

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

Výběr z judikatury nejen k zákoníku práce z r. 2022 - část 4.

Čtvrtá část přehledu pracovněprávní judikatury z letošního roku se věnuje řešením kolem zejména mzdových nároků zaměstnance a otázkám souvisejícím.

Vyplácení příplatku ke mzdě jen určité kategorii zaměstnanců

Problematika rovného (mzdového) zacházení je širší než poskytování stejné mzdy v rámci jedné skupiny zaměstnanců (vykonávajících stejnou práci nebo práci stejné hodnoty). Mezi různými skupinami zaměstnanců téhož zaměstnavatele se může lišit nejen způsob sjednání, stanovení nebo určení mzdy, ale lze uplatnit i různá kritéria (podmínky) tak, aby byla u jimi vykonávané práce zohledněna zákonná hlediska pro mzdu. Stanoví-li zaměstnavatel určitou podmínku pro určitou skupinu zaměstnanců, je povinen tuto podmínku s ohledem na zásadu rovného zacházení vůči nim stejně uplatňovat. - Tato základní východiska pro řešení sporného případu formuluje Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 627/2021, ze dne 18. 1. 2022, a pokračuje:

Ve vztahu k zaměstnanci náležejícímu do jiné skupiny by odlišné zacházení mohlo znamenat porušení práva na rovné zacházení, pokud by se z hlediska rozhodného kritéria 1. jednalo o srovnatelné jednotlivce nebo skupiny, 2. bylo by s nimi nakládáno odlišně (v závislosti na důvodu), 3. šlo by o odlišné zacházení daným jednotlivcům nebo skupinám k tíži a 4. toto odlišné zacházení by nebylo ospravedlnitelné.

Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 627/2021, ze dne 18. 1. 2022, hodnotí spornou věc takto: V posuzované věci žalobce (zaměstnanec) vykonával jako vedoucí personálního útvaru práci, která zjevně nebyla stejnou prací nebo prací stejné hodnoty jako u zaměstnanců žalovaného zaměstnavatele odměňovaných hodinovou mzdou. Z hlediska užitého kritéria, o které se v tomto případě jedná - délky praxe, je však žalobce i s těmito zaměstnanci (se stejnou délkou praxe) srovnatelný. S žalobcem bylo v rozhodném období zacházeno odlišně - nebyl mu vyplácen příplatek odvíjející se od délky praxe. Jako důvod vyplácení příplatku akceptoval odvolací soud to, že příplatkem vypláceným podle délky odborné praxe ocenil zaměstnavatel zaměstnance v dělnických profesích, u nichž nejsou zvláštní požadavky na vzdělání, a spíše je hodnocena praxe. -Kritérium délky praxe je široce využívané a obecně vychází z toho, že délka praxe jde ruku v ruce se zkušeností a zkušenost umožňuje zaměstnanci vykonávat jeho pracovní povinnosti lépe. Přesto bude objektivita tohoto kritéria záviset na okolnostech každého případu, tedy zejména zda existuje vztah mezi povahou vykonávané práce a zkušeností získanou výkonem této práce.

Nejvyšší soud souhlasí s argumentem, že důrazem na význam praktické zkušenosti pro vykonávanou práci se zaměstnanci kategorie D (dělnické profese) skutečně lišili od kategorie zaměstnanců, do níž náležel žalobce a pro kterou bylo určité dosažené vzdělání vyžadováno již od počátku pracovního poměru a i výše mzdy se (mimo jiné) od tohoto vzdělání odvíjela. Jestliže bylo kritéria délky praxe užito uvnitř skupiny zaměstnanců žalované v dělnických profesích, došlo tím k uplatnění kritéria, které má vztah k jimi vykonávané práci, a k rozlišení mezi nimi při oceňování práce zaměstnavatelem. Jinými slovy, práci zkušenějších dělníků oceňoval zaměstnavatel (v předmětném

