19. 7. 2019

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

Ke zjištění průměrného výdělku zaměstnance v soudním řízení, aneb ne každá zkratka vede rychleji ke kýženému cíli

K sepsání tohoto příspěvku mě vedla nedávná zkušenost s rozhodováním odvolacího soudu v pracovněprávním sporu. Zaměstnankyně se po zaměstnavateli domáhala zaplacení peněžitého vyrovnání za dodržení konkurenční doložky uzavřené dle § 310 zákoníku práce. Před soudem prvého stupně bylo vedeno poměrně rozsáhlé dokazování ohledně několika sporných otázek. Zaměstnavatel se proti vznesenému nároku bránil řadou argumentů, k nimž bylo třeba se samozřejmě postavit tak, aby nárok zaměstnankyně obstál.

Zaměstnankyně odrážela argumenty o neplatnosti konkurenční doložky, která byla sjednána spolu se zkušební dobou (před jejím uplynutím) v době, kdy to zákoník práce nepřipouštěl (konkurenční doložka byla neplatná jen relativně a zaměstnavatel nebyl oprávněn neplatnost namítat s odkazem na právní názor obsažený v rozsudku Nejvyššího soudu České republiky vydaném pod sp. zn. 21 Cdo 2569/2015). Zaměstnavatel se bránil i tím, že od ujednání o konkurenční doložce odstoupil. Odstoupil však z důvodu, který nebyl mezi stranami pracovního poměru sjednán jako důvod pro možné odstoupení, což podle dnes již konstantní judikatury dovolacího i Ústavního soudu České republiky znamená jediné. Odstoupením konkurenční doložka nezanikla a platí dál. Zaměstnankyně se musela vyrovnat i s argumentací o tom, že její požadavek je v rozporu s dobrými mravy (zaměstnankyně trvá na dodržení konkurenční doložky v situaci, kdy ví, že zaměstnavatel nemá zájem na jejím dodržení, navíc v době, kdy má malé dítě a konkurenční doložka jí tak finančně pokrývá dobu péče o toto dítě) a s návrhem na aplikaci § 1766 odst. 1 občanského zákoníku (změna okolností).

ADVOKÁTNÍ KANCELÁŘ VYCH & PARTNERS

Proč tyto podrobnosti uvádím? Protože snaha odvrátit veškeré argumenty zaměstnavatele (nutno dodat, že před soudy obou stupňů úspěšná) odvedla pozornost od jedné právně triviální, ale pro případ ve výsledku podstatné otázky. Žaluje-li zaměstnanec částku představující průměrný výdělek (či jeho násobky), musí se pochopitelně zaměřit také na správné a dostatečné doložení jeho výše. V tomto případě se soud prvého stupně spokojil s listinným důkazem doloženým zaměstnankyní, kterým bylo potvrzení o výši průměrného výdělku vystavené podle § 313 odst. 2 zákoníku práce. Potvrzení vystavil zaměstnavatel na žádost zaměstnankyně, která takto vyčíslenou výši průměrného

výdělku nerozporovala a ve své žalobě z ní vycházela. Potvrzení neobsahovalo způsob výpočtu průměrného výdělku, ani vstupní údaje pro tento výpočet. Obě strany pracovního poměru se na výši měsíčního průměrného výdělku shodly a soud prvého stupně z této výše s odkazem na vydané potvrzení vyšel. Pro úplnost je třeba konstatovat, že soud prvého stupně skutečně neměl k částce měsíčního průměrného výdělku zaměstnankyně žádné další důkazy ani tvrzení.

Odvolací soud se při vyhlášení svého usnesení, kterým rozsudek soudu prvého stupně zrušil a věc mu vrátil k dalšímu řízení, zcela ztotožnil s právními závěry soudu prvého stupně (a zaměstnankyně) ohledně důvodnosti požadavku na plnění z konkurenční doložky, až na jeden závěr, který byl příčinou vrácení věci do prvního stupně. Odvolací soud konstatoval, že zjištění výše průměrného výdělku pro účely stanovení výše přiměřeného peněžitého vyrovnání za plnění konkurenční doložky není otázkou skutkovou, ale otázkou právní. Soud prvého stupně se bez dalšího spokojil s potvrzením o výši průměrného výdělku vystaveným dle § 313 odst. 2 zákoníku práce, potažmo se souhlasným stanoviskem obou účastníků řízení v tom smyslu, že průměrný výdělek odpovídá částce uvedené na předloženém potvrzení.

Nezbytným předpokladem pro rozhodnutí věci je náležité zjištění skutkového stavu. Skutkový stav se zjišťuje dokazováním. Právně významné skutečnosti, jež do řízení svými tvrzeními uvedli účastníci, se především prokazují prostřednictvím důkazních prostředků vyjmenovaných příkladmo v ustanovení § 125 občanského soudního řádu. Některé skutečnosti však dokazování nepodléhají. Mimo jiné jde o skutečnosti, na kterých se účastníci shodli, tedy shodná tvrzení účastníků ve smyslu ustanovení § 120 odst. 3 občanského soudního řádu. Shodná tvrzení účastníků jsou prostředkem, na jehož základě soud může učinit zjištění o skutkových okolnostech věci, která by jinak (v případě neshody či sporu účastníků řízení ohledně nich) musel objasňovat dokazováním. Z toho logicky vyplývá, že shodná tvrzení účastníků mohou být skutkovým zjištěním jen tehdy, pokud jde o poznatky o skutkové stránce věci, které by se jinak musely prokazovat pomocí důkazních prostředků (srov. např. rozsudek Nejvyššího soudu vydaný pod sp. zn. 21 Cdo 5063/2017). Naopak tvrzení účastníků, která představují právní hodnocení pro rozhodnutí významných skutečností nebo právní posouzení věci, nejsou způsobilým prostředkem ke zjištění skutkového stavu věci, a tedy ani zdrojem pro skutková zjištění soudu.

