

12. 11. 2024

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

# Výběr z judikatury nejen k zákoníku práce z r. 2024 - část 1.

S prvním judikaturním přehledem v oblasti pracovního práva za letošní rok přicházíme až nyní v měsíci - listopadu, protože se snažíme přinášet relativně ucelené tematické přehledy, tedy věnovat se v rámci jednoho přehledu víceméně souvisejícím otázkám. První část judikaturního výběru věnujeme mzdovým a platovým nárokům zaměstnanců.

**Uvádíme dvě rozhodnutí Nejvyššího soudu týkající se rovného zacházení se zaměstnanci v dané oblasti a dvě rozhodnutí týkající se určování průměrného výdělku, přičemž jedno se týká nároku na náhradu mzdy a druhé tzv. proplácení nevyčerpané dovolené.**

**Určení rozhodného období pro stanovení průměrného výdělku při poskytnutí náhrady mzdy nebo platu (tzv. proplácení) nevyčerpané dovolené**

Rozhodným obdobím pro stanovení průměrného výdělku je zásadně předchozí kalendářní čtvrtletí, tj. kalendářní čtvrtletí předcházející skutečnosti, pro kterou se zjišťuje průměrný výdělek. **V případě náhrady mzdy nebo platu za nevyčerpanou dovolenou nebo její část je takovou skutečností vznik práva na tuto náhradu. Protože podle právní úpravy účinné od 1. 1. 2012 přísluší zaměstnanci náhrada mzdy nebo platu za nevyčerpanou dovolenou pouze v případě skončení pracovního poměru, vzniká zaměstnanci právo na tuto náhradu dnem následujícím poté, co pracovní poměr mezi ním a zaměstnavatelem skončí. Rozhodným obdobím pro zjištění průměrného výdělku pro účely náhrady mzdy nebo platu za nevyčerpanou dovolenou nebo její část je proto kalendářní čtvrtletí, které tomuto dni předchází,** vyložil Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 1220/2023, ze dne 23. 1. 2024.

V řešeném případě proto rozhodným obdobím pro zjištění průměrného výdělku zaměstnankyně pro účely náhrady platu, která jí příslušela za nevyčerpanou dovolenou, na niž jí vzniklo právo v době od 1. 1. 2012 do 31. 1. 2017, kdy pracovní poměr mezi zaměstnankyní a zaměstnavatelem skončil, je čtvrté čtvrtletí roku 2016, které předchází dni následujícímu po skončení pracovního poměru, a nikoliv druhé čtvrtletí roku 2007, v němž, jak uvedl odvolací soud, naposledy zaměstnankyně fakticky pro zaměstnavatele pracovala. Vzhledem k tomu, že zaměstnankyně v rozhodném období čtvrtého čtvrtletí roku 2016 neodpracovala alespoň 21 dnů, neboť zaměstnavatel jí v tomto období nepřiděloval práci, je třeba použít pravděpodobný výdělek, pro jehož náležité zjištění je nutné zabývat se zejména tím, jak byla v příslušném rozhodném období podle v té době platných právních předpisů odměňována práce, kterou měla zaměstnankyně u zaměstnavatele konat. [\[1\]](#)

**Dohoda zaměstnance se zaměstnavatelem o náhradě mzdy a její výši - založení nároku nad rámec zákoníku práce a jiný způsob zjištění průměrného výdělku (jiné určení rozhodného období)**

Zaměstnanec, který podle lékařského posudku pozbyl vzhledem ke svému zdravotnímu stavu dlouhodobě způsobilost konat dále dosavadní práci, aniž by došlo ke změně sjednaného druhu práce nebo k převedení zaměstnance na jinou práci, nemá právo na náhradu mzdy nebo platu pro překážku v práci na straně zaměstnavatele podle ust. § 208 zákoníku práce. Skutečnost, že zaměstnanec v

takovém případě nemá právo na náhradu mzdy pro překážku v práci na straně zaměstnavatele na základě ust. § 208 zákoníku práce, však ještě neznamená, že mu na tuto náhradu nemůže vzniknout právo jinak.

