpěný v rámci faktického pracovního poměru se posuzuje jako pracovní úraz. **Ze samotné okolnosti, že faktický pracovní poměr je pracovněprávní institut, však nelze usuzovat na to, že plnění, které poškozený zaměstnanec po právu od zaměstnavatele obdržel, musí zaměstnavateli nahradit příslušná pojišťovna** podle ustanovení § 5 odst. 2 vyhlášky (vyhláška č. 125/1993 Sb. – pozn. autora).

Zákonné pojištění jako vztah mezi zaměstnavatelem a příslušnou pojišťovnou vzniká teprve dnem vzniku prvního pracovněprávního vztahu u zaměstnavatele (srov. § 1 odst. 3 vyhlášky – *taktéž vyhláška č. 125/1993 Sb. – pozn. autora*). Tímto pracovněprávním vztahem je třeba rozumět právní vztah vznikající při výkonu závislé práce mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem [srov. § 1 písm. a) zák. práce], tedy základní pracovněprávní vztah ve smyslu § 3 zák. práce (pracovní poměr a vztahy založené dohodou o pracích konaných mimo pracovní poměr). **Tzv. faktický pracovní poměr, i když se jedná o pracovněprávní institut, za takový pracovněprávní vztah – jak vyplývá z výše uvedeného – považovat nelze; jedná se jen o faktický vztah, na jehož základě zákonné pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání nevzniká.**

Na uvedených závěrech nemůže nic změnit skutečnost, že zaměstnavatel pojistné z titulu zákonného pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání (nesprávně) platí též z vyměřovacího základu zaměstnance, který pro něho fakticky vykonává práci, aniž by mezi nimi existoval základní pracovněprávní vztah. **Placení pojistného totiž není důvodem vzniku zákonného pojištění, nýbrž právě naopak, vznik povinnosti zaměstnavatele platit pojistné je vázán na vznik zákonného pojištění.**

Komentář

Velmi zajímavý rozsudek vydal Nejvyšší soud ve sporu mezi zaměstnavatelem a pojišťovnou Kooperativa o plnění z pracovního úrazu. Skutkový stav lze shrnout tak, že jednatel zaměstnavatele byl zároveň u zaměstnavatele zaměstnán v pracovním poměru jako montážní mistr a při této práci utrpěl pracovní úraz. Zaměstnavatel mu pracovní úraz odškodnil a domáhal se po pojišťovně, aby mu vynaložené prostředky nahradila ze zákonného pojištění (pojistné zaměstnavatel platil i za svého jednatele – montážního mistra). Soudy nicméně jednohlasně dospěly k závěru, že pracovní smlouva je neplatná, protože ji za zaměstnavatele podepsal jednatel, který byl zároveň zaměstnancem. Důvodem neplatnosti je zde tzv. střet zájmů, kdy jedna a táž osoba podepisovala smlouvu za obě strany.

Nejvyšší soud se s tímto závěrem ztotožnil a dovodil, že jednateli v důsledku neplatné smlouvy vznikl u zaměstnavatele tzv. faktický pracovní poměr. Ve faktickém pracovním poměru má přitom zaměstnanec řadu práv podle zákoníku práce a mezi nimi též právo na odškodnění pracovního úrazu. Jednatel, který pro zaměstnavatele pracoval jako montážní mistr,

měl tedy právo na odškodnění pracovního úrazu, který při této práci utrpěl, a to přestože pracovní smlouva byla podle názoru soudů neplatná.

Zaměstnavatel nicméně v takovém případě nemá právo na plnění od pojišťovny ze zákonného pojištění odpovědnosti. Důvodem je, že zákonné pojištění odpovědnosti se týká jen zaměstnanců v pracovněprávním vztahu. Zaměstnanec ve faktickém pracovním poměru se tohoto pojištění neúčastní. Opačný závěr nelze dovozovat ani z toho, že za něj zaměstnavatel (v dobré víře) platí pojistné, protože povinnost platit pojistné vzniká tím, že je osoba pojištěná, a nikoliv naopak (tj. placením pojistného ještě nevzniká pojištění).

S tímto závěrem autor souhlasí – zaměstnanci ve faktickém pracovním poměru skutečně nejsou podle současné právní úpravy účastní zákonného pojištění odpovědnosti, což pro zaměstnavatele představuje mimo jiné žádoucí motivaci, aby zajistil výkon závislé práce jen zaměstnanci v pracovněprávním vztahu a neriskoval kupříkladu tzv. švarcsystém.

Přinejmenším problematický je ale závěr, podle něž byla v dané věci pracovní smlouva neplatná jen proto, že ji za zaměstnavatele podepsal jednatel, který byl rovněž zaměstnancem. Autorovi je známo, že tento názor traduje Nejvyšší soud opakovaně a dlouhodobě, ale již opakovaně jej odmítla judikatura Nejvyššího správního soudu (viz např. judikáty sp. zn. 10 Ads 284/2017 nebo 10 Ads 321/2018) a rovněž Ústavního soudu (viz nálezy sp. zn. III. ÚS 669/17, v němž Ústavní soud výslovně označil tento názor za „nepřesvědčivý“).

Autor se jednoznačně přiklání k názoru Ústavního soudu a Nejvyššího správního soudu a věří, že se k němu časem přikloní též obecné soudy včetně Nejvyššího soudu. Důvod pro vyslovení neplatnosti pracovní smlouvy pro střet zájmů totiž nenastává obecně tím, že smlouvu za obě strany podepíše tatáž osoba, ale až tím, že se obsah smlouvy „vymyká normálu“, tj. že jednatel skutečně zneužije své postavení při uzavírání smlouvy k tomu, aby „sám sobě“ jako zaměstnanci poskytl nadstandardní pracovní nebo mzdové podmínky. Jestliže k ničemu takovému nedojde, není důvod označovat takové pracovní smlouvy paušálně za neplatné.

Mgr. Michal VRAJÍK,
samostatný advokát