

25. 7. 2024

ID: 118343

# Odměna

Odměna, přiznaná zaměstnanci zdravotnické záchranné služby, který se podílel na plnění úkolů stanovených krizovými opatřeními vydanými vládou České republiky a mimořádnými opatřeními vydanými Ministerstvem zdravotnictví v době řešení epidemie Covid-19, a vyplacená z prostředků přidělených zaměstnavateli rozhodnutím Ministerstva zdravotnictví na základě usnesení vlády č. 518 ze dne 7. 5. 2020, je odměnou poskytnutou podle § 134 zák. práce. Je součástí platu a je nutné ji zohlednit při zjišťování průměrného výdělku zaměstnance.

(Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky č.j. 21 Cdo 2044/2023-115 ze dne 23.4.2024)

Nejvyšší soud České republiky rozhodl v právní věci žalobkyně L. L., zastoupené JUDr. D.B., Ph.D., advokátem se sídlem v P., proti žalované Zdravotnické záchranné službě Královéhradeckého kraje se sídlem v H.K., zastoupené JUDr. R.R., advokátem se sídlem v H.K., o 31 956 Kč s příslušenstvím, vedené u Okresního soudu v Hradci Králové pod sp. zn. 14 C 260/2021, o dovolání žalobkyně proti rozsudku Krajského soudu v Hradci Králové ze dne 26. ledna 2023, č. j. 25 Co 196/2022-87, tak, že dovolání žalobkyně proti rozsudku krajského soudu v části, ve které bylo rozhodnuto o nákladech řízení, se odmítá. Rozsudek krajského soudu se zrušuje a věc se vrací Krajskému soudu v Hradci Králové k dalšímu řízení.

Z odůvodnění:

1. Žalobou podanou u Okresního soudu v Hradci Králové dne 16. 9. 2021 se žalobkyně domáhala po žalované zaplacení částky 31 956 Kč s 8,25% úrokem z prodlení z částek a za dobu, jež specifikovala. Žalobu zdůvodnila tím, že je u žalované v pracovním poměru na základě pracovní smlouvy ze dne 1. 9. 2003 a že v roce 2020 jí žalovaná na základě usnesení vlády České republiky č. 518 ze dne 7. 5. 2020 přiznala tzv. Covid odměnu ve výši 99 353 Kč (správně 99 323 Kč – pozn. dovolacího soudu), která jí byla vyplacena ve výplatě platu za měsíc červen 2020. Tato odměna je složkou platu a měla být povinně zahrnuta do výpočtu průměrného výdělku podle § 351 a násl. zákoníku práce, žalovaná však tuto odměnu vyloučila z dosaženého výdělku pro účely výpočtu průměrného výdělku a tím neoprávněně krátila žalobkyni na platových právech a právu na náhradu platu, a to konkrétně na úseku náhrad za dovolenou a zákonných příplatcích k platu stanovených zákoníkem práce procentem z průměrného výdělku, to vše v následujících dvou kalendářních čtvrtletích po vyplacení mimořádné odměny. Rozdíl ve vyplacených částkách na dlužných platových nárocích a náhradě platu činí za měsíce červenec 2020 až prosinec 2020 celkem 31 956 Kč.

2. Žalovaná se bránila námitkou, že na základě usnesení vlády České republiky č. 518 ze dne 7. 5. 2020 jí byl rozhodnutím Ministerstva zdravotnictví č. OKP/32/1102/2020 ze dne 12. 6. 2020 přidělen jednorázový neinvestiční finanční příspěvek určený na odměny pro zaměstnance žalované, kteří se podíleli na plnění úkolů stanovených krizovými opatřeními vydanými vládou České republiky a mimořádnými opatřeními vydanými Ministerstvem zdravotnictví v době řešení epidemie Covid-19 na území Královéhradeckého kraje za období 1. 3. 2020 – 31. 5. 2020. Nedílnou součástí rozhodnutí byly i povinnosti příjemce příspěvku a podmínky jeho zúčtování, které bylo třeba dodržet. Rozhodnutí mimo jiné v bodě 5 přímo určilo, že odměny bude poskytovatel zdravotnické záchranné služby

vyplácet v souladu s § 224 odst. 2 písm. b) zákoníku práce. Z rozhodnutí podle názoru žalované jednoznačně vyplývá, že jakákoliv odchylka od stanovených podmínek přidělení dotace na odměny zaměstnancům žalované je z povahy věci nepřijatelná, neboť by tak byl založen právní důvod porušení rozpočtové kázně ze strany žalované podle příslušných ustanovení zákona č. [218/2000](#) Sb., zejména jeho ustanovení § 44.

