1. 3. 2022

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

Výběr z judikatury nejen k zákoníku práce z r. 2021 - část 8.

Osmé pokračování přehledu významných soudních rozhodnutí z loňského roku v oboru pracovního práva je věnováno tematice odměňování zaměstnanců a odstupného.

V důsledku svátku ušlá provizní mzda

Je-li zaměstnanec odměňován tzv. provizní mzdou a v důsledku svátku byl zkrácen na možnosti činit úkony, z nichž by mu plynula provizní odměna, má se za to, že mu „ušla mzda“ ve smyslu ust. § 115 odst. 3 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, vyložil Nejvyšší správní soud v rozsudku spis. zn. 2 Ads 370/2019, ze dne 15. 6. 2021.

Nárok na odstupné při výpovědi zaměstnance z důvodu podstatného zhoršení pracovních podmínek při přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů u přejímajícího zaměstnavatele

Nejvyšší soud již dříve ve svém rozsudku ze dne 28. 1. 2020, spis. zn. 21 Cdo 1148/2019, zaujal a odůvodnil závěr, že zákoník práce nestanoví konkrétně, co vše spadá pod pracovní podmínky ve smyslu ust. § 339a zákoníku práce. Nepochybně se musí jednat o pracovní podmínky „uspokojivé“ či „uspokojivé a bezpečné“, zákoník práce však nedefinuje pojem „zhoršení pracovních podmínek“, ani to, za jakých okolností se může jednat o zhoršení „podstatné“. Pojem pracovních podmínek (užitý v ust. § 339a odst. 1 zákoníku práce) nelze redukovat toliko na okolnosti, které upravuje zákoník práce – druh práce, místo výkonu práce, odměňování apod. Takovými podmínkami musí být všechny podmínky (okolnosti), které vnímá (působí na něj) zaměstnanec při výkonu práce podle pracovní smlouvy. To, že jsou to v první řadě ty podmínky, jež jsou zakotveny v pracovní smlouvě a na ni navazujících dokumentech (popis práce, pracovní řád apod.), je jen základ pro vnímání celého komplexu dalších podmínek (okolností), které při výkonu práce na zaměstnance působí.

V usnesení spis. zn. 21 Cdo 1448/2021, ze dne 28. 6. 2021, Nejvyšší soud ČR k problematice dále dodává: Není tak žádných pochybností, že **snížení mzdy řádově v desítkách tisíc korun (jinak řečeno, kolik prakticky zaměstnanec obdrží na mzdě), je nutno posoudit jako „podstatné zhoršení pracovních podmínek“, a to bez ohledu na to, zda k tomuto snížení došlo v souladu s právním předpisem, či nikoliv (a zaměstnanci tak vznikla pohledávka doplatku mzdy).** Je tomu tak proto, že právo na spravedlivou mzdu patří k základním zásadám pracovněprávních vztahů a její výrazné snížení představuje (vyplácení mzdy v nižší výši, než u původního zaměstnavatele) natolik výrazné zhoršení reálných pracovních podmínek u nového zaměstnavatele, že je nutno je považovat za „podstatné“ ve smyslu ust. § 339a zákoníku práce.

Nerovnost v odměňování - rozdílná výše mzdy za stejnou práci v různých místech ČR resp. v Praze a jinde, v závislosti na socioekonomických podmínkách (výši životních nákladů v místě výkonu práce)

Jak uvedl již Nejvyšší soud v ústavní stížnosti napadeném rozhodnutí (rozsudek NS ČR spis. zn. spis. zn. 21 Cdo 3955/2018, ze dne 20. 7. 2020): Dle ust. § 110 odst. 1 zákoníku práce přísluší za stejnou

