

ROZDĚLENÍ SMĚNY PŘÍPLATEK ZA PRÁCI VE ZTÍŽENÉM PRACOVNÍM PROSTŘEDÍ

Příplatek za rozdělenou směnu je nutné odlišit od příplatku za práci ve ztíženém pracovním prostředí, který přísluší zaměstnanci v případě rozdělení směny nebo výkonu práce zaměstnavatelem podle § 6 odst. 2 písm. l) nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů. Právo na tento příplatek přísluší zaměstnanci, pokud přerušení v souhrnu činí alespoň 90 minut, nicméně musí být současně splněny další parametry ztíženého pracovního prostředí, a sice v době přerušení výkonu práce je pro zaměstnance nedostupné jeho obvyklé společenské prostředí a sociální zázemí, nebo je jejich dostupnost značně ztížena, nebo je ztížena ochrana místa, ve kterém musí zaměstnanec dobu přerušení práce trávit, před klimatickými a jinými nepříznivými vlivy. Na rozdíl od příplatku za rozdělenou směnu, příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí přísluší jak zaměstnancům tzv. rozpočtové a příspěvkové sféry odměňovaným platem, tak i zaměstnancům komerční (mzdové) sféry.

JUDr. Dominik BRŮHA, Ph.D.,
advokát se specializací na pracovní právo



Z AKTUÁLNÍ JUDIKATURY

POČÁTEK BĚHU SUBJEKTIVNÍ PROMLČECÍ LHŮTY K UPLATNĚNÍ PRÁVA ZAMĚSTNAVATELE NA NÁHRADU ŠKODY SPOČÍVAJÍCÍ V POKUTĚ ULOŽENÉ ORGÁNEM VEŘEJNÉ MOCI

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 13. června 2023, sp. zn. 21 Cdo 1517/2022
(dostupný na www.nsoud.cz)

Protože zákoník práce neobsahuje zvláštní pravidlo pro vznik škody spočívající v dluhu (zaměstnavatele), je nutné ve smyslu § 4 zák. práce ve vztahu k právní úpravě účinné od 1. 1. 2014 aplikovat ustanovení § 2952 věty druhé o. z., podle něhož, záleží-li skutečná škoda ve vzniku dluhu, má poškozený právo, aby ho škůdce dluhu zprostil nebo mu poskytl náhradu. Z tohoto důvodu tak **již nejsou uplatnitelné výše uvedené závěry starší rozhodovací praxe dovolacího soudu vážící rozhodný okamžik počátku běhu subjektivní promlčecí lhůty na zaplacení dlužné částky.** Judikatura Nejvyššího soudu k právní úpravě účinné **od 1. 1. 2014** uzavřela, že **záleží-li skutečná škoda ve vzniku dluhu podle § 2952 věty druhé o. z. a zvolí-li poškozený proti škůdci právo, aby mu škůdce poskytl náhradu, je pro počátek běhu subjektivní promlčecí lhůty takového práva určující vědomost poškozeného o osobě škůdce a o vzniku dluhu, nikoli případné**

splnění dluhu či jeho splatnost (rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15. 2. 2023, sp. zn. 23 Cdo 1594/2021).

Má-li výrok o trestu ve správním rozhodnutí konstitutivní povahu a působí-li (zavazuje) do budoucnosti a zásadně až od okamžiku právní moci (srov. např. HENDRYCH, D. a kol. *Správní právo. Obecná část*. 9. vydání. Praha: C. H. Beck, 2016, s. 134), pak výše uvedené závěry znamenají, že **počátek běhu subjektivní promlčecí lhůty pro uplatnění práva na náhradu škody spočívající v pokutě uložené zaměstnavateli orgánem veřejné moci je vázán na vědomost zaměstnavatele o nabytí právní moci rozhodnutí o uložení pokuty.**

Komentář

Nejvyšší soud se zabýval případem zaměstnavatele, který se domáhal vůči zaměstnanci náhrady škody, přičemž žalované částky odpovídaly výši pokut uložených zaměstnavateli ve správním řízení. Povinnost zaplatit uložené pokuty vznikla zaměstnavateli v důsledku porušení právních povinností zaměstnancem. Soud prvního stupně žalobě zaměstnavatele vyhověl, soud odvolací rozsudek soudu prvního stupně potvrdil. Žalovaný zaměstnanec nicméně podal k Nejvyššímu soudu dovolání, a proto se dovolací soud zabýval otázkou počátku běhu subjektivní promlčecí lhůty k uplatnění práva zaměstnavatele na náhradu škody vůči zaměstnanci, jestliže škoda spočívá v pokutě uložené zaměstnavateli rozhodnutím orgánu veřejné moci. Zaměstnanec se totiž v rámci soudního řízení domáhal toho, že promlčecí lhůta měla začít běžet již okamžikem, kdy se zaměstnavatel dozvěděl o protiprávním jednání (pokud by tento výklad byl správný, zaměstnavatel by k vymáhání škody přistoupil až po uplynutí promlčecí lhůty).