3. Okresní soud v Hradci Králové jako soud prvního stupně rozsudkem ze dne 4. 5. 2022, č. j. 14 C 260/2021-53, žalobě vyhověl a uložil žalované povinnost zaplatit žalobkyni na náhradě nákladů řízení 27 744,89 Kč k rukám advokáta JUDr. Dominika Brůhy, Ph.D. Vyšel ze zjištění, že žalobkyně od 1. 1. 2008 vykonávala pro žalovanou práci zdravotní záchranářky a že za vykonanou práci jí byl vyplácen plat. Na této pozici se žalobkyně v období od 1. 3. 2020 do 31. 5. 2020 podílela na plnění úkolů, které souvisely s řešením epidemie nemoci Covid-19. Ministerstvo zdravotnictví dne 12. 6. 2020 rozhodlo o odměně pro zaměstnance žalované, odměna byla účelově určena pro zaměstnance, kteří se podíleli na plnění úkolů stanovených krizovými opatřeními vydanými vládou České republiky a mimořádnými opatřeními vydanými Ministerstvem zdravotnictví v době řešení epidemie Covid-19 na území Královéhradeckého kraje za období 1. 3. 2020 – 31. 5. 2020. Za úspěšné splnění mimořádného pracovního úkolu v souvislosti s první vlnou nemoci Covid-19 byla žalobkyni v měsíci červnu 2020 vyplacena odměna ve výši 99 323 Kč. S odkazem na rozhodovací praxi dovolacího soudu, podle níž odměna za úspěšné splnění mimořádného nebo zvláště významného pracovního úkolu, která je nenárokovou (fakultativní) složkou platu zaměstnance, se v důsledku rozhodnutí zaměstnavatele o jejím přiznání stává složkou platu nárokovou, soud prvního stupně uzavřel, že vyplacená odměna se v posuzovaném případě stala součástí platu žalobkyně a že „při výpočtu průměrného výdělku bylo nutno zahrnout i odměnu vyplacenou žalobkyni v měsíci červnu 2020 ve smyslu ustanovení § 351 a násl. zákoníku práce“. Jestliže tak žalovaná neučinila, došlo tím k bezdůvodnému snížení výše průměrného výdělku pro předemná rozhodná období a žalobkyni byl v období měsíců července 2020 až prosince 2020 vyplacen nižší plat, než jí po právu náležel. Námitce žalované, že byla vázána výslovným pokynem Ministerstva zdravotnictví, soud prvního stupně nepřisvědčil s odůvodněním, že ustanovení § 224 odst. 2 písm. b) zákoníku práce na projednávanou věc nedopadá, neboť žalobkyni byla vyplacena odměna v souvislosti s pravidelným výkonem práce záchranářky, kdy v rámci pracovního poměru plnila mimořádné úkoly v souvislosti s řešením epidemie nemoci Covid-19, nejednalo se tedy o případy uvedené v citovaném ustanovení, jež dopadá na případy, kdy je odměna vyplácena jednorázově v mimořádných případech a odměna zpravidla nebývá bezprostředně navázána na plnění pracovních úkolů dle pracovní smlouvy.

4. K odvolání žalované Krajský soud v Hradci Králové rozsudkem ze dne 26. 1. 2023, č. j. 25 Co 196/2022-87, rozsudek soudu prvního stupně změnil ve výroku o věci samé tak, že žalobu zamítl, a uložil žalobkyni povinnost zaplatit žalované na náhradě nákladů řízení před soudem prvního stupně 8 040 Kč a na náhradě nákladů odvolacího řízení 6 958 Kč k rukám advokáta JUDr. Romana Rožnovského. Odvolací soud právní posouzení soudu prvního stupně shledal chybným v tom, že „ponechal stranou své pozornosti“ tu část rozhodnutí Ministerstva zdravotnictví ze dne 7. 5. 2020 (správně ze dne 12. 6. 2020; datum 7. 5. 2020 se vztahuje k usnesení vlády č. 518 – pozn. dovolacího soudu), č. OKP/32/1102/2020, kde je žalované výslovně uloženo, aby odměny vyplácela oprávněným zaměstnancům v souladu s § 224 odst. 2 písm. b) zákoníku práce. Dospěl k závěru, že žalovaná neměla žádný manévrovací prostor k tomu, aby smysl a účel poskytnutého příspěvku vyhodnotila při samotné výplatě odměny jednotlivým oprávněným zaměstnancům odlišně od jednoznačně stanoveného pokynu poskytovatele. V opačném případě by se dostala do pro ni neřešitelné situace, kdy by výplatou odměny oprávněným zaměstnancům jako mimořádné odměny podle § 134 zákoníku práce porušila rozpočtovou kázeň a vystavila by se riziku odvodu do státního rozpočtu. Názor, že závazná povaha rozhodnutí Ministerstva zdravotnictví pro žalovanou jako příjemce jednorázového neinvestičního finančního příspěvku se netýká právních poměrů žalobkyně, odvolací soud odmítl s odůvodněním, že by to znamenalo mimo jiné nepřijatelnou asymetrii, kdy ve vztahu mezi