práci všem zaměstnancům u zaměstnavatele stejná mzda. Dle ust. § 110 odst. 2 zákoníku práce se stejnou prací rozumí práce stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, která se koná ve stejných nebo srovnatelných pracovních podmínkách, při stejné nebo srovnatelné pracovní výkonnosti a výsledcích práce, přičemž od shodných kritérií se dle ust. § 109 odst. 4 zákoníku práce odvíjí také výše poskytované mzdy. Odlišné socioekonomické podmínky jednotlivých regionů či rozdílná výše nezbytných životních nákladů přitom dle zákonné úpravy nejsou zařazeny pod kritéria sloužící ke srovnávání "stejné práce" dvou zaměstnanců či "stejné mzdy" dvou zaměstnanců, když nejen že nejsou mezi kritérii výslovně zmíněny, ale nelze je podřadit ani pod kritérium pracovních podmínek, neboť ty se dle výčtu obsaženého v ust. § 110 odst. 4 zákoníku práce týkají interních podmínek, za nichž je práce vykonávána (tj. obtížnosti pracovních režimů vyplývajících z rozvržení pracovní doby, škodlivosti nebo obtížnosti dané působením jiných negativních vlivů pracovního prostředí a rizikovosti pracovního prostředí).

Přestože stěžovatel - zaměstnavatel - v ústavní stížnosti dovozuje, že při výkladu ust. § 110 zákoníku práce měly obecné soudy zohlednit také konkrétní socioekonomické podmínky a nezbytné životní náklady v jednotlivých regionech České republiky, neuvádí, jakým způsobem by toto zohledňování mělo probíhat (resp. jakým způsobem k němu coby zaměstnavatel s celostátní působností přistupuje) a nijak nepřibližuje, které všechny konkrétní okolnosti a jakým způsobem má v tomto směru mzda reflektovat (aby to bylo pro zaměstnance odvádějící totožnou práci pro zaměstnavatele působícího ve více regionech skutečně spravedlivé a vzájemně snadno porovnatelné, a aby tak bylo respektováno základní východisko rovného zacházení se všemi zaměstnanci), uvádí Ústavní soud ve svém usnesení ze dne 31. 8. 2021, spis. zn. I. ÚS 2820/20, kterým ústavní stížnost odmítl.

Ušlý výdělek příslušníka ozbrojeného sboru za dobu jeho trestního stíhání určený podle zákoníku práce

Je ustálenou soudní praxí, že podle zákona č. 82/1998 Sb. odpovídá stát i za škodu způsobenou zahájením (vedením) trestního stíhání, které neskončilo pravomocným odsuzujícím rozhodnutím trestního soudu; protože zákon tento nárok výslovně neupravuje, vychází se z analogického výkladu úpravy nejbližší, a to z úpravy odpovědnosti za škodu způsobenou nezákonným rozhodnutím, za něž je považováno rozhodnutí, jímž se trestní stíhání zahajuje. Neposuzuje se tedy správnost postupu orgánů činných v trestním řízení při zahájení trestního stíhání (nejde o nesprávný úřední postup), rozhodující je výsledek trestního stíhání.

Okolnost, že poškozený byl trestně stíhán jako příslušník ozbrojeného sboru a že jeho újma spočívá v zisku ušlém na služebním příjmu a s ním souvisejících nárocích, není pro aplikaci zákona č. 82/1998 Sb. právně významná, neboť nejde o nároky plynoucí ze samotného služebního poměru, ale o nároky plynoucí z odpovědnosti státu za újmu způsobenou výkonem veřejné moci. Úvaha odvolacího soudu o tom, že na nároky poškozeného nelze aplikovat zákon č. 82/1998 Sb., je proto nesprávná. Pracovní poměr poškozeného příslušníka ozbrojeného sboru se neřídí zákoníkem práce, ale speciální právní úpravou v zákoně č. 361/2003 Sb. Ten však neupravuje způsob pro zjištění průměrného služebního příjmu, a tak je třeba při jeho zjišťování postupovat podle zákoníku práce, vyložil Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 30 Cdo 1156/2020, ze dne 13. 9. 2021.[1]

Odvolání zaměstnance z vedoucího pracovního místa v organizační složce státu a nárok na odstupné

