

Obdobně se postupuje i u osob z tzv. třetích zemí, tedy mimo státy výše uvedené, a u osob ze států podléhajících režimu dvoustranných mezistátních smluv o sociálním zabezpečení – v poslední době byly tyto smlouvy uzavřeny např. s Albánií, Tuniskem nebo Sýrií.

Ing. Antonín DANĚK,
odborník v oblasti zdravotního pojištění



Z AKTUÁLNÍ JUDIKATURY

ZRUŠENÍ VE ZKUŠEBNÍ DOBĚ DANÉ V SOUVISLOSTI SE ZTRÁTOU ZDRAVOTNÍ ZPŮSOBILOSTI V DŮSLEDKU PRACOVNÍHO ÚRAZU

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 8. dubna 2021, sp. zn. 21 Cdo 504/2021

(dostupný na www.nsoud.cz)

Ochrana zaměstnance v této situaci (tedy v situaci, kdy je se zaměstnancem účelově zrušen ze strany zaměstnavatele pracovní poměr ve zkušební době jen a pouze z důvodu zdravotního stavu zaměstnance) **je poskytnuta prostřednictvím institutu zákazu diskriminace v pracovněprávních vztazích, který je vyjádřen v § 16 zák. práce a jehož porušení je důvodem vyslovení neplatnosti rozvázání pracovního poměru** (srov. např. závěry rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 21. dubna 2009, sp. zn. 21 Cdo 2195/2008, který byl uveřejněn v časopise Soudní judikatura pod publikačním číslem 116/2009). Zaměstnanec má tedy i v této situaci účinný nástroj k ochraně svých zájmů. Prostřednictvím něho též může dosáhnout na nároky podle § 67 odst. 2 zák. práce a přímé ochrany prostřednictvím „násilné“ interpretace uvedeného ustanovení tak není třeba.

Již v žalobě ze dne 19. května 2019 žalobce skutkové okolnosti, na podkladě kterých měl podle jeho tvrzení nárok vzniknout, vyličil tak, že **žalovaná měla v „časové a především věcné“ souvislosti s tím, že se z lékařského posudku ze dne 10. dubna 2018 dozvěděla o skutečnosti, že žalobce pozbyl zdravotní způsobilost k výkonu práce výrobního dělníka, zrušit pracovní poměr ve zkušební době a že jediným „skutečným“ důvodem zrušení pracovního poměru byl právě jeho zdravotní stav.** Následně z uvedeného dovazuje nárok na „odstupné“ a požaduje finanční částku. **Taková skutková tvrzení je však možno posoudit i jako nárok z titulu přiměřeného zadostiučinění z důvodu porušení zákazu diskriminace v pracovněprávních vztazích** (srov. např. z nedávné doby závěry rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 8. prosince 2020, sp. zn. 21 Cdo 1844/2020).

Komentář

V komentovaném rozsudku řešil Nejvyšší soud velmi zajímavou právní otázku související s rozvázáním pracovního poměru ve zkušební době. Soudy se konkrétně zabývaly skutkovým stavem, kdy zaměstnanec utrpěl během zkušební doby pracovní úraz, v jehož důsledku podle lékařského posudku dlouhodobě pozbyl zdravotní způsobilost k výkonu sjednané práce. Zaměstnavatel se zaměstnancem následně zrušil pracovní poměr ve zkušební době, kdy se tak podle tvrzení zaměstnance stalo právě z důvodu jeho zdravotního stavu. Zaměstnanec se následně z tohoto důvodu po zaměstnavateli domáhal zaplacení odstupného ve výši 12násobku průměrného měsíčního výdělku.

Podle dikce § 67 odst. 2 zákoníku práce a navazující judikatury má zjednodušeně řečeno zaměstnanec na toto odstupné nárok mimo jiné tehdy, pokud byl pracovní poměr rozvázán výpovědí nebo dohodou právě z důvodu pozbytí zdravotní způsobilosti pro pracovní úraz nebo nemoc z povolání (jakož i z některých dalších důvodů). Podle názoru zaměstnance by s ohledem na smysl právní úpravy mělo toto odstupné náležet i v případech, že je ze stejného důvodu zrušen pracovní poměr ve zkušební době, aniž by to příslušné ustanovení přímo upravovalo. Zaměstnanec se tedy dovolával analogické aplikace tohoto práva na odstupné i u jiného způsobu rozvázání pracovního poměru – konkrétně při zrušení pracovního poměru ve zkušební době.

Soudy se k této otázce postavily odlišně. Soud prvního stupně vyslyšel argumentaci zaměstnance s tím, že podstatné je toliko to, že důvodem rozvázání pracovního poměru byl zdravotní stav zaměstnance, a nikoliv tedy způsob rozvázání pracovního poměru. Odvolací soud situaci posoudil odlišně, když vyšel z jednoznačné zákonné dikce § 67 odst. 2 zákoníku práce, a dovedl, že na případy zrušení ve zkušební době toto ustanovení nepamatuje, čímž odůvodnil zamítnutí žaloby.