Ministerstvem zdravotnictví a žalovanou by byl příspěvek poskytnut za účelem výplaty odměn oprávněným zaměstnancům podle § 224 odst. 2 písm. b) zákoníku práce, zatímco ve vztahu mezi žalovanou a žalobkyní by se mělo naopak jednat o výplatu mimořádné odměny podle § 134 zákoníku práce. Zdůraznil celoplošný záběr předmětné odměny, poskytnuté všem oprávněným zaměstnancům bez rozdílu, kdy se nepracovalo s hodnotícími hledisky předvídanými v ustanovení § 134 zákoníku práce a zcela zásadní a vlastně jedinou úlohu měla velikost pracovního úvazku toho kterého oprávněného zaměstnance v rozhodném období 1. 3. 2020 – 31. 5. 2020, včetně výkonu pracovních povinností v tomto období. Usoudil, že poskytnutí jednorázového neinvestičního finančního příspěvku ze strany státu prostřednictvím Ministerstva zdravotnictví je třeba rovněž zasadit do dobového a společenského rámce, kdy stát na znamení respektu a uznání celoplošně odměnil všechny oprávněné osoby za výkon práce v době řešení epidemie Covid-19. Uzavřel, že předmětnou odměnu je třeba podřadit pod ustanovení § 224 odst. 2 písm. b) zákoníku práce.

5. Proti rozsudku odvolacího soudu podala žalobkyně dovolání, směřující proti oběma jeho výrokům. Dovolání má za přípustné proto, že napadené rozhodnutí závisí na vyřešení otázek hmotného práva v rozhodovací praxi odvolacího soudu dosud neřešených:

- zda tzv. mimořádná Covid odměna poskytnutá zaměstnanci – zdravotnickému pracovníkovi za výkon práce v době pandemie Covid-19 má či nemá charakter mzdového (platového) plnění, tj. zda se jedná o plnění za výkon práce, nebo o tzv. nemzdové plnění poskytnuté zaměstnanci podle § 224 odst. 1 písm. b) zákoníku práce,

- zda se tzv. Covid odměna poskytnutá zaměstnanci – zdravotnickému pracovníkovi za výkon práce v době pandemie Covid-19 započítává (či nezapočítává) do hrubé mzdy (platu) pro účely zjišťování průměrného výdělku zaměstnance postupem podle § 353 a násl. zákoníku práce,

- zda rozhodnutí ústředního orgánu státní správy (ministerstva) o poskytnutí jednorázového neinvestičního finančního příspěvku je či není právním titulem, který by měl či mohl nad rámec zákoníku práce závazným způsobem určovat nemzdový charakter tzv. Covid odměny poskytnuté zaměstnanci – zdravotnickému pracovníkovi za výkon práce v době pandemie Covid-19, a

- jaká jsou kritéria pro posouzení charakteru peněžitého plnění poskytnutého zaměstnanci zaměstnavatelem jako plnění mzdového (platového) charakteru, resp. zda zaměstnavatel může, případně je povinen, při posouzení otázky, zda se jedná či nejedná o mzdu (plat), zohlednit také „dobový a společenský rámec“.

Dovolatelka prosazuje, že odvolací soud nesprávně posoudil charakter tzv. Covid odměny, pokud ji podřadil pod ustanovení § 224 odst. 2 písm. b) zákoníku práce, čímž dovodil její nemzdový charakter. Vytýká odvolacímu soudu, že se nepřipustným způsobem odchýlil od zákona, resp. neaplikoval jeho kogentní ustanovení, a svým výkladovým přístupem konstruoval nad rámec zákoníku práce další kritéria rozhodná pro posouzení, zda určité plnění poskytnuté zaměstnanci lze či nelze považovat za mzdu (plat), přestože z kogentní právní úpravy, konkrétně z ustanovení § 109 odst. 1 a 2 zákoníku práce, se podává, že jediným zákonem aprobovaným kritériem pro posouzení určitého peněžitého plnění jako mzdy (platu) je kritérium, zda se jedná či nejedná o plnění poskytnuté zaměstnanci „za práci“. Kritéria, na nichž založil svůj závěr o nemzdovém charakteru Covid odměny odvolací soud, tj. závazná povaha rozhodnutí Ministerstva zdravotnictví, celoplošný záběr odměny a dobový a společenský rámec, považuje dovolatelka za irelevantní, neboť se nejedná o „zákonem uzatelná hlediska“. Zdůrazňuje, že v rozhodném období od 1. 3. do 31. 5. 2020 konala práce v rámci druhu práce sjednaného v pracovní smlouvě a pokud se při výkonu pracovních povinností podílela na plnění mimořádných úkolů, jež souvisely s řešením pandemie Covid-19, pak jí tato odměna byla poskytnuta jako mimořádné ohodnocení výkonu její práce pro žalovanou a jednalo se tedy o součást její mzdy (platu) za vykonanou práci. Dovolatelka odmítá závěr odvolacího soudu o závaznosti rozhodnutí

