

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

Výběr z judikatury nejen k zákoníku práce z r. 2023 - část 4.

Čtvrtý díl judikaturního přehledu je věnován mzdovým a platovým otázkám a dalším peněžitým nárokům zaměstnanců.

Rozdíl ve vyplacené mzdě po skončení vyrovnávacího období při uplatnění konta pracovní doby

Konto pracovní doby je jedním ze způsobů, jak může zaměstnavatel rozvrhnout pracovní dobu zaměstnance. Pro konto pracovní doby je charakteristické nerovnoměrné rozvržení pracovní doby, které se započítává v tzv. vyrovnávacím období, jež slouží k posouzení rozdílu mezi stanovenou týdenní pracovní dobou a skutečně odpracovanou pracovní dobou; vyrovnávací období nesmí přesáhnout 26 týdnů po sobě jdoucích, v případě sjednání v kolektivní smlouvě může být prodlouženo až na 52 týdnů po sobě jdoucích. Tento způsob rozvržení pracovní doby se vyznačuje především tím, že při jeho uplatnění nemá zaměstnanec právo na přidělování práce v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby (srov. ust. § 34b odst. 1 zákoníku práce) a je odměňován tzv. stálou mzdou (srov. ust. § 120 a 121 zákoníku práce).

Uplatní-li se konto pracovní doby, přísluší zaměstnanci ve vyrovnávacím období za jednotlivé kalendářní měsíce mzda ve stálé měsíční výši, sjednaná v kolektivní smlouvě, popřípadě stanovená vnitřním předpisem; stálá mzda zaměstnance nesmí být nižší než 80 % jeho průměrného výdělku (srov. ust. § 120 odst. 1 zákoníku práce). Uplatní-li se v kontu pracovní doby postup podle ust. § 86 odst. 4 zákoníku práce, přísluší zaměstnanci za jednotlivé kalendářní měsíce mzda ve stálé výši, která nesmí být nižší než 85 % jeho průměrného výdělku (srov. ust. § 120 odst. 2 zákoníku práce). Na účtu mzdy zaměstnance (ust. § 87 odst. 1 zákoníku práce) se vykazuje stálá mzda zaměstnance a dosažená mzda zaměstnance za kalendářní měsíc.

Podle ust. § 121 odst. 1 zákoníku práce za vyrovnávací období přísluší zaměstnanci mzda ve výši součtu vyplacených stálých mezd. Jestliže je po uplynutí tohoto období (ust. § 86 odst. 3 a § 87 odst. 3 zákoníku práce) nebo po skončení pracovního poměru souhrn práva na dosaženou mzdu [ust. § 120 odst. 2 písm. b) zákoníku práce] za jednotlivé kalendářní měsíce vyšší než součet vyplacených stálých mezd, je zaměstnavatel povinen zaměstnanci vzniklý rozdíl doplatit.

*Stálá mzda je zaměstnanci poskytována za každý měsíc vyrovnávacího období ve stejné výši (nesmí být nižší než 80 % jeho průměrného výdělku, příp. 85 % průměrného výdělku v případě postupu podle ust. § 86 odst. 4 zákoníku práce) bez ohledu na to, jaký rozsah pracovní doby zaměstnanec skutečně odpracoval, tedy i v případě, kdy zaměstnavatel zaměstnanci nerozvrhne práci vůbec nebo ji rozvrhne v nižším rozsahu, než odpovídá 80 % průměrné týdenní pracovní doby za vyrovnávací období. **Stálá mzda, kterou lze sjednat pouze v kolektivní smlouvě nebo stanovit vnitřním předpisem, má povahu nevratné zálohy na mzdu a je odlišná od celkové sjednané, stanovené, nebo určené mzdy podle ust. § 113 zákoníku práce, která zaměstnanci přísluší.** V případě, že zaměstnanec neodpracuje (například z důvodu dovolené nebo nemoci apod.) pracovní dobu, která mu byla zaměstnavatelem na příslušný měsíc rozvržena, jeho stálá mzda se poměrně k neodpracované době krátí. **Zaměstnanci v průběhu vyrovnávacího období přísluší právě a jen***