Zaměstnanec se obrátil na Nejvyšší soud, který výklad odvolacího soudu posvětil jako správný. Zdůraznil, že jeho dosavadní judikatura (rozšiřující nárok na odstupné mimo jiné i na případy, kdy pro zdravotní důvody ve smyslu § 52 písm. d) zákoníku práce dá výpověď sám zaměstnanec) vychází z toho, že § 67 odst. 2 zákoníku práce operuje pouze se dvěma způsoby rozvázání pracovního poměru, a to výpovědí nebo dohodou o rozvázání pracovního poměru, z čehož jeho rozhodovací praxe důsledně vychází. Zrušení ve zkušební době přitom představuje jiný způsob rozvázání pracovního poměru, kdy je navíc ochrana zaměstnance značně oslabena, a v tomto směru se ztotožnil s úvahou odvolacího soudu.

Rozsudek odvolacího soudu nicméně ani tak neobstál. Nejvyšší soud zopakoval svou dosavadní judikaturu, podle níž je soud vázán pouze skutkovým vyličením případu. Upozornil soudy na to, že rozvázání pracovního poměru ve zkušební době z důvodu zdravotního stavu může představovat zakázanou diskriminaci, z níž se může zaměstnanec domáhat jiného peněžitého nároku než odstupného, a to náhrady škody a případného odčinění nemajetkové újmy v souvislosti s porušením § 16 odst. 2 zákoníku práce upravujícího zákaz diskriminace.

Autoři se s uvedeným rozhodnutím ztotožňují, neboť navazuje na ustálené závěry dosavadní judikatury o tom, že i zrušení pracovního poměru ve zkušební době může být neplatné pro porušení zákazu nerovného zacházení a diskriminace podle § 16 zákoníku práce, na jehož základě může zaměstnanec dovozovat i nárok na odčinění způsobené újmy. Otázky se samozřejmě vznášejí nad výší tohoto nároku, zejména zda věta Nejvyššího soudu, podle níž může zaměstnanec „dosáhnout na nároky podle § 67 odst. 2 zákoníku práce“ znamená, že výše nároku tedy odpovídá požadovanému zákonnému odstupnému.

Zodpovězení uvedeného bude nyní rolí soudů nižších stupňů, a dost možná opět i Nejvyššího soudu. I tak lze však už nyní shrnout a zopakovat, že i při zrušení pracovního poměru ve zkušební době by měl zaměstnavatel postupovat velmi obezřetně, a to zejména v situacích, kdy si je vědom potenciálně diskriminačních pohnutek uvedených v § 16 zákoníku práce.

VLIV ZMĚNY DRUHU PRÁCE NA ZPŮSOB VÝPOČTU PRŮMĚRNÉHO VÝDĚLKU

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 28. dubna 2021, sp. zn. 21 Cdo 3396/2020

(dostupný na www.nsoud.cz)

Je tedy zřejmé, že uzavřeli-li účastníci dohodu o změně obsahu pracovní smlouvy spočívající ve změně druhu práce, řídily se jejich práva a povinnosti z pracovního poměru nadále rovněž s přihlédnutím k této dohodě (jejíž neplatnost nebyla žádným z účastníků uplatněna a ani nebyl učiněn závěr o její absolutní neplatnosti – k takové situaci srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 7. srpna 2018, sp. zn. 21 Cdo 673/2018, který byl uveřejněn pod č. 116 v časopise Soudní judikatura, roč. 2019). Uvedené mimo jiné znamená, že **bylo povinností žalobce konat práci v rámci nově sjednaného druhu práce a že důvod rozvázání pracovního poměru spočívající v nezpůsobilosti žalobce konat dosavadní práci pro onemocnění nemoci z povolání se vztahoval (musel se vztahovat) k tomuto novému druhu práce**. V takovém případě není důvod vycházet při stanovení průměrného (pravděpodobného) výdělku pro účely odstupného z období před změnou obsahu pracovního poměru dohodou účastníků; výdělek dosahovaný v tomto období by již žalobce vzhledem ke změně obsahu pracovního poměru nadále nedosahoval. **Závěr odvolacího soudu, který vycházel z druhého kalendářního čtvrtletí roku 2016 jako rozhodného období, je tedy správný a naplňuje výše uvedený smysl a účel ustanovení § 67 odst. 2 věty první zák. práce, neboť žalobci se na odstupném při skončení pracovního poměru dostaly takové peněžní prostředky, jaké by jinak obdržel (jako mzdu, na kterou měl právo po uzavření dohody o změně pracovní smlouvy), kdyby pracovní poměr ještě po dobu alespoň dvanácti měsíců pokračoval.**

Komentář

V rámci každodenního pracovního života dochází k situacím, kdy je potřeba při zúčtování peněžitých plnění uplatnit průměrný výdělek. Mezi tyto případy patří i výpočet odstupného, které zaměstnanci náleží v případě rozvázání pracovního poměru výpovědí nebo dohodou z důvodů uvedených v § 67 odst. 1 a 2 zákoníku práce. V takovém případě se odstupné stanoví v násobcích průměrného měsíčního výdělku, pro jehož výpočet platí pravidla stanovená zákoníkem práce. Zjednodušeně řečeno se vychází z toho, co si zaměstnanec vydělal (nebo by si vydělal) v posledním ukončeném rozhodném období, zpravidla tedy v předchozím kalendářním čtvrtletí.

