

28. 8. 2023

Vezměte, prosíme, na vědomí, že text článku odpovídá platné právní úpravě ke dni publikace.

K povinnosti zaměstnance vrátit zaměstnavateli rozdíl mezi stálou a dosaženou mzdou při uplatnění konta pracovní doby

Článek je zaměřen na uplatnění konta pracovní doby v situaci, kdy počet stálých mezd zaměstnance za vyrovnávací období přesáhne výslednou částku dosažené mzdy. Zákoník práce v takovémto případě neukládá zaměstnanci povinnost vrátit rozdíl ve vyplacené mzdě zaměstnavateli a zaměstnavatel není oprávněn vyplacení takového rozdílu po zaměstnanci požadovat a ani jej srazit z jeho mzdy. Tento závěr stanovil Nejvyšší soud ve svém rozsudku sp. zn. 21 Cdo 2369/2022, ze dne 26. 1. 2023.

Podstatou institutu konta pracovní doby je, že zaměstnanec nemá pevnou pracovní dobu, práci mu přiděluje zaměstnavatel podle své stávající potřeby. To umožňuje zaměstnavateli reagovat na vývoj trhu a změny poptávky tím, že může přizpůsobovat plánování práce zaměstnanců v rámci vyrovnávacího období. Zákoník práce upravuje konto pracovní doby v ustanoveních §§ 86 a 87. K aplikaci konta pracovní doby může dojít jen vnitřním předpisem, nebo kolektivní smlouvou, působící u zaměstnavatele odborová organizace.

U konta pracovní doby je třeba také stanovit vyrovnávací období. Vyrovnávací období představuje dobu, po kterou bude konto pracovní doby uplatňováno, přičemž vyrovnávací období nesmí přesáhnout 26 týdnů po sobě jdoucích. V kolektivní smlouvě lze vyrovnávací období vymezit maximálně na 52 týdnů. Po skončení vyrovnávacího období se posuzuje rozdíl mezi stanovenou týdenní pracovní dobou, popřípadě kratší pracovní dobou a skutečně odpracovanou pracovní dobou v průběhu vyrovnávacího období. Zavedení konta pracovní doby je taktéž spojeno s povinností zaměstnavatele vést přesnou evidenci pracovní doby a mzdy formou účtu pracovní doby a účtu mzdy.

Rozsudek NS sp. zn. 2369/2022, ze dne 26. 01. 2023

Nejvyšší soud se v citovaném rozhodnutí zabýval otázkou, zda je zaměstnanec, u něhož je uplatněno konto pracovní doby ve smyslu ustanovení § 86 zákoníku práce, povinen vrátit zaměstnavateli rozdíl ve vyplacené mzdě v případě, kdy součet jeho stálých mezd za vyrovnávací období přesáhne výslednou částku dosažené mzdy.

Skutkový stav a průběh řízení

Žalobkyně se v podané žalobě domáhala, aby jí žalovaný zaplatil částku 13 162,06 Kč s úrokem úroku z prodlení. Žalobu zdůvodnila tím, že uzavřela s žalovaným, jako zaměstnavatelem, pracovní smlouvu na dobu neurčitou, týdenní pracovní doba byla sjednána v rozsahu 37,5 hodin. Žalobkyně pro žalovaného odpracovala v měsících července až října 2020 nad rámec sjednaného rozsahu pracovní doby 50,5 hodin práce přesčas. S žalovaným se nedohodla na poskytnutí náhradního volna ve smyslu § 114 zákoníku práce a nebyla jí ani uhrazena „náhrada“ za práci přesčas. Žalobkyně poté rozšířila žalobu o částku 10 546 Kč s úrokem z prodlení, neboť po podání žaloby jí byla provedena

srážka ze mzdy za měsíc květen 2021 ve výši 10 546 Kč označená ve výplatní pásce jako „Oprava náhrady“.

Žalovaný se hájil především tím, že odpracované hodiny, za které žalobkyně požaduje náhradu mzdy, nejsou prací přesčas, ale šlo o nerovnoměrné rozvržení pracovní doby podle § 78 odst. 1 písm. m) zákoníku práce, kdy tento způsob rozvržení pracovní doby byl výslovně ujednáán v kolektivní pracovní smlouvě. Dále žalovaný uvedl, že důvodem provedení srážky ze mzdy bylo neoprávněné vyplacení náhrady mzdy žalobkyni za 61 hodin, které neodpracovala, neboť tato částka, která byla žalobkyni vyplacena nad rámec mzdy za skutečně odpracovanou dobu za vyrovnávací období, představuje přesný rozdíl mezi částkou, která byla žalobkyni vyplacena, a částkou, na kterou jí vznikl reálné nárok, neboť celkový fond pracovní doby činil 1 957,5 hodin a žalobkyně odpracovala, resp. naplnila tento fond pouze v rozsahu 1 896 hodin.