Ministerstva zdravotnictví, neboť fakticky staví právní názor či pokyn ústředního orgánu státní správy nad zákon i nad moc soudní a zakládá by neomezenou moc ministerstva vydáváním správních rozhodnutí přímo zasahovat i do práv a povinností zaměstnance, který na správním rozhodnutí ani správním řízení není nikterak zúčastněn, resp. autoritativně zakládat či odnímat práva zaměstnance bez ohledu na platnou a účinnou kogentní právní úpravu. Dovolatelka dále zpochybňuje závěr odvolacího soudu, že „se nepracovalo s hodnotícími hledisky předvídanými v § 134 zákoníku práce“; v tomto ohledu argumentuje, že odměna nebyla stanovena plošně, když její konkrétní výše byla vždy individuálně určena zvláště každému jednotlivému zaměstnanci, a to podle skutečného počtu pracovních hodin odpracovaných jím v rozhodném období, a že odměna byla vázána na konkrétní práci zaměstnance, tzn. byla vyplácena pouze zaměstnancům, kteří v rozhodném období vykonávali mimořádně exponovanou práci zdravotnického záchranáře v přímém kontaktu s osobami nakaženými virem Covid-19, a to za extrémních rizik a za mimořádného fyzického a psychického vypětí. Dovolatelka zpochybnila též argument „dobovým a společenským rámcem“ a závěr, že „stát na znamení respektu odměnil oprávněné osoby“, když podle jejího názoru se ve skutečnosti z právního pohledu jednalo o ohodnocení za výkon práce a o odměnu poskytnutou (přiznanou) zaměstnavatelem za výkon práce v době řešení epidemie Covid 19, jak konstatoval sám odvolací soud v napadeném rozsudku. Dovolatelka navrhla zrušení rozsudku odvolacího soudu a potvrzení rozsudku soudu prvního stupně.

6. Žalovaná se ve svém vyjádření k dovolání ztotožnila s právním posouzením odvolacího soudu a navrhla, aby dovolání žalobkyně bylo zamítnuto.

7. Nejvyšší soud jako soud dovolací [§ 10a zákona č. [99/1963](#) Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „o. s. ř.“)] po zjištění, že dovolání proti pravomocnému rozsudku odvolacího soudu bylo podáno oprávněnou osobou ve lhůtě uvedené v ustanovení § 240 odst. 1 o. s. ř., se nejprve zabýval otázkou přípustnosti dovolání.

8. Dovoláním lze napadnout pravomocná rozhodnutí odvolacího soudu, pokud to zákon připouští (§ 236 odst. 1 o. s. ř.).

9. Není-li stanoveno jinak, je dovolání přípustné proti každému rozhodnutí odvolacího soudu, kterým se odvolací řízení končí, jestliže napadené rozhodnutí závisí na vyřešení otázky hmotného nebo procesního práva, při jejímž řešení se odvolací soud odchýlil od ustálené rozhodovací praxe odvolacího soudu nebo která v rozhodování odvolacího soudu dosud nebyla vyřešena nebo je dovolacím soudem rozhodována rozdílně anebo má-li být dovolacím soudem vyřešená právní otázka posouzena jinak (§ 237 o. s. ř.).

10. Dovolání podle § 237 o. s. ř. není přípustné proti rozhodnutím v části týkající se výroků o nákladech řízení [§ 238 odst. 1 písm. h) o. s. ř.]. Nejvyšší soud proto dovolání žalobkyně proti rozsudku odvolacího soudu v části, v níž byla žalobkyni uložena povinnost nahradit žalované náklady řízení před soudy obou stupňů, podle ustanovení § 243c odst. 1 o. s. ř. odmítl.

11. Z hlediska skutkového stavu bylo v projednávané věci (mimo jiné) zjištěno (správnost skutkových zjištění soudů nižších stupňů přezkumu dovolacího soudu – jak vyplývá z ustanovení § 241a odst. 1 a § 242 odst. 3 věty první o. s. ř. – nepodléhá), že žalobkyně od 1. 1. 2008 vykonávala pro žalovanou, která je příspěvkovou organizací, práci zdravotní záchranářky a že na této pozici se v období od 1. 3. 2020 do 31. 5. 2020 podílela na plnění úkolů, které souvisely s řešením epidemie nemoci Covid-19. Ministerstvo zdravotnictví dne 12. 6. 2020 rozhodlo v souladu s usnesením vlády č. 518 ze dne 7. 5. 2020 o přidělení jednorázového neinvestičního finančního příspěvku ze státního rozpočtu určeného na odměny pro zaměstnance žalované, kteří se podíleli na plnění úkolů stanovených krizovými opatřeními vydanými vládou České republiky a mimořádnými opatřeními vydanými Ministerstvem zdravotnictví v době řešení epidemie Covid-19 na území Královéhradeckého kraje za období 1. 3.