Nejvyšší soud dospěl v citovaném rozsudku k závěru, že subjektivní promlčecí lhůta počíná v takovém případě plynout dnem, kdy se zaměstnavatel dozví o nabytí právní moci rozhodnutí o uložení pokuty, nikoliv až jejím zaplacením. Řešení této otázky je významné z následujících důvodů. Za účinnosti „starého“ občanského zákoníku z roku 1964 vykládaly soudy právní úpravu promlčení pro účely pracovněprávních vztahů tak, že subjektivní promlčecí lhůta běží až ode dne zaplacení pokuty (splnění dluhu zaměstnavatelem), tedy ode dne, kdy se majetek zaměstnavatele fakticky zmenší (viz usnesení Nejvyššího soudu ze dne 7. července 2010, sp. zn. 21 Cdo 2647/2009).

Při výkladu právní úpravy „nového“ občanského zákoníku účinného ode dne 1. ledna 2014 (konkrétně § 2952 občanského zákoníku) však soudy uzavřely, že počátek běhu subjektivní promlčecí lhůty k uplatnění práva na náhradu škody je vázán na vědomost poškozeného o osobě škůdce a o vzniku dluhu, a nikoliv až na splnění dluhu či jeho splatnost (viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15. února 2023, sp. zn. 23 Cdo 1594/2021). V oblasti pracovněprávních vztahů však až dosud chyběla odpovídající judikatura, která by postavila najisto, zda se i zde uplatní nové pojetí počátku běhu subjektivní promlčecí lhůty k uplatnění práva na náhradu škody (příp. konkrétně škody spočívající v pokutě uložené zaměstnavateli rozhodnutím orgánu veřejné moci).

Autoři se zcela ztotožňují se závěry Nejvyššího soudu. V souladu s § 4 zákoníku práce se na pracovněprávní vztahy subsidiárně použije občanský zákoník, tj. občanský zákoník je nutné na tyto vztahy použít, jestliže neexistuje odpovídající úprava v zákoníku práce. Zákoník práce sice obsahuje vlastní zvláštní právní úpravu náhrady škody, nikoliv však úpravu plynutí promlčecí lhůty. Z těchto důvodů se jeví logickým, aby na běh promlčecí lhůty k uplatnění práva na náhradu škody byla aplikována příslušná ustanovení občanského zákoníku, a to včetně výkladových závěrů soudní praxe. Došlo-li v této oblasti k novelizaci a s tím související změně výkladu, pak je na místě přijmout nové pojetí počátku běhu promlčecí lhůty i v pracovněprávních vztazích.

Pro zaměstnavatele shora uvedené znamená, že jim subjektivní promlčecí lhůta k uplatnění práva na náhradu škody spočívající v uložené pokutě začne plynout o něco dříve, totiž

již dnem, kdy se zaměstnavatel dozví o nabytí právní moci příslušného rozhodnutí orgánu veřejné moci, nikoliv až zaplacením pokuty. Z tohoto hlediska je tedy třeba dbát, aby zaměstnavatel uplatnil své právo včas. Zaměstnanec nicméně neuspěl se svým tvrzením, že promlčecí lhůta plyne už od okamžiku, kdy se zaměstnavatel dozví o protiprávním jednání (např. z protokolu o kontrole). I toto pokládáme za správné, protože škoda zaměstnavateli vznikne až uložením pokuty, kdy v praxi v některých případech inspektorát práce přestupkové řízení (které může skončit pokutou) ani nezahájí.

JUDr. Radim MARADA,

advokát v trvalé spolupráci s Mgr. Michalem Vrajikem,

Mgr. Karolina KOZÁKOVÁ,

advokátní koncipientka v advokátní kanceláři Mgr. Michala Vrajíka

~~ODPOVÍDÁME NA DOTAZY ČTENÁŘŮ~~

~~POSKYTNUTÍ STRAVENKY V SOUVISLOSTI S VÝKONEM PRÁCE MIMO ROZVRH SMĚN~~

~~Zaměstnancům poskytujeme stravenku ve výši 110 Kč, tudíž jsme pod hranicí limitu 116,20 Kč. V případě, že zaměstnavatel poskytne stravenku mimo plánovanou (tzn. přesčasovou) směnu, musíme provést odvod sociálního a zdravotního pojištění a daně přesto, že máme výši stravenky do limitu?~~

~~J. O., Ostrava~~

~~V první řadě je potřebné rozlišit plnění zaměstnavatele ve formě příspěvku na stravování a cestovních náhrad (např. stravného nebo jízdních výdajů):~~

- ~~■ Z § 236 zákoníku práce vyplývá zaměstnavateli povinnost zaměstnancům v průběhu směny stravování pouze umožnit, nikoliv zajistit nebo uhradit. To znamená, že zaměstnavatel má pouze povinnost umožnit zaměstnancům stravování, např. v rámci zákonem stanovených přestávek na jídlo a oddech (§ 88 zákoníku práce). Zaměstnavatel nemá povinnost zaměstnancům na stravování v průběhu směny přispívat např. formou stravenky, stravenkového paušálu nebo cenově zvýhodněného jídla ve vlastní jídelně.~~
- ~~■ Pokud nastanou situace vymezené v § 152 zákoníku práce (např. pracovní cesta či cesta mimo pravidelné pracoviště, cesta mimo rozvrh směn do místa výkonu práce), má zaměstnanec nárok na cestovní náhrady podle zákoníku práce. Jedná se o povinné plnění. Zaměstnavatel, který neposkytuje cestovní náhrady, může při případné kontrole inspektorátu práce dostat pokutu (až do výše 200 000 Kč).~~