Již v rozsudku ze dne 4. 9. 2002 judikoval Nejvyšší soud České republiky pod sp. zn. 21 Cdo 1478/2002, že objasnění, jaký měl zaměstnanec průměrný výdělek, závisí nejen na zjištění rozhodných skutkových poznatků, ale také na jejich právním posouzení podle tehdy platného § 17 zákona č. 1/1992 Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělku (ve znění pozdějších předpisů). Nejvyšší soud v tomto rozsudku konstatoval, že závěr o výši průměrného výdělku není skutkovým zjištěním, ale výsledkem aplikace právního předpisu, tedy právním závěrem[1].

To, že rozpoznat otázku skutkovou od otázky právní není vždy úplně jednoduchá věc ani pro advokáta, natož pro samotného účastníka řízení, je zřejmé. Správný závěr, zda se určitý argument týká právní a nikoli skutkové otázky (nebo naopak) přitom může mít zásadní procesní důsledky v civilním soudním řízení. Pokud např. dovolatel polemizuje v dovolání pouze s nesprávně zjištěnými skutkovými závěry, bude jeho dovolání jako nepřípustné odmítnuto, neboť přípustným dovolacím důvodem podle § 241a odst. 1 občanského soudního řádu je výlučně jen nesprávné právní posouzení věci.

V již uváděném rozsudku[2] dovolací soud konstatoval, že při objasňování průměrného výdělku zaměstnance nemůže soud vycházet z údajů zaměstnance a zaměstnavatele o tom, kolik podle jejich názoru průměrný výdělek činil, i kdyby se obsahově shodovaly. Za svá skutková zjištění může soud vzít jen shodná tvrzení zaměstnance a zaměstnavatele o skutečnostech rozhodnutých pro zjištění průměrného výdělku.

Byť se citované judikáty týkaly dnes již neúčinného zákona o mzdě, není důvodu, aby se stejné závěry neaplikovaly také na průměrný výdělek zjišťovaný dle § 351 a násl. zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, v platném znění. Snaha usnadnit si dokazování o výši průměrného výdělku použitím potvrzení zaměstnavatele o výši průměrného výdělku bez dalších pro výpočet potřebných podkladů tak nalézacímu soudu nemusí stačit a výši průměrného výdělku by měl zjistit na základě potřebných skutkových podkladů (např. doklady o vyúčtování mzdy či platu dle § 142 odst. 5 zákoníku práce za rozhodné období apod.) právním posouzením kritérií upravených v příslušných ustanoveních zákoníku práce (§ 351 a násl. zákoníku práce se zohledněním ustanovení, které pro dané plnění stanoví, zda jde o průměrný hodinový či měsíční výdělek).

Mgr. Veronika Bočanová,
advokátka

Advokátní kancelář Vych & Partners, s.r.o.

Lazarská 11/6
120 00 Praha 2

Tel.: +420 222 517 466
Fax: +420 222 517 478
e-mail: office@ak-vych.cz

---

[1] Stejný závěr učinil Nejvyšší soud České republiky dále např. v rozsudku vydaném dne 6. 9. 2011 pod sp. zn. 21 Cdo 1836/2010: „Z uvedeného vyplývá, že průměrný výdělek a způsob jeho zjišťování je právní kategorií, jejíž obsah je určován právním předpisem. Otázka správné výše průměrného výdělku je tedy především otázkou právní.“
[2] Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 4. 9. 2002 vydaný pod sp. zn. 21 Cdo 1478/2002. Shodně dále např. také rozsudek Nejvyššího soudu České republiky vydaný dne 2. 3. 2006 pod sp. zn. 21 Cdo 811/2005

© EPRAVO.CZ – Sbírka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- Dvojí zvýšení podpory v nezaměstnanosti k 1. 1. 2026
- Odpovědnost zaměstnance za schodek a moderace náhrady škody
- Čeká Vás návrat z rodičovské dovolené? Jaká práva Vám v této souvislosti náleží a jaký je rozsah oprávnění zaměstnavatele se dozvíte v následujícím článku

- Sporná část zákoníku práce před Ústavním soudem obstála, o nucenou práci se nejedná
- Bossing v pracovním právu
- Podpora v nezaměstnanosti a její změny od 1. ledna 2026
- Pracovněprávní dopady doprovodného zákona k zákonu o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele
- Přetahování zaměstnanců – kde končí férová nabídka a začíná nekalá soutěž?
- Gamifikace práce z pohledu pracovního práva
- Nejvyšší soud vymezil hranice odpovědnosti za bezpečnost externistů na pracovišti
- Zkušební doba „po novu“ a její dopady do praxe