2020 - 31. 5. 2020. V tomto rozhodnutí bylo žalované výslovně uloženo, aby odměny vyplácela oprávněným zaměstnancům v souladu s § 224 odst. 2 písm. b) zákoníku práce. Žalobkyni byla v měsíci červnu 2020 vyplacena odměna ve výši 99 323 Kč, žalovaná přitom vyloučila tuto odměnu z dosaženého výdělku pro účely výpočtu průměrného výdělku žalobkyně podle § 351 a násl. zákoníku práce, stanoveného ke dni 1. 7. 2020 a k 1. 10. 2020.

12. Za tohoto skutkového stavu závisí napadený rozsudek ve výroku o věci samé (mimo jiné) na vyřešení otázky hmotného práva, zda odměna poskytnutá zaměstnanci zdravotnické záchranné služby a vyplacená z prostředků přidělených zaměstnavateli rozhodnutím Ministerstva zdravotnictví na základě usnesení vlády č. 518 ze dne 7. 5. 2020 a určených na odměny pro zaměstnance zdravotnického zařízení, kteří se podíleli na plnění úkolů stanovených krizovými opatřeními vydanými vládou České republiky a mimořádnými opatřeními vydanými Ministerstvem zdravotnictví v době řešení epidemie Covid-19 (dále jen „Covid odměny“), se započítává do hrubé mzdy (platu) pro zjišťování průměrného výdělku zaměstnance. Vzhledem k tomu, že tato otázka nebyla v rozhodování dovolacího soudu dosud vyřešena, dospěl Nejvyšší soud k závěru, že dovolání žalobkyně proti rozhodnutí odvolacího soudu ve věci samé je podle § 237 o. s. ř. přípustné.

13. Po přezkoumání rozsudku odvolacího soudu ve smyslu ustanovení § 242 o. s. ř., které provedl bez jednání (§ 243a odst. 1 věta první o. s. ř.), Nejvyšší soud dospěl k závěru, že dovolání žalobkyně je opodstatněné.

14. Projednávanou věc je třeba i v současné době posuzovat - vzhledem k datu vyplacení předmětné odměny - podle zákona č. [262/2006](#) Sb., zákoník práce, ve znění účinném do 29. 7. 2020 (dále jen „zák. práce“) a subsidiárně též (srov. § 4 zák. práce) podle zákona č. [89/2012](#) Sb., občanský zákoník, ve znění účinném do 30. 6. 2020 (dále jen „o. z.“).

15. Podle ustanovení § 353 odst. 1 zák. práce průměrný výdělek zjistí zaměstnavatel z hrubé mzdy nebo platu zúčtované zaměstnanci k výplatě v rozhodném období a z odpracované doby v rozhodném období.

16. Podle ustanovení § 134 zák. práce za úspěšné splnění mimořádného nebo zvláště významného pracovního úkolu může zaměstnavatel poskytnout zaměstnanci odměnu.

17. Podle ustanovení § 224 odst. 2 zák. práce zaměstnavatel může zaměstnanci poskytnout odměnu zejména

a) při životním nebo pracovním jubileu a při prvním skončení pracovního poměru po přiznání invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně nebo po nabytí nároku na starobní důchod,

b) za poskytnutí pomoci při předcházení požárům nebo při živelních událostech, jejich likvidaci nebo odstraňování jejich následků nebo při jiných mimořádných událostech, při nichž může být ohrožen život, zdraví nebo majetek.

18. Pro účely zjištění průměrného výdělku je nutné rozlišovat mezi odměnou podle § 134 zák. práce a odměnou podle § 224 odst. 2 zák. práce; prvá se do průměrného výdělku zahrnuje, druhá nikoliv. Rozlišujícím kritériem mezi nimi je, zda odměna přísluší za vykonanou práci. Nemá-li naopak žádnou vazbu na vykonanou práci (např. na odvedený výkon, odpracovanou dobu apod.) a zhodnocuje jiné faktory (např. pouhou existenci pracovního poměru), nejedná se o mzdu (srov. například rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 8. 11. 2004, sp. zn. 21 Cdo 537/2004, uveřejněný pod č. [28/2005](#) Sb. rozh. obč., nebo rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 19. 9. 2006, sp. zn. 21 Cdo 2107/2005, uveřejněný pod č. [62/2007](#) Sb. rozh. obč., jejichž závěry jsou použitelné i za účinnosti zák. práce - viz např. usnesení Nejvyššího soudu ze dne 29. 10. 2021, sp. zn. 21 Cdo 1352/2021).

