



# Legal update

Květen 2021

## Weinhold Legal

### Obsah

#### Zákon o kompenzačním bonusu pro rok 2021

Podmínky vzniku nároku pro společníka s. r. o.

#### Aktuální judikatura

Převedení zaměstnance na jinou práci po předchozí výpovědi

Odpovědnost za vadu díla způsobenou vysokou vlhkostí podkladu

Informace uvedené v tomto bulletinu jsou prezentovány na základě našeho nejlepšího přesvědčení a poznatků získaných v době, kdy byl tento text dán do tisku. Nicméně, konkrétní informace vztahující se k tématům uvedeným v tomto bulletinu by měly být konzultovány dříve, než na jejich základě bude učiněno jakékoliv rozhodnutí.

#### Bankovníctví, finance a pojišťovnictví:

Pavel Jendrulek, Věra Tovey, Jan Čermák

#### Fúze a akvizice:

Daniel Weinhold, Václav Štraser

#### Insolvence a restrukturalizace:

Zbyšek Kordač

#### IT, media, telekomunikace:

Martin Lukáš, Jakub Nedoma, Michal Przewczek

#### Nemovitosti:

Pav Younis, Václav Štraser

#### Ochrana osobních údajů:

Martin Lukáš, Anna Bartůňková, Tereza Hošková

#### Pracovní právo:

Anna Bartůňková, Eva Procházková, Daša Aradská

#### Slovenské právo:

Tomáš Čermák, Karin Konečná

#### Soudní a rozhodčí řízení:

Milan Polák, Zbyšek Kordač, Anna Bartůňková, Michaela Koblasová

#### Soutěžní právo / právo EU:

Tomáš Čermák, Jana Duchoňová

#### Start-upy a venture kapitál:

Pav Younis; Martin Lukáš; Jakub Nedoma

#### Veřejné zakázky a veřejný prostor:

Martin Lukáš, Monika Švaříčková, Tereza Hošková

## Zákon o kompenzačním bonusu pro rok 2021

### Podmínky vzniku nároku pro společníka s. r. o.

Zákon č. 95/2021 Sb., o kompenzačním bonusu pro rok 2021 byl vyhlášen ve Sbírce zákonů 26. února 2021. Vládní návrh zákona reflektuje nouzový stav a navazuje na zákon č. 159/2020 Sb., o kompenzačním bonusu v souvislosti s krizovými opatřeními v souvislosti s výskytem koronaviru SARS CoV-2, ve znění pozdějších předpisů, a zákona č. 461/2020 Sb., o kompenzačním bonusu v souvislosti se zákazem nebo omezením podnikatelské činnosti v souvislosti s výskytem koronaviru SARS CoV-2, ve znění pozdějších předpisů.

Změnou oproti starší úpravě je širší vymezení okruhu příjemců podpory a výše poskytované podpory. Níže přiblížíme podmínky pro vznik nároku na kompenzační bonus u společníků společností s ručením omezeným.

Kompenzační bonus se bude týkat jen těch společností, jež mají max. 2 společníky jako fyzické osoby, vyšší počet je akceptován jen v případě členů jedné rodiny. Subjektem kompenzačního bonusu u společností s ručením omezeným nemůže být jednatel této společnosti, pokud není zároveň společníkem. Další podmínkou je, že podíly společníků nesmí být ve formě kmenových listů. Vznik nároku na kompenzační bonus není omezen, pokud daný společník jako zaměstnanec této společnosti je účasten nemocenského pojištění. Překážkou pro získání bonusu není ani úpadek společníka.

Naopak ale skutečnost, že společnost je v úpadku nebo likvidaci, je překážkou pro výplatu kompenzačního bonusu. Nárok společníkovi nevznikne, pokud společnost nepřekročila částku 180 000 Kč obrátu ani v jednom z předchozích skončených zdaňovacích období.

Aby mohlo dojít k čerpání bonusu je nutné, aby byla významně dotčena činnost společnosti v důsledku ohrožení zdraví v souvislosti s epidemií koronaviru nebo v důsledku přijetí krizových opatření. Zda tyto skutečnosti je možné kvalifikovat jako významné dotčení činnosti společnosti se posuzuje dle **testu poklesu příjmů** pomocí srovnávacího období – tím může být buď předcházející kalendářní měsíc, nebo 3 po sobě jdoucí měsíce (se shodnými názvy jako měsíce, za něž se podpora žádá) v období od 1. listopadu 2018 do 31. prosince 2020. Pokles příjmů musí být vůči srovnávacímu období o 50 % průměrně výše příjmů.

V případě, že je společník v karanténě či izolaci, nezjišťuje se dotčenost, ale za tyto dny je automaticky pro účely nároku společníka na kompenzační bonus činnost považována za významně dotčenou. Společník má tedy při splnění ostatních podmínek nárok na kompenzační bonus i bez testu poklesu příjmů.