období) více než práci dělníků méně zkušených. Kritérium délky praxe tedy sloužilo pouze k rozlišování mezi nimi navzájem, a nikoliv k jejich nedůvodnému zvýhodňování vůči jiným skupinám zaměstnanců, tedy ani vůči žalobci. Uplatnění tohoto kritéria tak sledovalo legitimní cíl a s ohledem na jeho důvod nelze uvažovat o tom, že by bylo vůči jiným skupinám zaměstnanců nepřiměřené. Odlišné zacházení tak považuje NS za ospravedlnitelné. Je proto správný právní závěr odvolacího soudu, že se žalobcem nebylo nerovně zacházeno ve srovnání se zaměstnanci odměňovanými hodinovou mzdou, nebyl-li mu vyplácen příplatek za odbornou praxi.

Dovolená zaměstnanců v nepřetržitém provozu, připadl-li svátek na den, na který připadá dle rozvrhu směn zaměstnanci pracovní směna

V rozsudku spis. zn. 21 Cdo 1299/2021, ze dne 26. 1. 2022, zodpovídá Nejvyšší soud ČR otázku, zda se zaměstnanci pracujícím v nepřetržitém provozu, jemuž bylo zaměstnavatelem určeno čerpání dovolené na den, na který mu byla zaměstnavatelem v předem stanoveném rozvrhu pracovních směn určena směna, započítává tento den do dovolené, připadl-li na tento den svátek. Účelem ust. § 219 odst. 2 věty první zákoníku práce (Případne-li v době dovolené zaměstnanec svátek na den, který je jinak jeho obvyklým pracovním dnem, nezapočítává se mu do dovolené.) je, hodnotí NS, aby zaměstnancům nebylo za dny, na které jim bylo zaměstnavatelem určeno čerpání dovolené, na které zároveň připadl den pracovního klidu v podobě svátku a které jsou jinak jejich obvyklými pracovními dny, upřeno (kráceno) právo na dovolenou. Svátek má v takovém případě přednost před dovolenou.

Určil-li zaměstnavatel zaměstnanci pracujícím v nepřetržitém provozu, kterému podle předem stanoveného rozvrhu pracovních směn připadla směna na svátek, na tento den (svátek) čerpání dovolené, ve svém důsledku se tímto způsobem sám (na základě vlastního rozhodnutí) „vzdal“ možnosti přidělovat v tento den (ve svátek) tomuto zaměstnanci práci, přestože mu na tento den v předem stanoveném rozvrhu pracovních směn určil směnu, zhodnotil Nejvyšší soud ČR ve svém rozsudku spis. zn. 21 Cdo 1299/2021, ze dne 26. 1. 2022. V takovém případě není opodstatněné, aby byl zaměstnanci upřen den pracovního klidu v podobě svátku, jenž v tento den svědčí zaměstnancům, u kterých je jinak (nebýt svátku) tento den jejich obvyklým pracovním dnem, a aby se mu tento den započítával do dovolené, neboť rovněž tento zaměstnanec by jinak (nebylo-li by mu zaměstnavatelem určeno čerpání dovolené) byl povinen v tento den směnu určenou v předem stanoveném rozvrhu pracovních směn odpracovat (tento den by tedy za obvyklého běhu okolností byl jeho pracovním dnem). Rovněž na tohoto zaměstnanec se proto vztahuje ust. § 219 odst. 2 věty první zákoníku práce a z něj vyplývající obecné pravidlo, že svátek má přednost před dovolenou. Zaměstnanci pracujícím v nepřetržitém provozu, jemuž bylo zaměstnavatelem určeno čerpání dovolené na den, na který mu byla zaměstnavatelem v předem stanoveném rozvrhu pracovních směn určena směna, se tedy tento den, připadl-li na něj svátek, nezapočítává do dovolené.