19. Odměna za úspěšné splnění mimořádného nebo zvlášť významného pracovního úkolu poskytovaná podle § 134 zák. práce je nenárokovou složkou platu zaměstnance zaměstnavatele uvedeného v § 109 odst. 3 zák. práce a v důsledku rozhodnutí zaměstnavatele o jejím přiznání se stává složkou platu nárokovou; záleží přitom pouze na rozhodnutí zaměstnavatele, který z úkolů plněných zaměstnancem při výkonu jeho pracovní činnosti bude považovat za mimořádný nebo zvlášť významný a zda byl tento pracovní úkol úspěšně splněn (srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 23. 2. 2016, sp. zn. 21 Cdo 4481/2014, uveřejněný pod č. [27/2017](#) Sb. rozh. obč. a usnesení Nejvyššího soudu ze dne 17. 1. 2019, sp. zn. 21 Cdo 2623/2018).

20. Stejně tak závisí na rozhodnutí zaměstnavatele, zda poskytne zaměstnanci odměnu za pomoc při mimořádných událostech, při nichž může být ohrožen život, zdraví nebo majetek podle § 224 odst. 2 písm. b) zák. práce. Ostatně zaměstnavatel může poskytnout odměnu i z dalších důvodů nesouvisajících s výkonem práce [srov. též: BOGNÁROVÁ, Věra. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. Zákoník práce. 4. vydání. Praha: C. H. Beck, 2023, s. 1034].

21. V nyní posuzované věci nebylo mezi stranami sporu o tom, že zaměstnavatel (na základě rozhodnutí Ministerstva zdravotnictví) považoval poskytnuté plnění za odměnu podle § 224 odst. 2 písm. b) zák. práce. Ve vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem jde pak o výklad takového rozhodnutí zaměstnavatele o přiznání odměny jako právního jednání.

22. Právní jednání se posuzuje podle svého obsahu (§ 555 odst. 1 o. z.). Každý projev vůle (výslovný nebo konkludentní) se vykládá podle úmyslu (záměru) jednajícího, jestliže druhá strana takový úmysl (záměr) poznala nebo o něm musela vědět; není-li možné zjistit úmysl (záměr) jednajícího, přisuzuje se jednajícímu v projevu vůle takový úmysl (záměr), jaký by mu zpravidla přikládala (rozumí se v dobré víře a v souladu s dobrými mravy) osoba v postavení toho, jemuž je projev vůle určen (srov. § 556 odst. 1 o. z.). Kromě úmyslu (záměru) jednajícího (ve zjištěné nebo přisouzené podobě) se při výkladu projevu vůle přihlíží také k „praxi zavedené mezi stranami v právním styku“, k tomu, co projevu vůle předcházelo, a k tomu, jak strany daly následně najevo, jaký obsah a význam projevu vůle přikládají (srov. § 556 odst. 2 o. z.). Byl-li při výslovném projevu vůle použit výraz, který sám o sobě připouští různý výklad, a nepodaří-li se výše uvedeným postupem vyjasnit projev vůle, měl by se podle ustanovení § 557 o. z. vyložit „k tíži toho, kdo výrazu použil jako první“. Pro oblast pracovněprávních vztahů však z ustanovení § 18 zák. práce vyplývá, že se použije „výklad pro zaměstnance nejpriznivější“ a že se tedy ustanovení § 557 o. z. v pracovněprávních vztazích nepoužije; výraz, který připouští různý výklad, se proto ve smyslu ustanovení § 18 zák. práce vyloží (z hlediska obsahu a významu právního jednání v pracovněprávních vztazích) způsobem, který je co nejpriznivější pro zaměstnance. Výklad projevu vůle může směřovat jen k objasnění jeho obsahu, tedy ke zjištění toho, co bylo skutečně projevováno. Pomocí výkladu projevu vůle nelze „nahrazovat“ nebo „doplňovat“ vůli, kterou zaměstnanec nebo zaměstnavatel (popřípadě jiný subjekt pracovněprávních vztahů) neměl nebo kterou sice měl, ale neprojevil ji (srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. 2. 2017, sp. zn. 21 Cdo 3480/2016, uveřejněný pod č. 50/2018 v časopise Soudní judikatura, nebo rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 25. 4. 2017, sp. zn. 21 Cdo 5281/2016, uveřejněný pod č. 3/2019 v časopise Soudní judikatura).

23. Právní jednání může být z hlediska vážnosti vůle také simulované (předstírané) nebo disimulované (zastřené). Při simulaci jednající osoba jen předstírá, že má určitou vůli, neboť projevuje jinou vůli, než jakou opravdu má. Při disimulaci jednající předstírá určitou vůli proto, aby tím zastřel jiné právní jednání, které ve skutečnosti sleduje. Obecně platí, že simulace a disimulace představují vadu právního jednání spočívající v nedostatku vážnosti předstírané vůle. Má-li být právním jednáním učiněným „naoko“ (simulovaným právním jednáním) zastřeno jiné právní jednání (disimulované právní jednání), je předstírané (simulované) právní jednání (protože jím nebyla zjevně projevována vážná vůle) jen zdánlivým právním jednáním (srov. § 552 o. z.), k němuž se podle zákona nepřihlíží a na které se tedy hledí, jako kdyby k němu nikdy nedošlo (srov. § 554 o. z.). Zastřené

