

~~(bez ohledu na zvolený režim rozvržení pracovní doby zaměstnavatel pracovní dobu eviduje). Ve vnitřním předpisu se zaměstnavatel zavázal, že bude zaměstnancům poskytovat stravenkový paušál, a to i zaměstnancům pracujícím na dálku. Musí být poskytování stravenkového paušálu se zaměstnanci individuálně sjednáno v písemných dohodách? Liší se daňové dopady poskytnutí stravenkového paušálu u zaměstnanců pracujících na dálku a zaměstnanců pracujících v sídle zaměstnavatele?~~

~~Zaměstnavatel má povinnost uzavřít se zaměstnancem písemnou dohodu o výkonu práce na dálku, pokud se na tomto způsobu práce dohodnou. Inspektorát práce může za nedodržení této povinnosti udělit pokutu až do výše 300 000 Kč. Ve vazbě na poskytování stravenkového paušálu však lze ujednání v písemné dohodě kombinovat s vnitřním předpisem. To znamená, že závazek zaměstnavatele, že bude zaměstnancům pracujícím na dálku za stanovených podmínek poskytovat stravenkový paušál, lze stanovit ve vnitřním předpise. Daňové posouzení plnění v podobě stravenkového paušálu je u zaměstnanců pracujících na dálku stejné jako u zaměstnanců, kteří pracují v sídle zaměstnavatele.~~

~~Ve smlouvě o výkonu funkce jsme s jednatelem společnosti mimo jiné sjednali poskytování stravenkového paušálu. Můžeme toto plnění daňově posuzovat stejně jako u zaměstnance, i když jednatel nevykonává činnost na základě pracovní smlouvy?~~

~~Jednatel skutečně nemá na výkon funkce se společností uzavřen pracovněprávní vztah. Odměna za výkon funkce jednatele je však zdaňována podle § 6 odst. 1 písm. c) ZDP, jednatel je tedy podle § 6 odst. 2 ZDP pro daňové účely posuzován stejně jako zaměstnanec. To znamená, že stravenkový paušál poskytnutý jednatelem společnosti bude stejně jako v případě zaměstnance posuzován podle § 6 odst. 9 písm. b) a § 24 odst. 2 písm. j) bodu 4 ZDP.~~



Z AKTUÁLNÍ JUDIKATURY

Výpověď z pracovního poměru pro překročení maximální povolené rychlosti při jízdě autem v souvislosti s plněním pracovních úkolů

Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 27. 2. 2025, sp. zn. 21 Cdo 2024/2024

(dostupné na www.nsoud.cz)

Odvolační soud přihlédl k tomu, že došlo „k překročení maximální povolené rychlosti na dálnici o více než 51 km/hod.“ a „v rozhodný okamžik jízdy dne 18. 6. 2020 byla vozovka mokrá“, že „žalobce jel ve vozidle s dalšími třemi zaměstnanci žalované, přičemž v případě dopravní nehody hrozil na straně žalované nejenom vznik škody na majetku ve formě poškození předmětného vozidla, ale především odpovědnost žalované jakožto zaměstnavatele za pracovní úraz všech zaměstnanců nacházejících se ve vozidle“, že žalobce se

„nechal ke značnému zrychlení vyprovokovat přesto, že si byl vědom skutečnosti, že žalovaná pravidelně sleduje a vyhodnocuje záznamy z GPS vozidla, včetně dodržování maximální povolené rychlosti, a přesto, že žalovaná již jednou řešila se žalobcem porušení dopravních předpisů (absolvování kurzu defenzivní jízdy žalobcem)“, že ač „zrychlení vozidla trvalo pouze jednu minutu, nelze přehlédnout, že za tuto dobu bylo ujetu s vozidlem několik kilometrů, kdy v důsledku výrazného překročení maximální povolené rychlosti za mokré vozovky, nepochybně existovalo zvýšené riziko dopravní nehody“, a že „žalovaná, s ohledem na předmět její činnosti, spočívající, mimo jiné, v opravách, revizích a zkouškách plynových zařízení, tedy práci vyžadující nezbytně nutné dodržování obecně závazných předpisů týkajících se podmínek výkonu těchto prací, včetně dodržování norem v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, **kladla důraz na vnitřní disciplínu zaměstnanců..., schopnosti sebeovládání a loajalitu zaměstnanců, přičemž shora uvedené porušení dopravních předpisů žalobcem, vedlo k tomu, že žalovaná dospěla k závěru, že žalobce tato kritéria přestal splňovat**“. Za těchto okolností potom úvaha odvolacího soudu při vymezení relativně neurčité hypotézy § 52 písm. g) zákoníku práce (ztotožnil-li se s tím, že žalovaná posuzované porušení pracovní povinnosti „vyhodnotila jako závažné porušení povinností ve smyslu ust. § 52 písm. g) zákoníku práce“) není zjevně nepřiměřená, neboť odpovídá významu a závažnosti zvažovaných hledisek vystihujících porušení právní povinnosti žalobcem.

Komentář

V komentovaném usnesení Nejvyšší soud řešil případ, ve kterém byla zaměstnanci dána výpověď podle § 52 písm. g) zákoníku práce pro porušení dopravních předpisů během pracovní cesty služebním vozidlem. Zaměstnanec se soudně domáhal určení neplatnosti výpovědi s tvrzením, že se jednalo pouze o ojedinělé překročení rychlosti, které nelze považovat za závažné porušení pracovní povinnosti.