Z ust. § 4a odst. 1 až 3 zákoníku práce vyplývá, že právo na náhradu mzdy nebo platu zaměstnance může být upraveno odchylně od zákona, bude-li tím založeno právo zaměstnance na náhradu mzdy nebo platu v dalších případech (z jiných důvodů), než které jsou stanoveny v zákoníku práce nebo v jiných pracovněprávních předpisech. Skutečnost, že zaměstnanci nenáleží náhrada mzdy nebo platu na základě ust. § 208 zák. práce, proto ještě neznamená, že mu na ni nemohlo vzniknout právo jinak - např. na základě dohody zaměstnance a zaměstnavatele (ať už výslovné, nebo konkludentní) nebo na základě vnitřního předpisu. Na náhradu mzdy (platu) proto může vzniknout - je-li to dohodnuto ve smlouvě nebo stanoveno vnitřním předpisem - právo i zaměstnanci, který pozbyl vzhledem ke svému zdravotnímu stavu podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, dlouhodobě zdravotní způsobilost a který z tohoto důvodu nekoná práci. Současně lze ve smlouvě dohodnout nebo ve vnitřním předpisu stanovit i podmínky, za kterých právo na náhradu mzdy (platu) vznikne, a způsob určení výše této náhrady. Součástí dohodnutého (ve vnitřním předpisu stanoveného) způsobu určení výše náhrady mzdy nebo platu může být i jiný nebo částečně jiný způsob zjištění průměrného výdělku, než který vyplývá z pravidel obsažených v ust. § 351 - 362 zákoníku práce, podle nichž se postupuje, má-li být v základních pracovněprávních vztazích uvedených v ust. § 3 zákoníku práce použit průměrný výdělek (dohoda nebo vnitřní předpis může např. pro tyto účely stanovit jiné rozhodné období pro zjištění průměrného výdělku, než které by pro určení výše náhrady mzdy nebo platu příslušející podle pracovněprávních předpisů vyplývalo z ust. § 354 zák. práce), vyplývá z rozsudku Nejvyššího soudu ČR spis. zn. 21 Cdo 3047/2023, ze dne 26. 6. 2024.

*V projednávané věci se zaměstnanec domáhal doplatku náhrady mzdy za dobu od 10. 11. 2020 do 31. 12. 2020, kdy v pracovním poměru u zaměstnavatele nevykonával práci, neboť pozbyl vzhledem ke svému zdravotního stavu dlouhodobě způsobilost konat dále dosavadní práci. Právo na náhradu mzdy za tuto dobu mu nepřislušelo podle pracovněprávních předpisů, nýbrž na základě dohody uzavřené mezi ním a zaměstnavatelem, v níž si sjednali, že „do ukončení pracovního poměru náleží zaměstnanci náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku před pracovní neschopností“. Výše průměrného výdělku neměla být podle dohody určena ze mzdy zaměstnance zúčtované mu k výplatě v období třetího čtvrtletí roku 2020, které by bylo rozhodným obdobím pro zjištění jeho průměrného výdělku pro určení výše náhrady mzdy, jestliže by mu za dobu od 10. 11. 2020 do 31. 12. 2020 příslušela podle pracovněprávních předpisů (ust. § 354 odst. 1 a 2 zákoníku práce), nýbrž ze mzdy zaměstnance zúčtované mu k výplatě v době „před pracovní neschopností“, která trvala od 8. 7. 2019 do 30. 9. 2020, tj. v době před 8. 7. 2019. Dospěl-li odvolací soud za těchto okolností k závěru, že rozhodným obdobím pro účely výpočtu průměrného výdělku žalobce je druhé kalendářní čtvrtletí roku 2019, jež předchází době, v níž nastala pracovní neschopnost žalobce, který učinil na základě výkladu citovaného ujednání v dohodě), je tento jeho závěr v souladu se zákonem.*

### **Rovné zacházení se zaměstnanci v oblasti odměňování - při přiznávání a výplatě mimořádných odměn**

I když rozhodnutí o přiznání mimořádné jednorázové odměny a o tom, kterým zaměstnancům bude udělena, závisí jen na úvaze zaměstnavatele, neznamená to, že si zaměstnavatel může při tomto rozhodování počínat zcela libovolně.