Soud prvního stupně žalobu zamítl, když dospěl k závěru, že rozsah 50,5 hodin odpracovaných žalobkyní není prací přesčas, neboť zaměstnavatel využil možnost nerovnoměrného rozvržení pracovní doby, v rámci něhož bylo umožněno zaměstnancům odpracovat v pracovní smlouvě sjednanou pracovní dobu v rámci vyrovnávacího období, přičemž případné přesčasy mohou být odvozeny, resp. vyhodnoceny až na konci vyrovnávacího období, nikoliv v jeho průběhu.

Ve věci srážky ze mzdy ve výši 10 546 Kč dospěl soud k závěru, že žalovaný prokázal, že žalobkyně odpracovala z celkového fondu pracovní doby 1 957,5 hodin pouze 1 896,5 hodin, z čehož vyplývá, že záloha na mzdu byla žalobkyni zaplacená v neoprávněné výši 10 546 Kč za 61 neodpracovaných hodin, a proto byla provedena žalovaným „oprava náhrady“, tj. srážka ze mzdy ve smyslu § 147 odst. 1 písm. e) zákoníku práce. V případě částky 10 546 Kč mělo jít o náhradu mzdy nebo platu podle § 192 zák. práce, na niž žalobkyni jako zaměstnankyni nevzniklo právo.

Odvolací soud následně svým rozsudkem potvrdil rozsudek soudu prvního stupně v části výroku o věci samé, v níž byla žaloba zamítnuta co do částky 13 162,06 Kč s úrokem z prodlení, a ve zbývajících částech je změnil tak, že uložil žalovanému povinnost zaplatit žalobkyni 10 546 Kč s úrokem z prodlení. Odvolací soud ohledně nároku žalobkyně na zaplacení částky 13 162,06 Kč dospěl shodně se soudem prvního stupně k závěru, že případné přesčasy žalobkyně mohou být vyhodnoceny až na konci vyrovnávacího období, nikoliv v jeho průběhu, a vzhledem k tomu, že žalobkyně v rámci vyrovnávacího období z celkového fondu pracovní doby 1 957,5 hodin odpracovala pouze 1 896,5 hodin, tedy méně, než byl celkový fond pracovní doby ve vyrovnávacím období, nemohl jí vzniknout nárok na žádné „přesčasové hodiny“.

Ohledně nároku na zaplacení částky 10 546 Kč odvolací soud však dovodil, že je třeba aplikovat ustanovení § 120 a § 121 zákoníku práce o mzdě při uplatňování konta pracovní doby, podle kterých je zaměstnavatel bez ohledu na skutečně odpracovanou dobu povinen poskytovat zaměstnanci po dobu uplatnění konta pracovní doby mzdu ve stálé měsíční výši, že tato stálá mzda je mzdové plnění, které má v podstatě charakter „nevratné zálohy“ na mzdu a je tedy odlišné od celkové sjednané, stanovené nebo určené mzdy podle § 113 zákoníku práce. Odvolací soud tak dospěl k závěru, že daná srážka ze mzdy tak byla v rozporu s ustanoveními § 120 a § 121 zákoníku práce.

Žalovaný podal proti rozsudku odvolacího soudu dovolání. Nejvyšší soud ve svém rozsudku konstatoval, že při uplatnění konta pracovní doby nelze mít vyrovnávací období pouze za předem vymezený časový úsek, v jehož rámci má dojít k vyrovnání rozvrhované pracovní doby, s jehož uplynutím spojuje zákoník práce povinnost zaměstnavatele vyrovnat v nejbližším výplatním termínu mzdová práva zaměstnance. Zaměstnavatel je povinen po uplynutí vyrovnávacího období nebo po skončení pracovního poměru zaměstnance porovnat skutečně dosaženou mzdu se součtem vyplacených stálých mezd a provést vyúčtování, při kterém vychází z účtu pracovní doby (§ 87 odst. 2 zák. práce) a z účtu mzdy zaměstnance (§ 120 odst. 3), na kterém vykazuje zaměstnavatel jednak

stálou mzdu zaměstnance, kterou mu vyplatil v jednotlivých měsících, a jednak dosaženou mzdu, tedy mzdu, na kterou zaměstnanci skutečně vzniklo právo podle odpracované doby a podmínek sjednaných v kolektivní smlouvě.

V případě, že je souhrn práv zaměstnance na dosaženou mzdu za jednotlivé kalendářní měsíce vyšší než souhrn stálých mezd vyplacených v průběhu vyrovnávacího období, je zaměstnavatel povinen vyplatit zaměstnanci tento rozdíl v nejbližším výplatním termínu po skončení vyrovnávacího období spolu s poslední stálou mzdou. V opačném případě, pokud součet stálých mezd zaměstnance za vyrovnávací období přesáhne výslednou částku dosažené mzdy, neukládá zákoník práce zaměstnanci povinnost vrátit tento rozdíl ve vyplacené mzdě zaměstnavateli. Zaměstnavatel tak není oprávněn vyplacení takového rozdílu po zaměstnanci požadovat, a tedy jej ani srazit z jeho mzdy podle § 147 odst. 1 zák. práce.

