

povinnosti mu může být oblastním inspektorátem práce uložena pokuta až do výše 1 000 000 Kč. V praxi však k takové sankci za tento přestupek inspektoráty nepřistupují. Obecně při kontrole nejde primárně o pokutování zaměstnavatele, ale spíše o upozornění na povinnosti, které se k zaměstnávání osob se zdravotním postižením váží.

ZÁVĚR

Jak je z článku vidět, zaměstnat osobu se zdravotním postižením není o nic složitější než u běžného zaměstnance a navíc může zaměstnavateli přinést jen prospěch, ať už jím myslíme získání finančních příspěvků anebo obohacení firemní kultury a překonání předsudků, které jsou s touto skupinou zaměstnanců často spojovány. V neposlední řadě jde i o splnění zákonné povinnosti plnit povinný podíl, která se týká všech zaměstnavatelů s více než 25 zaměstnanci. Poslední novela zákona o zaměstnanosti totiž významně posiluje právě ono „přímé zaměstnávání osob se zdravotním postižením“ a s tím související snížení případného odvodu do státního rozpočtu, které je pro mnoho zaměstnavatelů „strašákem“.



ÚMRTÍ ZAMĚSTNANCE V SOUVISLOSTECH

JUDr. Nataša RANDLOVÁ, Ph.D.,

advokát a partner Randl Partners, advokátní kancelář, s. r. o.,

Mgr. Milan FLACHS,

advokátní koncipient Randl Partners, advokátní kancelář, s. r. o.

SMRT ZAMĚSTNANCE OČIMA ZÁKONÍKU PRÁCE

Řečeno s nadsázkou, vedle daní je smrt jedinou jistotou, kterou jako lidé v životě máme. Právní řád proto musí myslet i na to, jak si poradit s právy a povinnostmi člověka po jeho smrti. Nejinak je tomu v případě smrti zaměstnance a jeho pracovněprávního vztahu se zaměstnavatelem.

V soukromém právu obecně platí, že smrtí člověka jeho dluhy (které má plnit) či pohledávky (které mu mají být plněny) nezanikají, ale že přecházejí na jeho právní nástupce, zejména dědice. Oproti tomu zanikají ty dluhy a pohledávky, které jsou pevně spjaty s osobou zemřelého. Tak např. nesplněná povinnost dlužníka vrátit zapůjčené peníze věřiteli zpravidla přejde na dědice

zemřelého. Naopak zemře-li kupříkladu malíř, který měl na základě smlouvy o dílo namalovat portrét objednatele, závazek jeho smrtí spíše zanikne.

Z toho je zřejmé, že pracovněprávní vztahy, jejichž předmětem je **osobní výkon závislé práce**, spadají do druhé skupiny závazků. Smrtí zaměstnance **pracovní poměr bezpodmínečně končí** (srov. § 48 odst. 4 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů – dále jen „zákoník práce“). Obdobně to platí pro vztahy založené dohodou o provedení práce či dohodou o pracovní činnosti – ačkoli to zákoník práce výslovně neuvádí, podává se to právě z jejich osobní povahy.

Skončení pracovního poměru však není jediným důsledkem smrti zaměstnance. Jaký je osud peněžitých a nepeněžitých nároků mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem?

NÁROKY ZAMĚSTNANCE VŮČI ZAMĚSTNAVATELI

Zákoník práce k otázce nároků zaměstnance vůči zaměstnavateli uvádí v § 328 odst. 1 následující:

„Peněžitá práva zaměstnance jeho smrtí nezanikají. Do výše odpovídající trojnásobku jeho průměrného měsíčního výdělku přecházejí mzdová a platová práva z pracovněprávního vztahu uvedeného v § 3 větě druhé postupně na jeho manžela nebo partnera, děti a rodiče, jestliže s ním žili v době smrti ve společné domácnosti; předmětem dědictví se stávají, není-li těchto osob.“

Tak zaprvé, je důležité povšimnout si hned první věty daného ustanovení – vznikl-li zaměstnanci za jeho života nárok na peněžitě plnění ze strany zaměstnavatele, **nemá smrt zaměstnance za následek jejich zánik**.

Zadruhé, oproti obecnému běhu věcí, kdy se pohledávky zemřelého stávají součástí pozůstalosti a předmětem dědění, mají mzdová (platová) práva zaměstnance speciální úpravu. **Do výše trojnásobku průměrného výdělku** zaměstnance (srov. § 351 a násl. zákoníku práce) nabývají tato práva manžel nebo partner zaměstnance; není-li jich, pak děti zaměstnance; není-li ani jich, pak rodiče zaměstnance. Vždy však za podmínky, že tyto osoby žily se zaměstnancem ve společné domácnosti. Takto nabytá **mzdová práva se nestávají součástí pozůstalosti** a daným osobám náleží bez dalšího.

Mzdovými (platovými) právy se rozumí zejména právo na mzdu (plat), právo na náhradu mzdy (platu) nebo jinou odměnu za práci (např. různé bonusy), stejně tak různé příplatky (za práci přesčas, noční práci apod.) nebo odměnu za pracovní pohotovost.