Při poskytování těch složek mzdy, které nejsou součástí základní (pevné) sjednané či zaměstnavatelem stanovené nebo určené mzdy pravidelně vyplácené zaměstnanci za práci, může nerovné zacházení vyplývat i z rozhodnutí zaměstnavatele o (ne)přiznání této (do té doby nenárokové) složky mzdy, na kterou zaměstnanci vzniká právo až na základě zvláštního rozhodnutí

zaměstnavatele o jejím přiznání, připomíná Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 2392/2023, ze dne 16. 4. 2024

Pro posouzení, zda zaměstnavatel při odměňování svých zaměstnanců za práci zajistil rovné zacházení se všemi zaměstnanci (zásadu rovného odměňování) ve smyslu ust. § 16 odst. 1 a ust. § 110 zákoníku práce, je však vždy třeba posuzovat zaměstnance nacházející se ve stejném či srovnatelném postavení (situaci).

V projednávané věci (spis. zn. 21 Cdo 2392/2023) Nejvyšší soud ČR neshledal, že by zaměstnavatelka nepřiznáním mimořádné jednorázové odměny zaměstnankyni vůči ní postupovala v rozporu se zásadou rovného zacházení, a že by proto zaměstnankyně měla vůči zaměstnavatelce právo na náhradu majetkové újmy (škody) ve výši odpovídající této odměně.

Zaměstnanci, kteří byli u zaměstnavatelky zaměstnaní v době jejího rozhodnutí o přiznání mimořádné jednorázové odměny a kteří u zaměstnavatelky v roce 2021 odpracovali alespoň 3 měsíce a k datu 31. 5. 2022 byli u zaměstnavatelky v pracovním poměru, jimž zaměstnavatelka přiznala tuto odměnu, nebyli ve stejném či srovnatelném postavení jako bývalí zaměstnanci, kteří sice (jako žalující zaměstnankyně) u zaměstnavatelky v roce 2021 rovněž odpracovali alespoň 3 měsíce, avšak v době jejího rozhodnutí o přiznání mimořádné jednorázové odměny (ani k datu 31. 5. 2022) již nebyli zaměstnanci zaměstnavatelky. V době, kdy došlo k jednání, v němž zaměstnankyně spatřuje porušení povinnosti zaměstnavatele zajistit rovné zacházení se všemi zaměstnanci, už neexistoval pracovněprávní vztah mezi zaměstnavatelkou a těmito bývalými zaměstnanci a z něj vyplývající vzájemná práva a povinnosti zaměstnavatele a zaměstnance. Nesrovnatelnost žalující (bývalé) zaměstnankyně zaměstnavatelky s jejími stávajícími zaměstnanci vyplývá i z toho, že mimořádná jednorázová odměna byla stávajícím zaměstnancům přiznána (mimo jiné) jako motivace pro další období. I když lze souhlasit s tím, že mzda je zaměstnanci poskytována za již vykonanou práci a že (obecně vzato) motivační funkce mzdy nemůže být chápána (jen) tak, že je při jejím uplatnění zaměstnanec odměňován za práci, kterou odvede v budoucnu a k jejímuž výkonu je tímto „motivován“, nelze přehlédnout specifickou povahu mimořádné jednorázové odměny jako nenárokové složky mzdy přiznané zaměstnancům nad rámec zaručené mzdy, která nepochybně určitou motivační funkci do budoucna pro stávající zaměstnance – na rozdíl od zaměstnanců, jejichž pracovní poměr již skončil – má.

**Odlišná situace by nastala např. v případě, že by zaměstnavatelka tuto mimořádnou jednorázovou odměnu vyplatila některému z (bývalých) zaměstnanců, kteří se nacházeli ve stejném či srovnatelném postavení (situaci) jako žalobkyně (např. některému jinému bývalému zaměstnanci, který u zaměstnavatelky v roce 2021 odpracoval alespoň 3 měsíce a který v době v době jejího rozhodnutí o přiznání mimořádné jednorázové odměny zaměstnancům již rovněž nebyl zaměstnancem zaměstnavatelky), a žalobkyni by tato odměna vyplacena nebyla, vysvětluje Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 2392/2023, ze dne 16. 4. 2024.**