Jmenováním žalobkyně na pozici XY vznikl žalobkyni pracovní poměr (srov. ust. § 33 odst. 3 zákoníku práce), nikoliv však služební poměr, neboť pozice zastávaná žalobkyní je výslovně z působnosti zákona o státní službě vyloučena [srov. ust. § 2 odst. 1 písm. c) zák. o státní službě]. Zaměstnavatelem žalobkyně byl stát jednající prostřednictvím své organizační složky, tedy Úřadu vlády (srov. ust. 9 zákoníku práce a ust. § 3 odst. 1 zákona č. 219/2000 Sb., o majetku České

republiky a jejím vystupování v právních vztazích, ve znění pozdějších předpisů). Úřad vlády České republiky je však zároveň i „správním úřadem“ ve smyslu zákona o státní službě (srov. ust. § 3 zák. o státní službě, ust. § 2 bod 10. zákona č. 2/1969 Sb., o zřízení ministerstev a jiných ústředních orgánů státní správy České republiky, ve znění pozdějších předpisů, ust. § 1 zákona č. 219/2002 Sb., kterým se provádějí změny v soustavě ústředních orgánů státní správy České republiky a mění se zákon č. 2/1969 Sb., o zřízení ministerstev a jiných ústředních orgánů státní správy České republiky, ve znění pozdějších předpisů). To znamená, že pro postup zaměstnavatele při rozhodování o „organizačních změnách“ platí ustanovení zákona o státní službě [srov. ust. § 1 odst. 1 písm. b) zák. o státní službě,], a tento postup se vztahuje i na pozice v postavení žalobkyně (srov. ust. § 1 odst. 2 zákona o státní službě, ust. § 172 zákona o státní službě). Organizační strukturu, počet a funkce (pozice) zaměstnanců upravuje tzv. „systemizace služebního úřadu“ (srov. ust. § 17 a § 18 zák. o státní službě), jejíž znění připravuje a navrhuje ministr vnitra (resp. Ministerstvo vnitra) v koordinaci s vedoucím Úřadu vlády (srov. ust. § 17 odst. 2 zák. o státní službě) a kterou schvaluje vláda, která je oprávněna do návrhu, předneseného ministrem vnitra, zasáhnout a upravit jej (srov. ust. § 17 odst. 3 zák. o státní službě). Systemizace se schvaluje vždy pro následující kalendářní rok, nedojde-li k jejímu schválení do 31. 12. předchozího roku, platí stávající systemizace (srov. ust. 17 odst. 4 zák. o státní službě).

Z uvedeného vyplývá, že zákon o státní službě stanoví pro postup při realizaci změn, spočívajících [slovy ust. § 52 písm. c) zákoníku práce] ve „změně jeho úkolů, technického vybavení, (…) snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo (…) jiných organizačních změnách“, uskutečňovaných zrušením určité pracovní pozice, poměrně formálně složitou a strukturovanou proceduru (na rozdíl od běžného zaměstnavatele, kterému zákoník práce žádné formální náležitosti takového rozhodnutí nepředepisuje); její nedodržení má za následek, že k zamýšlené změně vůbec nedojde.

Pakliže tedy k odvolání žalobkyně z funkce XY došlo již dne 14. 12. 2017, k předložení návrhu nové systemizace došlo až dne 21. 12. 2017 a k jejímu schválení až dne 22. 12. 2017, je správný závěr odvolacího soudu, že k formálnímu dokončení procesu schválení a přijetí (nové) systemizace došlo až poté, co byla žalobkyně odvolána z funkce. Přesto však NS ČR neshledal rozhodnutí odvolacího soudu správným, neboť odvolací soud dostatečně nezohlednil ta **skutková i právní specifika posuzované věci, která umožňují posoudit jiný akt zaměstnavatele (státu), který zasáhl do pracovněprávního postavení žalobkyně se stejnými účinky, jako „rozhodnutí zaměstnavatele o změně úkolů zaměstnavatele, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách“.**