plnění ve formě stálé mzdy, naopak mu nepřísluší dosažená mzda ani příplatek za práci přesčas či jiné další příplatky; tyto další mzdové nároky budou uspokojeny až po skončení vyrovnávacího období. *Povahu mzdy ve smyslu ust. § 109 odst. 1 zákoníku práce nabývají stálé mzdy (jejich součet) vyplacené v rámci vyrovnávacího období (spolu s případným doplatkem) při vyúčtování toho, kolik bylo zaměstnanci vyplaceno na stálých mzdách, v porovnání s tím, na jakou mzdu mu za odpracovanou práci vzniklo právo (dosažená mzda).*

Při uplatnění konta pracovní doby nelze mít vyrovnávací období pouze za předem vymezený časový úsek, v rámci něhož má dojít k vyrovnání rozvrhované pracovní doby; s jeho 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 (ust. § 87 odst. 2 zákoníku práce) a z účtu mzdy zaměstnance (ust. § 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 nebo individuální smlouvě, stanovených vnitřním předpisem nebo určených mzdovým výměrem v jednotlivých měsících.

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 a zaměstnavatel není oprávněn vyplacení takového rozdílu po zaměstnanci požadovat, a tedy jej ani srazit z jeho mzdy podle ust. § 147 odst. 1 zákoníku práce, vyložil Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 2369/2022, ze dne 26. 1. 2023.

Způsob určení výše příplatku za vedení vedoucím zaměstnanci - pevnou částkou nebo i procentem z platového tarifu

Protože zákoník práce nestanoví způsob určení konkrétní výše příplatku za vedení, může tak zaměstnavatel učinit jak stanovením výše peněžní částky, tak procentuálním podílem z nejvyššího platového tarifu v platové třídě, do které je vedoucí zaměstnanec zařazen, popřípadě i jiným způsobem, vyložil Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 377/2023, ze dne 6. 9. 2023. Způsob určení výše příplatku za vedení zvolený zaměstnavatelem však vždy musí vést k takové výši příplatku, která odpovídá rozmezí procentní sazby pro příslušný stupeň řízení stanovenému v § 124 odst. 3 zákoníku práce.

V platovém výměru (popřípadě v jeho změně), který je zaměstnavatel povinen vedoucím zaměstnanci vydat (ust. § 136 odst. 1 zákoníku práce), musí být příplatek za vedení vždy uveden v konkrétní (absolutní) výši, i když byl zaměstnavatelem určen procentuálním podílem z nejvyššího platového tarifu v příslušné platové třídě nebo jiným způsobem (jinak než stanovením výše peněžní částky), neboť v platovém výměru (popřípadě v jeho změně) je – jak vyplývá z ust. § 136 odst. 2 zákoníku práce – zaměstnavatel povinen uvést údaje o výši všech pravidelně měsíčně poskytovaných složek platu, tedy i o výši příplatku za vedení, a nikoli jen způsob (postup), jakým byl tento příplatek určen.

Nejvyšší soud tak nesouhlasil s názorem odvolacího soudu, že „nelze procentem z platového tarifu stanovovat individuální příplatky za vedení“, jelikož „výše příplatku za vedení vyjadřuje pouze náročnost řídicí práce, která nemá nic společného se zvyšováním platových tarifů“, že „pokud by byl