Oprávněné osoby by měly zaměstnavatele vyzvat k uspokojení tohoto jejich nároku a prokázat mu jeho předpoklady, tj. že jsou určeným rodinným příslušníkem (např. rodným listem) a že s ním žily ve společné domácnosti (alespoň čestným prohlášením). Rovněž by mu měly určit platební místo (např. bankovní spojení), kam má zaměstnavatel plnit, aby s prostředky mohly co nejdříve disponovat, překlenout nelehké období a alespoň částečně pokrýt životní potřeby po smrti svého blízkého.

Mzdová práva nad hranici trojnásobku průměrného výdělku se stávají součástí pozůstalosti, a to společně s dalšími „nemzdovými“ peněžitými právy zemřelého. Těmi mohou být např. odstupné, dílčí nároky na náhradu újmy (včetně náhrady za bolest a za ztížení společenského uplatnění), cestovní náhrady nebo odměny podle § 224 odst. 2 zákoníku práce (při životním či pracovním jubileu, za poskytnutí pomoci při mimořádných událostech apod.). Není proto např. možné, aby zaměstnavatel pokračoval ve výplatě těchto částek na účet zemřelého zaměstnance nebo na účet jemu známých pozůstalých.

Co se konkrétně **odstupného** týče, nárok na něj zaměstnanci vzniká **pouze v případě, že pracovní poměr skončí**, a to z vyjmenovaných důvodů (srov. § 67 zákoníku práce). Zemře-li zaměstnanec před tímto skončením – např. před uplynutím výpovědní doby – nárok na odstupné nevznikl, a nemůže tak ani přejít na jmenované rodinné příslušníky, ani se nestává součástí pozůstalosti.

A jak je to s **nepeněžitými nároky** zaměstnance, tedy např. s právem na přidělování práce, právem na příznivé pracovní podmínky či právem na informování a projednání? U těch je to jednoduché. Vzhledem k tomu, že jsou vázány na osobu zaměstnance a nelze je převést na jinou osobu – ani na rodinné příslušníky – **smrtí zaměstnance zanikají**.

SMRTELNÝ PRACOVNÍ ÚRAZ

Specifickou situací je případ smrtelného pracovního úrazu zaměstnance. Utrpí-li zaměstnanec takový úraz, mohou vznikat následující nároky, a to vyjmenovaným osobám:

- náhrada **účelně vynaložených nákladů spojených s léčením** – tomu, kdo je skutečně vynaložil;
- náhrada **přiměřených nákladů spojených s pohřbem** – tomu, kdo je skutečně vynaložil;
- náhrada **nákladů na výživu pozůstalých** – pozůstalým, kterým zemřelý zaměstnanec výživu poskytoval nebo byl povinen poskytovat;
- jednorázová náhrada **nemajetkové újmy pozůstalých** – manželovi, partnerovi, dítěti, rodiči nebo i dalším osobám, které újmu zaměstnance pocítují jako vlastní újmu;
- náhrada **věcné škody** – dědicům zemřelého zaměstnance.

Práva na jednotlivé náhrady **vznikají přímo určeným osobám**, s výjimkou věcné škody (viz výše), nikoli zemřelému zaměstnanci. Nemusí tedy ani dojít k jejich přechodu, ani se nestávají součástí pozůstalosti po zemřelém. Situace se tak liší od nároků na náhradu újmy vzniklé v souvislosti s nikoli smrtelným úrazem, které vznikají přímo úrazem postiženému zaměstnanci, a v případě jeho smrti jsou součástí jeho pozůstalosti.

V praxi pak může dojít též k situaci, kdy zaměstnance postihne pracovní úraz, a vzniknou mu tak dílčí nároky na náhradu újmy (např. za ztrátu na výdělků a za bolest). Tento zaměstnanec však následně ještě před jejich uspokojením v důsledku pracovního úrazu zemře, takže se tyto nároky stanou součástí jeho pozůstalosti. Současně ale vzniknou dílčí nároky na náhradu újmy i pozůstalým (např. jednorázová náhrada nemajetkové újmy a náhrada nákladů spojených s pohřbem).

PŘÍKLAD

Zaměstnankyně Jana Veselá pracuje jako obsluha čerpací stanice pro zaměstnavatele BezínNafta, s. r. o. Paní Veselá se stane obětí loupežného přepadení, je vážně zraněna a hospitalizována.

V důsledku pracovního úrazu jí tak vznikne vůči zaměstnavateli nárok na náhradu za bolest vzniklou v důsledku zranění a léčby podle § 271c zákoníku práce a na náhradu za ztrátu na výdělků po dobu pracovní neschopnosti podle § 271a zákoníku práce.

Bohužel, po několika měsících v nemocnici svým zraněním podlehne a zemře, a to dříve, než jí zaměstnavatel vyplatí výše uvedené náhrady. Po paní Veselé zůstaly dvě dospělé dcery, v závěti zanechala veškerý svůj majetek rovným dílem jim a svému příteli. Její přítel vynaložil všechny náklady na léčení za života zaměstnankyně a náklady na její pohřeb.