V rámci soudního řízení bylo zjištěno, že zaměstnanec při cestě služebním vozidlem výrazně překročil nejvyšší povolenou rychlost na dálnici – o více než 51 km/hod., nadto na mokré vozovce. Ve vozidle se navíc nacházeli další tři zaměstnanci zaměstnavatele. Nebezpečné chování zaměstnance tedy mohlo vést nejen k materiální škodě na vozidle, ale především ke vzniku újmy na zdraví zaměstnanců. Zaměstnanec se k nebezpečné jízdě rozhodl vědomě, přestože věděl, že zaměstnavatel sleduje data z GPS vozidla a že již byl v minulosti upozorněn na porušení dopravních předpisů a musel absolvovat kurz defenzivní jízdy. Zaměstnavatel se proto s ohledem na povahu své činnosti (revize a opravy plynových zařízení), při které klade vysoký důraz na BOZP, loajalitu a disciplínu zaměstnanců, rozhodl pracovní poměr se zaměstnancem rozvázat výpovědí podle § 52 písm. g) zákoníku práce pro závažné porušení pracovní povinnosti.

Nejvyšší soud potvrdil, že se odvolací soud neodchýlil od své ustálené rozhodovací praxe a připomněl, že i porušení dopravních předpisů může za určitých okolností představovat závažné porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci, a tedy být důvodem pro výpověď z pracovního poměru podle § 52 písm. g) zákoníku práce. Zaměstnanci by proto měli pamatovat na to, že i riskantní jízda ve služebním autě při služební cestě může být podobný problém jako např. neomluvená absence.

Nejvyšší soud zároveň zopakoval obecná kritéria, ke kterým má zaměstnavatel přihlížet při hodnocení intenzity porušení pracovní povinností:

- osoba zaměstnance a jeho funkce,
- předchozí přístup zaměstnance k plnění pracovních povinností,
- závažnost porušení (např. úmysl, následky, ohrožení života nebo zdraví osob),
- konkrétní podmínky, za nichž k porušení pracovní povinnosti došlo (např. počasí, provozní situace),
- případná předchozí upozornění zaměstnance na porušení pracovní povinnosti nebo
- specifčnost práce u konkrétního zaměstnavatele.

S uvedenými závěry Nejvyššího soudu se ztotožňujeme. Zaměstnavatelé by v případě zjištění porušení pracovní povinnosti spočívající v porušování silničních pravidel měli vzít v úvahu nejen potenciální dopravní přestupek, ale i míru rizika, které zaměstnanec svým jednáním vytvořil – např. ohrožení života a zdraví ostatních zaměstnanců ve vozidle, stav vozovky nebo dřívější výtky týkající se podobného jednání zaměstnance, a rovněž souvislost s povahou činnosti zaměstnavatele. Zaměstnavatelům lze proto doporučit, aby měli jasně stanovená pravidla ohledně bezpečnosti a používání služebního vozidla, a to nejen formálně – např. pravidelným vyhodnocováním jízdních dat z GPS nebo poskytováním školení k defenzivní jízdě.

JUDr. Radim MARADA,

advokát v trvalé spolupráci s Mgr. Michalem Vrajíkem,

Mgr. Adam HOSNEDL,

advokátní koncipient v advokátní kanceláři Mgr. Michala Vrajíka



~~ODPOVÍDÁME NA DOTAZY ČTENÁŘŮ~~

~~Vykazování docházky řidičů profesionálů~~

~~Jak máme správně vypočítat mzdu pro řidiče profesionála? Řidič je odměňován výkonem podle Záznamu o vozidle – tzv. stazek. Vykazuje se ve mzdě pouze zákonem stanovená pracovní doba bez příplatků? Nejde vlastně ani tak o výpočet mzdy, jako o správné vykazování docházky.~~

~~Některé firmy u řidiče vykazují pouze zákonné hodiny, tj. bez přesčasů, práce v noci či o víkend, bez návaznosti na záznam o provozu vozidla (stazku), tedy skutečnou pracovní dobu zaměstnance. Tento postup nebyl u dotazovaných firem žádným kontrolním orgánem napaden, resp. vykazovaná docházka nebyla nikdy se stazkou kontrolována. Lze tedy tento postup v praxi aplikovat?~~

~~Při vykazování docházky podle stazky nám není jasné, jak by se postupovalo v případech, kdy má řidič dlouhé čekací doby na nakládkách nebo se zdrží vlivem dopravní nehody či zácpy. Ve většině případů je překročen limit pro přesčasové hodiny, podle stazky by potom měl nárok i na noční a přesčasové příplatky.~~

E. I., Aš

~~V komerční sféře mohou zaměstnavatelé odměňující zaměstnance mzdou neuvedení v § 109 odst. 3 zákoníku práce stanovit nebo sjednat mzdu různým způsobem, mzda zaměstnance může být stanovena nebo sjednána jako měsíční, hodinová, úkolová apod. Bez ohledu na zvolený konkrétní mzdový systém u zaměstnavatele platí základní povinnosti zaměstnavatele na úseku pracovní doby, a to zejména povinnost vést evidenci odpracované doby v rozsahu § 96 zákoníku práce, tj. s vyznačením začátku a konce odpracované směny, práce přesčas, noční práce, doby v době pracovní pohotovosti a doby pracovní pohotovosti, kterou zaměstnanec držel. Způsob~~