příplatek za vedení stanoven vedoucímu zaměstnanci procentem z platového tarifu, docházelo by zpravidla k jeho zvyšování, aniž by se změnil podmínky, pro které je přiznáván“, a že „takový postup je v rozporu s právní úpravou a jejím smyslem“. Odvolací soud přehlíží, že reálná hodnota příplatku za vedení určeného procentuálním podílem z nejvyššího platového tarifu v příslušné platové třídě zůstává stejná i po zvýšení platových tarifů nařízením vlády, k němuž dochází v důsledku inflace, a že proto (absolutně) zvýšená částka příplatku za vedení reálně představuje pořád stejné ohodnocení náročnosti řídicí práce vedoucího zaměstnance. Je-li důvodem stanovení sazeb příplatků za vedení v ust. § 124 odst. 3 zákoníku práce ve formě podílu z nejvyššího platového tarifu v platové třídě, do které je vedoucí zaměstnanec zařazen, především snaha o udržení stálého poměru příplatku za vedení k platovému tarifu, tj. zachování jeho reálné hodnoty i v případě zvýšení platových tarifů, pak určení konkrétní výše příplatku za vedení procentuálním podílem z nejvyššího platového tarifu v příslušné platové třídě nemůže být ani v rozporu se smyslem právní úpravy příplatku za vedení a jeho výše.

Určení výše příplatku za vedení je nepochybně jednostranným právním jednáním zaměstnavatele. Okolnost, že takové (písemné) právní jednání je podepsáno též zaměstnancem, z něj však bez dalšího nečiní právní jednání dvoustranné (nehledě k tomu, že i ve dvoustranném právním jednání by byl obsažen projev vůle zaměstnavatele o výši příplatku za vedení zaměstnance), zhodnotil Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 377/2023, ze dne 6. 9. 2023.

Odstoupení zaměstnavatele od konkurenční doložky bez uvedení důvodu

Velký senát občanskoprávního a obchodního kolegia Nejvyššího soudu uzavřel, že v souladu s nálezem Ústavního soudu ze dne 21. 5. 2021, spis. zn. II. ÚS 1889/19, je závěr, že s ohledem na její povahu, jakožto synallagmatického právního vztahu sloužícího primárně k ochraně práv a zájmů zaměstnavatele, může zaměstnavatel od konkurenční doložky po dobu trvání pracovního poměru zaměstnance odstoupit i na základě smluvního ujednání, podle kterého je zaměstnavatel v uvedené době oprávněn od konkurenční doložky odstoupit bez uvedení důvodu nebo z jakéhokoliv důvodu, popřípadě i na základě jinak obdobně sjednané možnosti odstoupení. V řízení, v němž se zaměstnanec po zaměstnavateli domáhá zaplacení peněžitého vyrovnání z konkurenční doložky, je však soud povinen poskytnout ochranu základním právům a legitimním zájmům zaměstnance, prokáže-li se, že zaměstnavatel jednal svévolně nebo zneužil své smluvně zakotvené možnosti odstoupit od konkurenční doložky.

Svévole nebo zneužití práva zaměstnavatele odstoupit od konkurenční doložky i bez udání důvodu (příp. „z kteréhokoliv důvodu“), byla-li tato možnost sjednána, musejí být v rámci soudního řízení zjišťovány a prokazovány s ohledem na konkrétní skutkové okolnosti případu, nikoli automaticky a bez dalšího předpokládány. **Obecné soudy jsou při rozhodování povinny vzít do úvahy všechny relevantní okolnosti případu, kupříkladu**

a) dobu, kdy k odstoupení zaměstnavatele došlo,

b) odstoupil-li zaměstnavatel od konkurenční doložky těsně před skončením pracovního poměru zaměstnance, pak zvážit důvod, proč tak nemohl učinit dřív (zaměstnavatel by jej měl být schopen objasnit alespoň v řízení před soudem),

c) odstoupil-li zaměstnavatel od konkurenční doložky bez uvedení důvodu, důvod, proč vázanost stran konkurenční doložkou považoval za nežádoucí, nepřiměřenou, neudržitelnou nebo nespravedlivou (zaměstnavatel by jej měl být schopen objasnit alespoň v řízení před soudem),

d) skutečnosti nasvědčující tomu, že zaměstnanec si své budoucí zaměstnání nebo jiné

kariérní uplatnění vybral právě s ohledem na svou vázanost konkurenční doložkou (např. si již našel povolání, které požadavkům plynoucím z konkurenční doložky vyhovuje, nebo naopak odmítl nabídku povolání, které těmto požadavkům nevyhovovalo), nebo

e) skutečnosti nasvědčující tomu, že zaměstnavatel jednal svévolně nebo zneužil svého práva odstoupit od konkurenční doložky (např. se chtěl zprostit povinnosti poskytovat zaměstnanci peněžité vyrovnání v době, kdy věděl nebo mohl a měl vědět, že zaměstnanec si své budoucí zaměstnání nebo jiné kariérní uplatnění vybral právě s ohledem na svou vázanost konkurenční doložkou) [srov. bod 58 cit. nálezu ÚS].