Dalším testem, který je nutno splnit, je **test majoritních příjmů** z významně dotčené činnosti. Ten může být opět provádět ve srovnávacím období, které bylo zmíněno výše, druhou možností je pak rozhodné období, čímž se rozumí období od 1. června 2020 do 30. září 2020. Ke splnění podmínky dojde, pokud příjmy z činnosti společnosti u společnosti, ale i u jejího společníka vzhledem ke srovnávacímu, příp. rozhodnému období, příjmy převažující. Tento druhý test se vykonává až v případě, že výsledek prvního testu je kladný.

Výše kompenzačního bonusu je 1000 Kč za kalendářní den bonusového období. V případě karantény či izolace společníka je kompenzační bonus 500 Kč za kalendářní den bonusového období.

### Aktuální judikatura

#### Převedení zaměstnance na jinou práci po předchozí výpovědi

(Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 836/2019, ze dne 29. ledna 2021)

Žalobce měl u žalované, své zaměstnavatelky, provádět činnosti na pozici připraváře výroby spočívající ve zpracovávání objednávek v počítačovém

# Legal update

Květen 2021

## Weinhold Legal

programu dle pokynů zákazníků, vypracování technologických a pracovních postupů pro realizaci těchto objednávek.

Žalovaná dala žalobci dopisem ze dne 24. března 2017 výpověď z pracovního poměru pro soustavně méně závažné porušování povinností dle § 52 písm. g) zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění účinném v době od 28. 2. 2017 do 30. 6. 2017. Porušení žalobcových povinností mělo spočívat v neplnění a vzdoru pokynům vedoucího zaměstnance, dále v opakovaném chybném plnění úkolů (konkrétně špatné přepočty plošných jednotek, chybné vyplňování údajů při zadávání výroby, neobjednávání materiálu k výrobě, čímž měl ohrožovat plynulost výroby). Za tyto prohřešky dostal 2 napomenutí, a to ze dne 7. března a 10. března 2017. Žalobce byl následně převeden na pozici disponenta. S převedením na jiný druh práce ovšem nesouhlasil, do zaměstnání v pracovní době tedy docházel, nicméně nevykonával žádnou činnost. V návaznosti na to doručila žalovaná žalobci dopisem ze dne 13. dubna 2017 okamžitě zrušení pracovního poměru podle § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce, neboť odmítl výkon práce.

Žalobce považoval výpověď z pracovního poměru za neplatnou, odmítl proto převedení na jinou práci, a považoval za neplatné také okamžité zrušení pracovního poměru. Z těchto důvodů žalované dopisem ze dne 27. dubna 2017 oznámil, že trvá na dalším zaměstnávání.

Žalobce podal proto u Okresního soudu Plzeň – město žalobu na neplatné rozvázání pracovního poměru (jak výpověď, tak okamžité zrušení) a náhradu mzdy ve výši necelých 36 tisíc Kč. Tuto žalobu soud zamítl a nepřiznal žalobci náhradu mzdy. Soud ovšem za neplatnou považoval jen výpověď z 24. března, neboť byla žalobci dána na základě dvou napomenutí, která byla co do obsahu stejná. Po převodu na jinou práci měl žalovaný v popisu práce skartaci dokumentů, což bylo součástí jeho práce i před přeřazením. Neboť však přeřazení odmítl, porušil svou povinnost a okamžitě zrušení tak bylo platné.

Žalobce se následně odvolal ke Krajskému soudu v Plzni. Ten potvrdil rozsudek soudu prvního stupně. Na rozdíl od soudu prvního stupně však neshledal výpověď neplatnou. Konstatoval, že přestože šlo o stejná pochybení žalobce (která se v čase opakovala), šlo o samostatné skutky. Dále zmínil, že pokud by výpověď byla neplatná, bylo by z toho důvodu neplatné převedení na jinou práci a také následné okamžité zrušení.

Žalobce podal dovolání k Nejvyššímu soudu. Soud zde otevřel cestu k přezkumu žalobcovy otázky, jaké skutečnosti jsou významné z hlediska závěru o naplnění důvodu výpovědi z pracovního poměru, k níž zaměstnavatel přistoupil pro soustavně méně závažné porušování pracovních povinností, jež je spatřováno v nedostatcích vykonávané práce. Soud vysvětlil, že zákoník práce dělí porušení na závažné a zvlášť hrubé a dále soustavně méně závažné (zde se musí zaměstnanec dopustit aspoň 3 porušení svých pracovních povinností).