Nároky na náhradu za bolest a za ztrátu na výdělků se stanou součástí pozůstalosti po paní Veselé a rovným dílem (1/3) jej zdědí obě dcery a přítel, spolu s dalším jménem tvořícím pozůstalost.

Zároveň každé z dcer vznikne nárok na jednorázovou náhradu nemajetkové újmy pozůstalých podle § 271i zákoníku práce. Příteli paní Veselé vznikne tento nárok jen v případě, že prokáže, že s ní byl v poměru rodinném nebo obdobném a že její újmu vnímá jako svou vlastní. Současně mu vznikne nárok na náhradu všech nákladů na léčení a nákladů spojených s pohřbem, které skutečně vynaložil. Tyto nároky vznikají přímo dcerám a příteli a netvoří součást pozůstalosti.

NÁROKY ZAMĚSTNAVATELE VŮČI ZAMĚSTNANCI

U peněžitých práv zaměstnavatele vůči zaměstnanci je situace opačná. Tato práva smrtí zaměstnance zpravidla zanikají, avšak s určitými výjimkami. Tyto výjimky představují:

- práva, o kterých bylo pravomocně rozhodnuto za života zaměstnance;
- práva, která byla zaměstnancem před jeho smrtí písemně uznána co do důvodů i výše;
- práva zaměstnavatele na náhradu škody způsobené zemřelým zaměstnancem úmyslně.

Tato práva zaměstnavatele **se jako dluhy stávají součástí pozůstalosti**. Povinnost tyto dluhy splnit přechází na příslušné dědice.

Ostatní peněžitá práva zaměstnavatele, tj. např. přeplatky na mzdě neuznané zaměstnancem před smrtí, právo na náhradu škody způsobené zaměstnancem z nedbalosti či náhrada mzdy za přečerpanou dovolenou, o níž nebylo pravomocně rozhodnuto, smrtí zaměstnance zanikají.

S nepeněžitými právy zaměstnavatele je to stejné jako u nepeněžitých práv zaměstnance – jeho smrtí zanikají. Zaměstnavatel se tak nemůže např. domáhat splnění určitého pracovního úkolu po dědicích zemřelého zaměstnance.

PŘÍKLAD

Tři zaměstnanci (Jan Zákeřný, Martin Nepozorný a Josef Chyborád) vykonávali pro zaměstnavatele práci jako účetní, všichni však dělali chyby ve fakturách. Pánové Nepozorný a Chyborád uváděli ve fakturách nesprávné částky pro svou nedbalost. Pan Zákeřný však neměl svého zaměstnavatele rád a chyby dělal úmyslně. Zaměstnavateli tím každý ze zaměstnanců způsobil výraznou škodu. Když se o tom zaměstnavatel dozvěděl, se všemi zaměstnanci začal jednat o náhradě škody. Pan Nepozorný s ním uzavřel dohodu, jejíž součástí bylo uznání dluhu co do důvodu a výše ze strany zaměstnance. Pan Chyborád svých pochybení sice ústně litoval, k vyhotovení žádné písemnosti mezi ním a zaměstnavatelem však již nedošlo. Všichni tři zaměstnanci totiž následně tragicky zemřeli při hromadné dopravní nehodě. Zaměstnavatel se nároku na náhradu škody nemíní vzdát. Po kom ji však může úspěšně uplatňovat?

Pan Zákeřný škodu způsobil úmyslně, a proto právo zaměstnavatele na náhradu škody jeho smrtí nezaniklo. Pan Nepozorný sice škodu způsobil z nedbalosti, nicméně před svou smrtí svůj dluh zaměstnavateli uznal co do důvodu i výše, a proto peněžitě právo zaměstnavatele nezaniklo ani zde.

Naopak pohledávka zaměstnavatele vůči panu Chyborádovi smrtí zaměstnance zanikla. Škoda, kterou pan Chyborád způsobil, nebyla způsobena úmyslně, nebyla panem Chyborádem písemně uznána a nebylo o ní pravomocně rozhodnuto soudem.

ZÁVĚR

Smrt zaměstnance je citlivou záležitostí zejména pro jeho blízké. Peněžitá práva po zemřelém obvykle nebývají na prvním místě. Nelze však přehlédnout, že se tato událost dotýká i zaměstnavatele, přičemž pořádek a řád v právních vztazích může zaměstnavateli a pozůstalým pomoci zvládnout ji o něco lehčeji. Je proto klíčové, aby věděli, jak mají postupovat.

Zejména je třeba umět určit, jaké pohledávky či dluhy zaměstnanec v době úmrtí vůči zaměstnavateli měl, jakou měly povahu (zda peněžitou či nepeněžitou, mzdovou či nemzdovou), a případně, zda došlo ve vztahu k nim k nějaké další právní skutečnosti (uznání dluhu, pravomocné rozhodnutí apod.).

Naopak by zaměstnavatel nikdy neměl postupovat, jako by ke smrti nedošlo, tedy např. pokračovat v plnění na bankovní účet zemřelého zaměstnance (v praxi častý nešvar). Správným postupem je spolupráce s pozůstalými a s pověřeným notářem.