Smluvnímu ujednání, podle kterého je zaměstnavatel po dobu trvání pracovního poměru oprávněn odstoupit od konkurenční doložky bez uvedení důvodu nebo z jakéhokoli důvodu, odpovídá (představuje obdobně sjednanou možnost odstoupení) i v projednávané věci (spis. zn. NS ČR: 31 Cdo 2955/2023) účastníky sjednaná možnost zaměstnavatele v uvedené době od konkurenční doložky odstoupit, jestliže „podle svého volného uvážení dojde k závěru, že vzhledem k hodnotě informací, poznatků, znalostí pracovních a technologických postupů, které zaměstnanec získal v zaměstnání u zaměstnavatele či jinak, by nebylo přiměřené a/nebo účelné, aby zaměstnavatel vůči zaměstnanci sjednaný zákaz konkurence vynucoval či na něm trval a hradil mu sjednané peněžité vyrovnání“.

Slouží-li konkurenční doložka primárně k ochraně práv a zájmů zaměstnavatele, je v souladu s tímto jejím účelem, sjednali-li účastníci možnost zaměstnavatele posoudit, zda zaměstnanec v průběhu svého zaměstnání u zaměstnavatele získal informace, poznatky, znalosti pracovních a technologických postupů, které mají povahu obchodního tajemství nebo které jsou takového charakteru, že jsou (s ohledem na jejich povahu, rozsah či aktuálnost) způsobilé zjednat konkurenčnímu podnikateli v hospodářské soutěži výraznou výhodu a tím závažným způsobem ztížit činnost zaměstnavatele.

Skutečnost, zda úvaha zaměstnavatele, že zaměstnanec takové informace a poznatky nezískal, byla s ohledem na všechny okolnosti správná, není z hlediska posouzení platnosti právního jednání zaměstnavatele, jímž od konkurenční doložky odstoupila, významná; sjednaná možnost odstoupení ponechává volné úvaze zaměstnavatele, zda se bude potenciálnímu konkurenčnímu střetu zájmů mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, k němuž by mohlo po skončení pracovního poměru účastníků dojít zneužitím informací a poznatků nabytých zaměstnancem v souvislosti s výkonem zaměstnání, konkurenční doložkou bránit. (Soud prvního stupně tedy správně poznamenal, že „nemůže soud rozhodnout tak, aby zaměstnavateli de facto nařídil povinnost své ‚obchodní tajemství‘ konkurenční doložkou chránit“.)

Z hlediska platnosti učiněného odstoupení je tedy významné, zda zaměstnavatel s ohledem na všechny významné okolnosti (jejichž příkladný výčet Ústavní soud učinil) jednal svévolně nebo své smluvně zakotvené možnosti odstoupit od konkurenční doložky zneužil. Výsledné posouzení přitom nemůže být jen jakýmsi aritmetickým průměrem zvažovaných okolností, neboť některým okolnostem musí být s ohledem na konkrétní zvláštnosti projednávané věci připisován větší význam než ostatním.

Adolf Maulwurf

Další články:

- [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](#)
- [Odpovědnost zaměstnance za schodek](#)
- [Konec improvizace v odměňování: zamyšlení nad návrhem transpozice směrnice o transparentním odměňování](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci – 1. díl](#)
- [Genderový audit jako strategický nástroj zaměstnavatele: Jak se připravit na implementaci směrnice 2023/970?](#)
- [Pokuta za švarcsystém kurýrů Rohlíku potvrzena Ústavním soudem](#)