Komentované rozhodnutí se vztahuje k situaci, kdy zaměstnanci vznikl nárok na odstupné z důvodu, že dlouhodobě pozbyl zdravotní způsobilost z důvodu nemoci z povolání ve smyslu § 52 písm. d) zákoníku práce, protože účastníci rozvázali pracovní poměr dohodou. Rok před tímto rozvázáním přitom strany z důvodu nemoci z povolání uzavřely dohodu, již změnila druh dosud vykonávané práce, v důsledku čehož zaměstnanci poklesla mzda.

Zaměstnavatel nezpochybňoval samotný nárok na odstupné, sporná byla mezi stranami spíše jeho výše. Zaměstnanec se konkrétně domáhal toho, aby soudy vypočetly průměrný výdělek (a tím i odstupné) ze mzdy z období před uzavřením dohody o změně druhu práce, což by pro zaměstnance vycházelo výhodněji. Tento nárok konkrétně zdůvodňoval tím, že k poklesu výdělku došlo pro nemoc z povolání, za kterou v zásadě odpovídá zaměstnavatel, a že k uzavření dohody o změně druhu práce byl zaměstnanec v zásadě „donucen okolnostmi“ způsobenými zaměstnavatelem.

Soudy všech stupňů nicméně nárok zaměstnance odmítly s tím, že podstatné pro výpočet průměrného výdělku a tím i odstupného je poslední kalendářní čtvrtletí před rozhodnou skutečností, což plyne z výslovné díky § 354 odst. 1 zákoníku práce. Nejvyšší soud jakožto sjednocovatel judikatury poté tento výklad doplnil tak, že výše odstupného má v tomto případě v zásadě odpovídat tomu, co by si zaměstnanec vydělal za dalších 12 měsíců, pokud

by neskončil pracovní poměr. Zaměstnanec by tak i nadále pracoval v práci odpovídající změně po uzavření předmětné dohody, a pobíral by tedy tuto nižší mzdu, čemuž odpovídá i nižší výše odstupného.

S názorem Nejvyššího soudu souhlasíme. Vychází-li právní úprava z toho, že výpočet průměrného výdělku má svá pevná pravidla, nelze je „měnit“ podle toho, zda v dané době vychází výhodněji pro zaměstnance nebo zaměstnavatele. V daném případě navíc zaměstnanec přijal pracovní pozici se změněnou (nižší) mzdou dobrovolně, kdy výslovně souhlasil s převedením na tuto jinou práci. Navíc tento výklad odpovídá dlouhodobě sjednocenému účelu odstupného, jímž je kompenzovat ušlý výdělek zaměstnance po předem danou dobu v okamžiku, kdy byl pracovní poměr rozvázán z důvodů nestojících na straně zaměstnance.

Mgr. Michal VRAJÍK,
samostatný advokát

JUDr. Radim MARADA,
advokát v trvalé spolupráci s Mgr. Michalem Vrajíkem



ODPOVÍDÁME NA DOTAZY ČTENÁŘŮ

ARCHIVACE DOKLADŮ POTŘEBNÝCH PRO SPRÁVU DANÍ

Jak dlouho se archivují Prohlášení k dani z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti a Žádosti o roční zúčtování?

J. M., Heřmanův Městec

Doklady potřebné pro správu daní jsou plátcí daně povinni uchovávat do uplynutí lhůty pro stanovení daně. Tato lhůta je upravena v § 148 daňového řádu (dále také „DŘ“). Obecně lhůta pro stanovení daně činí 3 roky a začíná běžet dnem, v němž uplynula lhůta pro podání řádného daňového tvrzení, tedy např. u záloh na daň za rok 2022 vznikne povinnost podat Vyúčtování podle § 38j odst. 5 zákona o daních z příjmů (dále také „ZDP“) 1. nebo 20. března 2023 podle typu Vyúčtování a od tohoto dne poběží 3letá lhůta pro stanovení daně za rok 2022. Pokud však v průběhu uvedených 3 let dojde k nějakému úkonu, ať už plátce, či správce daně, směřujícímu ke stanovení daně (např. zahájení daňové kontroly, podání dodatečného Vyúčtování), lhůta se prodlužuje nebo běží znovu, příp. se její běh přerušuje (podrobně to pro jednotlivé úkony stanoví § 148 DŘ). Lze tedy pouze uvést, že pokud k žádnému úkonu ze strany plátce ani správce daně nedojde, nemusíte již od dubna 2026 disponovat Prohlášeními poplatníků pro rok 2022. Co se týká Žádosti o roční zúčtování, je nutno si