(disimulované) právní jednání naproti tomu nedostatkem vážnosti vůle netrpí a zákon pro ně stanoví interpretační pravidlo, podle kterého se takové právní jednání posoudí podle jeho pravé povahy (srov. § 555 odst. 2 o. z.), dané společným úmyslem smluvních stran. Splňuje-li disimulované právní jednání současně všechny náležitosti takového právního jednání, je platné za podmínky, že svým obsahem nebo účelem neodporuje zákonu a nepříčí se dobrým mravům (srov. § 580 odst. 1 o. z.) a není postiženo počáteční nemožností plnění (§ 580 odst. 2 o. z.) [srov. např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 10. 3. 2023, sp. zn. 21 Cdo 1929/2021]. Použitelné jsou stále i závěry judikatury vztahující se k předchozí právní úpravě, jež nepovažovala za rozhodující, jak byl označen právní úkon (projev vůle), na základě kterého byl mezi účastníky založen právní vztah, ani jak je (byl) jeho účastníkem subjektivně hodnocen, nýbrž – bez ohledu na to, jak účastníci následně hodnotí své právní postavení – toliko objektivní zjištění, zda a kdy nastaly takové skutečnosti, s nimiž právní norma spojuje vznik příslušného právního vztahu (srov. například rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 4. 9. 2013, sp. zn. 21 Cdo 2687/2012).

24. Ve světle uvedeného je v první řadě nutné vysvětlit, že položil-li odvolací soud při hledání pravé povahy přiznané odměny důraz na „dobový a společenský rámec“ při řešení epidemie Covid-19, pak takové kritérium není způsobilé odlišit od sebe oba druhy odměn, jež přicházejí v úvahu, neboť s mimořádností skutkových okolností počítají skutkové podstaty obou. Jedná se buď o mimořádný úkol, který byl úspěšně splněn (§ 134 zák. práce), nebo o mimořádnou událost, při níž byla poskytnuta pomoc [§ 224 odst. 2 písm. b) zák. práce].

25. Rovněž kritérium „celoplošného záběru předmětné odměny“ není spolehlivé, neboť ve své podstatě nevypovídá nic o důvodech, pro které byla odměna poskytnuta. Přehlíží jednak, že byla přiznávána určité profesi – zde zdravotnickým pracovníkům poskytovatelů zdravotnické záchranné služby, a jednak, že se podle zjištění odvolacího soudu jednalo o odměnu „za výkon práce (těchto zdravotnických pracovníků – pozn. dovolacího soudu) v době řešení epidemie Covid-19“.

26. Jak již bylo vysvětleno, je nutné projev vůle zaměstnavatele (jímž je v posuzované věci vyplacení odměny, která se nezahrnuje do výpočtu průměrného výdělku) posoudit podle jeho úmyslu, přičemž je nutné rovněž zvážit, zda tímto projevem není zastřeno jiné právní jednání, které ve skutečnosti zaměstnavatel sleduje. Je-li hledána pravá povaha takového právního jednání, pak právě vazba přiznané odměny na vykonanou práci je podle shora citované judikatury rozlišujícím kritériem. Přitom v nyní posuzované věci vycházely soudy ze skutkového závěru, že žalobkyně se na pozici zdravotní záchranářky podílela v období od 1. 3. 2020 do 31. 5. 2020 na plnění úkolů, které souvisely s řešením epidemie nemoci Covid-19. Samo Ministerstvo zdravotnictví ve výše uvedeném rozhodnutí (viz č. 1. 36 spisu) uvedlo jako cíl příspěvku ocenění práce zaměstnanců Zdravotnické záchranné služby Královéhradeckého kraje za plnění náročných úkolů v době epidemie Covid-19. Stanovilo sice podmínku, že odměny bude poskytovatel zdravotnické záchranné služby vyplácet „v souladu s § 224 odst. 2 b) zákoníku práce“, ale zároveň požadovalo, aby vyplacené „mzdové prostředky“ byly podloženy doklady umožňujícími kontrolu „skutečně provedené práce“. Konkrétní podmínky pro rozdělení neinvestičních finančních prostředků pak vycházely z vykonávání pracovní povinnosti konkrétního zdravotnického pracovníka u daného poskytovatele zdravotnické záchranné služby. Jestliže tedy zdravotnický pracovník byl odměněn za to, že osobně konal práci podle pracovní smlouvy a plnil tak svoji základní povinnost vyplývající z pracovního poměru [§ 38 odst. 1 písm. b) zák. práce], jde podle pravé povahy o odměnu za splnění pracovního úkolu.