Z uvedeného tedy vyplývá, že závěr odvolacího soudu, že žalovaný nebyl oprávněn požadovat po žalobkyni vrácení již vyplacené mzdy za 61 hodin, které žalobkyně z fondu pracovní doby za vyrovnávací období neodpracovala, neboť žalovaný pracovní dobu v tomto rozsahu žalobkyni ve vyrovnávacím období nerozvrhl. Pokud žalovaný žalobkyni srazil ze mzdy za měsíc květen 2021 částku 10 546 Kč jako „opravu náhrady“, učinil tak dle názoru Nejvyššího soudu v rozporu s ustanoveními § 120 a § 121 zák. práce. Nejvyšší soud proto dovolání žalovaného zamítl.

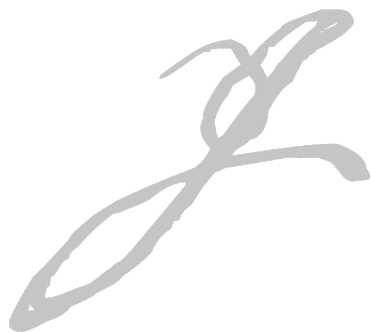
Závěr

Význam citovaného rozsudku Nejvyššího soudu spočívá v tom, že stanovil najisto řešení otázky, zda v případě, kdy součet stálých mezd zaměstnance za vyrovnávací období přesáhne výslednou částku dosažené mzdy, tak zaměstnanec není povinen vrátit tento rozdíl ve vyplacené mzdě zaměstnavateli. Zaměstnavatel není ani oprávněn vyplacení takového rozdílu po zaměstnanci požadovat, a tedy jej ani srazit z jeho mzdy.

Tento závěr je v souladu s dosavadním výkladem § 121 odst. 1 zákoníku práce, ze kterého vyplývá, že zaměstnavatel je povinen vyrovnat kladný rozdíl mezi celkovou výší dosažené mzdy zaměstnance za vyrovnávací období a součtem stálých mezd. Pouze zaměstnavatel tak vyrovnává rozdíl ve prospěch zaměstnance, naopak zaměstnanec není povinen vracet zaměstnavateli záporný rozdíl mezi celkovou výší dosažené mzdy zaměstnance za vyrovnávací období a součtem stálých mezd.

Závěr Nejvyššího soudu rovněž odpovídá principu ochranné funkce pracovního práva a alimentární funkce mzdy. Jestliže zaměstnavatel nerozvrhne zaměstnanci do směn celou týdenní pracovní dobu v rámci vyrovnávacího období a zaměstnanec tak v rámci vyrovnávacího období „nenaplní“ celé konto pracovní doby, nelze tuto skutečnost klást k tíži zaměstnance. Zaměstnanci náleží stálá mzda v plné výši, odpracuje-li v kontu pracovní doby veškerou řádně rozvrženou pracovní dobu, a to včetně situace, kdy zaměstnavatel nerozvrhne celou pracovní dobu zaměstnance, popř. ji nerozvrhne vůbec.

Mgr. Jan Bárta,
právník



JELÍNEK & PARTNEŘI
ADVOKÁTNÍ KANCELÁŘ | ATTORNEYS AT LAW

Advokátní kancelář JELÍNEK & Partneři s.r.o.

Pardubice - Dražkovice 181
533 33 Pardubice - Dražkovice

Truhlářská 1108/3
110 00 Praha 1

Tel.: +420 466 310 691
e-mail: advokati@advokatijelinek.cz

Další články:

- [Okamžité zrušení pracovního poměru učiněné z „opatrnosti“ zaměstnavatele ve světle judikatury Nejvyššího soudu](#)
- [Právní důsledky aplikace českého sociálního zabezpečení při absenci výjimky dle čl. 16 nařízení \(ES\) č. 883/2004](#)
- [Výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. f\) a g\) zákoníku práce a jejich aplikační rozdíly – 1. díl](#)
- [Směrnice o transparentnosti odměňování a GDPR: Nové regulační paradigma ochrany osobních údajů v pracovněprávních vztazích](#)
- [Proměna definice závislé práce a konec postihování pracovníků: Analýza dopadů připravovaného zákona o platformové práci](#)
- [Odpovědnost zaměstnavatele a zaměstnance v souvislosti s využitím umělé inteligence](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci – 2. díl: Redefinice závislé práce](#)
- [Home office v Česku, Německu a Rakousku: je česká právní úprava práce na dálku dostatečně flexibilní?](#)
- [Postoupení pohledávky na náhradu škody v pracovněprávních vztazích](#)
- [Návrh zákona o digitálních platformách přináší více, než se na první pohled zdá](#)
- [Odposlechy na pracovišti, policejní vyšetřování a skončení pracovního poměru](#)