Nejvyšší soud ČR proto v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 520/2021, ze dne 24. 9. 2021, zhodnotil takto: **Již samotný akt jmenování vlády může mít v praxi stejný dopad na pracovněprávní vztahy zaměstnanců správních úřadů (včetně jmenovaných vedoucích zaměstnanců) jako rozhodnutí zaměstnavatele o změně úkolů zaměstnavatele, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách, a to ve smyslu, že se stali (stanou) pro zaměstnavatele nadbytečnými, protože odpadla jejich pracovní náplň, popř. její část.**

Byť tedy formálním završením „rozhodnutí o organizační změně“ v režimu zákona o státní službě je schválení návrhu systemizace služebního úřadu vládou, bylo by v rozporu se zásadou zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance, jako jedné ze základních zásad pracovního práva, která je vyjádřením ochranné funkce pracovního práva, aby v případě, kdy se stal zaměstnanec fakticky nadbytečným již v důsledku jmenování nové vlády [a tedy faktický výsledek rozhodnutí o schválení návrhu systemizace ve vztahu k tomuto zaměstnanci nemohl být jiný než vyjadřující nadbytečnost zaměstnance, jenž byl odvolán z pracovního místa a s nímž byl již před schválením systemizace

rozvázán pracovní poměr výpovědí podle ust. § 52 písm. c) zákoníku práce v návaznosti na ust. § 73a odst. 2 zákoníku práce], se lpělo v případě posouzení, zda odvolání z vedoucího pracovního místa bylo či nebylo vyvoláno nadbytečností zaměstnance, na formálním završení aktu systemizace ve smyslu ust. § 17 zák. o státní službě; v takovém případě by předpoklady vzniku nároku na odstupné podle ust. § 67 odst. 1 a § 73a odst. 2 části druhé věty za středníkem zákoníku práce byly naplněny.

Adolf Maulwurf

---

[1] *V dané souvislosti pro úplnost uveďme i další rozhodnutí, byť nevychází ze zákoníku práce (pracovněprávní úpravy), jde o rozsudek Krajského soudu v Brně, ze dne 19. 5. 2021, spis. zn. 30 Ad 4/2019, který byl vyhlášen v č. 10/2021 Sbírky rozhodnutí Nejvyššího správního soudu.* Při výpočtu doplatku služebního příjmu za období, kdy byl příslušník odvolán ze svého služebního místa na základě nezákonného rozhodnutí, se vzhledem k chybějící zákonné úpravě postupuje analogicky podle ust. § 124 odst. 2 a 9 zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů. Základem doplatku služebního příjmu za období, kdy byl příslušník odvolán ze svého služebního místa na základě nezákonného rozhodnutí, je pravděpodobný služební příjem, jehož by příslušník na tomto služebním místě dosahoval. Ten musí odrážet všechny složky, jež tvoří součást služebního příjmu (ust. § 113 zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů); mezi ně ovšem nepatří odměna za služební pohotovost (ust. § 126 téhož zákona). Vykonával-li příslušník po svém odvolání službu na jiném služebním místě u téhož zaměstnavatele, je nutné pravděpodobný služební příjem a vyplacený služební příjem porovnat – rozdíl (včetně úroků z prodlení) představuje doplatek služebního příjmu, na který má příslušník nárok.

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

Další články:

- Velké tápání okolo švarcsystému
- Dva problémy s pracovní pohotovostí
- Příkaz a příkaz na místě v přestupkovém řízení vedeném orgány inspekce práce
- Nová úprava kvalifikovaných zaměstnaneckých opcí
- Zákon o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele vstupuje v účinnost
- Souběh funkce statutárního orgánu a pracovněprávního vztahu – judikaturní vývoj
- Nejvyšší soud: Příspěvek na penzijní připojištění se řadí mezi pracovní a mzdové podmínky
- Změny nejen parametrů exekučních srážek pro rok 2026
- Transparentní odměňování
- K osobnímu příplatku v platové sféře
- Odvolání vedoucího zaměstnance z funkce a některé související otázky z HR praxe