Odvolací soud měl tedy podle názoru Nejvyššího soudu zkoumat, jestli jednání žalobce vykazovalo znaky soustavného porušování pracovních povinností. Neměl za prokázané, že by ze skutkových zjištění vyšlo najevo, že by se žalobce dopouštěl zaviněného porušení pracovních povinností. Konkrétně Nejvyšší soud poukázal na tvrzení žalované, že o pochybeních věděli jeho vedoucí zaměstnanci, museli je následně odstraňovat jiní zaměstnanci a že se žalobce nesnažil o nápravu. Nejvyšší soud dal za pravdu žalobci, že soud tím, že vycházel z výpovědi spolupracovníků a nadřízených, resp. z jejich spokojenosti s pracovním výkonem žalobce, není správné z toho vyvozovat, že se jedná o rozhodné skutečnosti pro hodnocení porušení pracovních povinností žalobce.

Pokud soud vysloví neplatnost výpovědi (ze dne 24. března), má to zpětný účinek. To by v tomto konkrétním případě znamenalo, že by nemožilo být platné ani převedení na jinou práci a následně okamžité zrušení pracovního poměru (z důvodu, že žalobce odmítl jinou práci vykonávat). V tomto případě tedy okolnost, že zaměstnanec odmítl

provádět práci, na kterou byl převeden, nebyla důvodem pro okamžité zrušení pracovního poměru.

Nejvyšší soud z těchto důvodů rozhodnutí zrušil a vrátil okresnímu soudu k dalšímu řízení. Ten se v dalším řízení bude muset zabývat platností výpovědi.

### **Odpovědnost za vadu díla způsobenou vysokou vlhkostí podkladu**

*(Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 33 Cdo 772/2019 ze dne 27. ledna 2021)*

Žalovaná provedla na základě smlouvy o dílo pro žalobce položení vinylové podlahy za cenu 73 050 Kč. Ihned po položení se na podlaze začaly tvořit „stříšky“ a žalobce (jakožto objednatel) vady žalované okamžitě vytkl. Ta reklamaci zamítila s odůvodněním, že vinylová krytina je v pořádku. Z měření vyšlo najevo, že důvodem vzniku „stříšek“ byla vysoká vlhkost podkladu, při níž není možné vinylové pásy položit. Žalovaná navrhla změnu smlouvy tak, že by došlo ke změně typu krytiny. S tím žalobce nesouhlasil. Žalobce od smlouvy následně odstoupil pro její podstatné porušení.

Okresní soud žalobě vyhověl s odůvodněním, že žalobce legitimně očekával, že žalovaný bude postupovat s péčí profesionála. A že odstoupením od smlouvy došlo ke zrušení závazku a žalobce má tak nárok na vrácení ceny díla.

Opačně rozhodl odvolací Krajský soud v Praze. Dle něj žalovaná neodpovídá za vadu, kterou způsobilo vlhké prostředí, muselo by dle něj jít o důsledek chybného postupu při pokládce. Dle soudu odpovídá žalobce za připravenost podkladu.

Proti tomuto rozhodnutí podal žalobce dovolání. Přestože by se zhotovitel mohl zbavit odpovědnosti za vady způsobené předanou věcí objednatel, pokud by na její nevhodnost předem upozornil, v dané situaci se toto pravidlo nepoužije, neboť žalovaná na vlhkost, a tedy nevhodnost předem neupozornila. I přes poznámku v objednávce: „*pokládka na vlastní podklad – připravený na pokládku lepeného vinylu*“, nelze usuzovat, že by objednatel deklaroval nějaké vlastnosti podkladu. S ohledem na to, že objednatel předpokládal odborný přístup zhotovitele, měl zhotovitel posoudit vhodnost podkladu. Z toho důvodu bylo posouzení věci Krajským soudem v Praze nesprávné. Nejvyšší soud jej zrušil a vrátil tomuto soudu k dalšímu řízení.

© 2021 Weinhold Legal  
Všechna práva vyhrazena

Informace uvedené v tomto bulletinu současně nelze chápat jako vyčerpávající popis relevantní problematiky a veškerých možných konsekvencí, a nemělo by na ně být plně spoléháno v jakýchkoliv rozhodovacích procesech ani by neměly být považovány za náhražku specifické právní rady, které by byla relevantní pro konkrétní okolnosti. Weinhold Legal, v.o.s. advokátní kancelář ani kterýkoliv právník uvedený jako autor těchto informací neodpovídají za jakoukoliv újmu, která by mohla vzniknout ze spoléhání se na zde uveřejněné informace. Dále si dovolujeme poznamenat, že na některé záležitosti v tomto bulletinu uváděné mohou existovat různé právní názory z důvodu nejednoznačnosti příslušných ustanovení, a v budoucnu může převážít jiný než námi uváděný výklad.

Své připomínky laskavě zasílejte na e-mailovou adresu: [Lenka.Berankova@weinholdlegal.com](mailto:Lenka.Berankova@weinholdlegal.com) nebo prostřednictvím faxu na číslo +420 225 385 444 k rukám Lenky Beránkové, anebo kontaktujte osobu, s níž jste obvykle ve spojení. Odhlášení publikací na [office@weinholdlegal.com](mailto:office@weinholdlegal.com).