V projednávané věci odvolací soud správně poukázal též na další vývoj právní úpravy, konkrétně na novelizaci zákoníku práce provedenou zákonem č. [285/2020](#) Sb. s účinností od 1. 1. 2021, kdy v ust. § 219 odst. 2 zákoníku práce na konci první věty ve znění „Případne-li v době dovolené zaměstnanec svátek na den, který je jinak jeho obvyklým pracovním dnem, nezapočítává se mu do dovolené“ byla doplněna slova „; to neplatí v případě, kdy zaměstnanec by byl jinak povinen v den svátku směnu odpracovat podle § 91 odst. 4 a čerpání dovolené v tento den bylo určeno na jeho žádost“. V projednávané věci tedy odvolací soud správně uzavřel, že zaměstnanci se podle ust. § 219 odst. 2 věty první zákoníku práce den 22. 4. 2019 (Velikonoční pondělí), na který mu byla podle rozvrhu pracovních směn žalovaným stanovena pracovní směna a na který mu zaměstnavatel zároveň určil čerpání dovolené, nezapočítává do dovolené za kalendářní rok 2019.

Škoda v případech porušení povinnosti rovného zacházení při odměňování zaměstnanců a nároky z neplatného rozvázání pracovního poměru

Škoda v případech porušení povinnosti rovného zacházení při odměňování může spočívat i v tom, že zaměstnanci vznikne nižší nárok na náhradu mzdy, než by mu vznikl, kdyby zaměstnavatel neporušil svoji právní povinnost (rovného odměňování zaměstnanců) a zaměstnanci by v rozhodném období byla zúčtována vyšší mzda, určil Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 658/2022, ze dne 26. 7. 2022. Nejvyšší soud v daných souvislostech v uvedeném rozsudku spis. zn. 21 Cdo 658/2022, ze dne 26. 7. 2022, připomíná, že již dříve (při posuzování nároků zaměstnance z neplatného rozvázání pracovního poměru) dospěl k závěru, že je třeba též posoudit, zda částky, jichž se žalobce (zaměstnanec) žalobou domáhá, mají (měly) být zahrnuty do výpočtu průměrného výdělku, nebo zda se nejedná o jiné nároky; v takovém případě nutno dále posoudit, zda je možno takový nárok přiznat jako náhradu škody (rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 15. 7. 2010, spis. zn. 21 Cdo 1000/2009).

Nenároková složka mzdy přiznávaná ve veřejné výzkumné instituci

Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 3660/2020, ze dne 29. 7. 2022, připomíná, že podle ustálené judikatury NS je pro posouzení důvodnosti uplatněného nároku ve sporu o zaplacení mzdy (její části), bez ohledu na to, zda právním podkladem poskytované mzdy (složky mzdy) má být mzdový předpis či kolektivní smlouva, anebo je-li mzda sjednána v pracovní či v jiné smlouvě, rozhodující, zda byly naplněny předpoklady pro vznik nároku na mzdu, anebo zda tato hlediska vyznačující zákonem stanovenou či smluvenou skutkovou podstatu pro vznik mzdového nároku splněna nebyla. Z tohoto pohledu je především významné rozlišení, zda požadované plnění představuje mzdový nárok, který je zaměstnavatel povinen poskytnout, jestliže zaměstnanec splní sjednané předpoklady a podmínky (zda jde o tzv. nárokovou složku mzdy), nebo zda jde o takovou složku mzdy, na kterou vzniká nárok až na základě zvláštního rozhodnutí zaměstnavatele o jejím přiznání (zda se jedná o tzv. nenárokovou složku mzdy). Tzv. nenároková složka mzdy je totiž charakteristická tím, že bez rozhodnutí zaměstnavatele má tato složka mzdy povahu fakultativního plnění, kterou ztrácí a stává se nárokovou složkou mzdy teprve v okamžiku, kdy zaměstnavatel rozhodne o přiznání tohoto nároku zaměstnanci; kdy a zda (a o jakém obsahu) takovéto rozhodnutí mající konstitutivní povahu učiní, záleží jen na úvaze zaměstnavatele (viz. např. rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 8. 11. 2004, spis. zn. 21 Cdo 537/2004 nebo rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 10. 7. 2007, spis. zn. 21 Cdo 2654/2006).

Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 3660/2020, ze dne 29. 7. 2022, hodnotí, že rozhodnutí zaměstnavatele o přiznání nároku zaměstnance na tzv. nenárokovou složku mzdy je (jednostranným) právním jednáním ve smyslu ust. § 545 o. z., neboť jde o takový projev vůle, jímž dochází ke vzniku práv a povinností účastníků pracovněprávního vztahu; právním jednáním zde je každý jednostranný projev vůle zaměstnavatele, bez ohledu na jeho označení, kterým zaměstnavatel stanovuje (určuje) zaměstnanci mzdu, případně některou její složku (srov. rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 15. 8. 2018, spis. zn. 21 Cdo 5984/2017).

U zaměstnavatele, který je veřejnou výzkumnou institucí, je oprávněn učinit rozhodnutí o přiznání nároku zaměstnance na tzv. nenárokovou složku mzdy ředitel veřejné výzkumné instituce, popřípadě (vedle něj) zaměstnanec veřejné výzkumné instituce, u něhož je to obvyklé s ohledem na jeho pracovní zařazení nebo funkci, uzavírá Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 3660/2020, ze dne 29. 7. 2022. (Pro to, kdo je oprávněn rozhodnout o přiznání nároku nenárokové složky mzdy, je především podstatné, zda, popř. komu zvláštní právní předpis svěřuje oprávnění činit rozhodnutí o přiznání nároku zaměstnance na (nenárokovou) složku mzdy u zaměstnavatele, jímž je veřejná výzkumná instituce.)

Dohoda o odložené splatnosti mzdy za práci přesčas

Zaměstnavatel se svými zaměstnanci sjednal možnost nařídit práci přesčas a poté možnost za přesčasové hodiny čerpat v příštích 26 týdnech náhradní volno s tím, že nárok na mzdu dosaženou za

přesčasovou práci v konkrétním měsíci bude uspokojen nikoliv spolu se mzdou za měsíc, ve kterém byla přesčasová práce vykonána, nýbrž až se mzdou za měsíc, ve kterém zaměstnanci budou za takovou přesčasovou práci čerpat náhradní volno. Orgán inspekce práce uznal na základě tohoto zaměstnavatele vinným ze spáchání přestupku (dle ust. § 26 odst. 1 písm. c) zákona č. [251/2005](#) Sb., o inspekci práce) a uložil mu pokutu. Věc byla řešena ve správním soudnictví.

Od pravidla o splatnosti a výplatě mzdy zakotveného v ust. § 141 odst. 1 zákoníku práce se lze odchýlit dohodou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, neboť jde o dispozitivní ustanovení. Zaměstnavatel proto může se zaměstnanci dohodnout jiný termín splatnosti mzdy za práci vykonanou přesčas, vázaný na dobu čerpání náhradního volna. Není tedy přestupkem, pokud si zaměstnavatel se zaměstnancem dohodne splatnost mzdy za práci přesčas až za měsíc, v němž zaměstnanec čerpá náhradní volno za práci přesčas, vyplývá z rozsudku Nejvyššího správního soudu spis. zn. 6 Ads 138/2022, ze dne 25. 8. 2022. („Je jistě nepřipustné, aby zaměstnavatel, byť pod pláštěm dohody, zneužívaje svého postavení silnější strany toliko jednostranně ve svůj prospěch a na úkor zaměstnance odsouval termín výplaty mzdy“, konstatuje Nejvyšší správní soud, ale zároveň hodnotí, že v daném případě nic takového nebylo zjištěno; šlo o pouhé posunutí splatnosti mzdy, se souhlasem zaměstnance a o přiměřenou dobu, související s dobou čerpání náhradního volna za práci přesčas.)

Adolf Maulwurf

© EPRAVO.CZ - Sbíрка zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- [Co jsou zaměstnanecké opce a jak funguje jejich zdanění v roce 2026](#)
- [Rovné odměňování a transparentnost mezd: nové povinnosti zaměstnavatelů](#)
- [Byznys a paragrafy, díl 32.: Konkurenční doložka](#)
- [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 - judikатурní vývoj](#)
- [Nejvyšší soud: Příspěvek na penzijní připojištění se řadí mezi pracovní a mzdové podmínky](#)
- [Změny nejen parametrů exekučních srážek pro rok 2026](#)