27. Lze připomenout, že jako složky platu byly tyto mimořádné odměny posouzeny i v usnesení Nejvyššího soudu ze dne 30. 6. 2022, sen. zn. 29 NSČR 45/2022, uveřejněném pod č. [62/2023 Sb.](#) rozh. obč., avšak bez podrobné argumentace, neboť byla řešena odlišná právní otázka. Významný je však dílčí závěr, že mimořádné odměny byly vyplaceny (na základě dotačních programů Ministerstva zdravotnictví České republiky pro roky 2020 a 2021 na podporu mimořádného finančního ohodnocení zaměstnanců poskytovatelů lůžkové péče v souvislosti s epidemií Covid-19) jako zvláštní

ocenění státu za práci ve ztíženém pracovním prostředí, kdy byl zaměstnanec vystaven riziku nákazy z důvodu nezbytného soustavného přímého osobního kontaktu s jinými fyzickými osobami při výkonu sjednaného druhu práce nebo ztíženého provozu v souvislosti s aplikací opatření proti šíření nákazy Covid-19. Byla tím akcentována souvislost přiznané odměny s vykonanou prací.

28. Dále je třeba odpovědět na otázku, jaký význam má pro posouzení pravé povahy rozhodnutí zaměstnavatele skutečnost, že zaměstnavatel postupoval podle podmínek stanovených poskytovatelem jednorázového neinvestičního příspěvku, a to podle zákona č. [218/2000 Sb.](#), o rozpočtových pravidlech a o změně některých souvisejících zákonů (rozpočtová pravidla), ve znění účinném do 27. 11. 2020. Ministerstvo zdravotnictví jako poskytovatel (srov. § 14 odst. 2 rozpočtových pravidel) poskytuje příspěvek (dotaci) příjemci, jímž je v posuzovaném případě žalovaná. Stanoví-li poskytovatel podmínky, stanoví je vůči příjemci [srov. zejména § 14 odst. 4 písm. g) rozpočtových pravidel]. Porušením rozpočtové kázně je (mimo jiné) neoprávněné použití nebo zadržování peněžních prostředků poskytnutých ze státního rozpočtu, státního fondu, Národního fondu nebo státních finančních aktiv jejich příjemcem [§ 44 odst. 1 písm. b) rozpočtových pravidel]. Právní vztahy při poskytování dotací nebo jejich odnětí (srov. § 15 rozpočtových pravidel) vznikají toliko mezi poskytovatelem a příjemcem.

29. Z uvedeného vyplývá, že zaměstnanec příjemce do těchto vztahů nevstupuje; rozpočtová pravidla neumožňují poskytovateli, aby rozhodoval o právech a povinnostech tvořících obsah základního pracovněprávního vztahu takového zaměstnance, nebo aby dokonce svým rozhodnutím měnil právní normy vztahující se k výkonu závislé práce zaměstnance pro zaměstnavatele (zde výše uvedená ustanovení zákoníku práce). Proto na práva a povinnosti zaměstnance nemůže mít vliv, respektoval-li zaměstnavatel podmínku podle rozhodnutí o poskytnutí jednorázového neinvestičního příspěvku ze státního rozpočtu [že odměny bude poskytovatel zdravotnické záchranné služby vyplácet „v souladu s § 224 odst. 2 b) zákoníku práce“] a promítl ji do svého rozhodnutí o přiznání odměny. I v takovém případě se právní jednání zaměstnavatele vůči zaměstnanci posoudí podle té právní normy (ustanovení zák. práce), jejíž skutkovou podstatu podle své pravé povahy naplňuje.

30. Odměna, přiznaná zaměstnanci zdravotnické záchranné služby, který se podílel na plnění úkolů stanovených krizovými opatřeními vydanými vládou České republiky a mimořádnými opatřeními vydanými Ministerstvem zdravotnictví v době řešení epidemie Covid-19, a vyplacená z prostředků přidělených zaměstnavateli rozhodnutím Ministerstva zdravotnictví na základě usnesení vlády č. 518 ze dne 7. 5. 2020, je proto odměnou poskytnutou podle § 134 zák. práce. Je součástí platu a je nutné ji zohlednit při zjišťování průměrného výdělku zaměstnance.

31. Vzhledem k tomu, že rozsudek odvolacího soudu – jak vyplývá z výše uvedeného – není správný a že nejsou podmínky pro zastavení dovolacího řízení, pro odmítnutí dovolání v části směřující do výroku o věci samé, pro zamítnutí dovolání, ani pro změnu rozsudku odvolacího soudu, Nejvyšší soud tento rozsudek (včetně akcesorického výroku o náhradě nákladů řízení) zrušil (§ 243e odst. 1 o. s. ř.) a věc vrátil odvolacímu soudu (Krajskému soudu v Hradci Králové) k dalšímu řízení (§ 243e odst. 2 věta první o. s. ř.).

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

## Další články:

- [Náhrada škody](#)
- [Nájemné \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)

- [Odměna advokáta \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Péče o dítě \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Smlouva o smlouvě budoucí \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Daňová exekuce](#)
- [Cenové rozhodnutí rozporné se zákonem](#)
- [Autonomie vůle](#)
- [Adhezní nárok \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Zmatečnost \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Střídavá péče](#)