**Nerovné zacházení přejímajícího zaměstnavatele s převzatými zaměstnanci a dosavadními zaměstnanci**

Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů nezakládá ospravedlnitelný důvod pro odlišné zacházení přejímajícího zaměstnavatele s převzatými zaměstnanci v podobě jejich trvalého zařazení do výhodnější platové třídy a platového stupně (určení výhodnějšího platového tarifu ve smyslu ust. § 123 zákoníku práce), které bylo založeno u původního zaměstnavatele, oproti ostatním zaměstnancům téhož zaměstnavatele, uzavřel Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 2559/2023, ze dne 29. 8. 2024.

**Po nabytí účinnosti přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů je přejímající**

zaměstnavatel povinen učinit opatření k odstranění neospravedlnitelných nerovností v oblastech vymezených ust. § 16 odst. 1 zákoníku práce, tedy i v oblasti odměňování, vyplývajících z odlišného nastavení práv a povinností převzatých zaměstnanců na jedné straně a ostatních zaměstnanců téhož zaměstnavatele na straně druhé. Musí tak učinit v době přiměřené. Její délku sice zákoník práce neupravuje, ale lze ji odvozovat z ust. § 339a odst. 1 zákoníku práce, které vychází z předpokladu, že se převzatý zaměstnanec o okolnostech znamenajících podstatné zhoršení pracovních podmínek zpravidla dozví dříve, než ode dne nabytí účinnosti přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů uplynou 2 měsíce, a to s takovým předstihem, aby mohl zvážit rozvázání pracovního poměru výpovědí nebo dohodou a případně k němu též přistoupit. Po uplynutí této doby již rozdílné zacházení (s výjimkou doby, po kterou je přejímající zaměstnavatel vázán právy a povinnostmi z kolektivní smlouvy) nemůže mít objektivní a odůvodnitelné ospravedlnění.

Způsob, jakým tak bude (v mezích vymezených právními předpisy a smluvními ujednáními) učiněno, je výhradně na přejímajícím zaměstnavateli. Právní úprava přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů nevyklučuje (nezakazuje), že by přitom nemohlo dojít k jakémukoliv zhoršení pracovních podmínek převzatých zaměstnanců, a dokonce počítá s tím, že v souvislosti s přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů dojde (může dojít) i k podstatnému zhoršení jejich pracovních podmínek; ust. § 339a zák. práce však pro tento případ - dojde-li k rozvázání pracovního poměru výpovědí podanou ve lhůtě 2 měsíců ode dne nabytí účinnosti přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo byl-li pracovní poměr zaměstnance v téže lhůtě rozvázán dohodou a soud k žalobě zaměstnance určí, že k rozvázání pracovního poměru došlo za takových podmínek - dotčeným zaměstnancům zakládá právo na odstupné.

Adolf Maulwurf

---

[1]Není obvyklé, abychom v našem judikatorním přehledu polemizovali se závěry vrcholných soudů, nicméně tentokrát je nutno upozornit, že judikatorní výklad Nejvyššího soudu je minoritní. Bez bližšího vysvětlení se liší od převažujícího přístupu v praxi. Zaměstnavatelská a účetní praxe má povětšinou za (určující, rozhodné) datum (termín), ze kterého je třeba vycházet pro správné určení rozhodného období a zjištění průměrného výdělku, datum skončení pracovního poměru, a nikoliv až den následující (po skončení pracovního poměru). Na výkladové rozpory reaguje i tzv. "flexi-novela" zákoníku práce. Navržená právní úprava stanoví najisto, že se průměrný výdělek zjišťuje vždy pouze v průběhu trvání základního pracovněprávního vztahu, nikoliv po jeho skončení. - Nové znění ust. § 360 zákoníku práce má být: "*Má-li být průměrný výdělek použit po skončení pracovněprávního vztahu, použije se průměrný výdělek zjištěný naposledy v průběhu trvání pracovněprávního vztahu.*"

© EPRAVO.CZ - Sběrka zákonů, judikatura, právo | [www.epravo.cz](http://www.epravo.cz)

## 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](#)