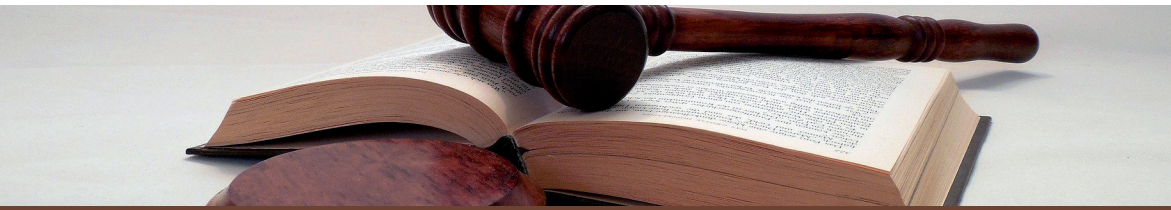

Z AKTUÁLNÍ JUDIKATURY

K OTÁZCE POVINNOSTI ZAMĚSTNANCE VRÁTIT ROZDÍL MEZI STÁLOU A DOSAŽENOU MZDOU PŘI UPLATNĚNÍ KONTA PRACOVNÍ DOBY

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 26. ledna 2023, sp. zn. 21 Cdo 2369/2022

(dostupný na www.nsoud.cz)

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 (§ 87 odst. 2 zák. práce) a z účtu mzdy zaměstnance (§ 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 § 147 odst. 1 zák. práce.

Komentář

V citovaném rozhodnutí se dovolací soud vyjádřil k tomu, jakým způsobem má být postupováno v případě, kdy je při uplatnění konta pracovní doby na konci vyrovnávacího období dán rozdíl mezi stálou a dosaženou mzdou zaměstnance. Jde o první případ, ve kterém se dovolací soud takto konkrétně vyjádřil k problematice tohoto zvláštního typu rozvržení pracovní doby zaměstnance, a zaměstnavatelé používající tento způsob rozvržení by mu tedy měli věnovat zvýšenou pozornost.

Konkrétně se jednalo o zaměstnankyni, která se vůči zaměstnavateli domáhala zaplacení částky odpovídající dlužné mzdě za práci přesčas a příplatku v příslušné výši. Žalobu odůvodnila tím, že ačkoliv byla týdenní pracovní doba sjednána na 37,5 hodin, odpracovala zaměstnankyně pro zaměstnavatele v období červenec až říjen 50,5 hodin práce přesčas (5,5 hodin v červenci, 5 hodin v srpnu, 18,5 hodin v září a 21,5 hodin v říjnu). Pokud jde

o tento nárok, soudy žalobu zamítly s tím, že práce přesčas se zjišťuje až po skončení vyrovnávacího období, a proto je závěr o práci přesčas předčasný. Tato otázka k Nejvyššímu soudu ani nedoputovala, a proto se jí dále v tomto komentáři nevěnujeme.

Dodatečně potom zaměstnankyně rozšířila svou žalobu o částku odpovídající srážce ze mzdy provedené zaměstnavatelem po podání žalobního návrhu. Zaměstnavatel odůvodnil provedení srážky ze mzdy rozdílem mezi stálou a dosaženou mzdou zaměstnankyně, která ve vyrovnávacím období z celkového fondu pracovní doby 1 957,5 hodin odpracovala jen 1 896,5 hodin. Právě tomuto posouzení se věnujeme v tomto komentáři, protože spornou se stala otázka, jestli může zaměstnavatel v kontu pracovní doby požadovat zpět po zaměstnanci vyplacenou stálou mzdu z důvodu, že zaměstnanec část pracovní doby neodpracoval z důvodu, že mu zaměstnavatel práci nerozvrhl.

Soud prvního stupně žalobu vyhodnotil tak, že zaměstnankyni byla stálá mzda vyplacena v neoprávněné výši, protože zaměstnankyně z celkového fondu pracovní doby 1 957,5 hodin odpracovala v příslušném vyrovnávacím období jen 1 896,5 hodin. Srážka ze mzdy tedy byla zaměstnavatelem provedena oprávněně podle § 147 odst. 1 písm. e) zákoníku práce. S uvedeným posouzením oprávněnosti provedené srážky ze mzdy se odvolací soud nemohl ztotožnit. Vysvětlil, že stálá mzda poskytovaná při uplatnění konta pracovní doby má povahu nevratné zálohy na mzdu. Zákoník práce neukládá zaměstnanci povinnost vrátit zaměstnavateli na konci vyrovnávacího období rozdíl mezi stálou mzdou a dosaženou mzdou, pokud souhrn vyplacené stálé mzdy přesahuje celkovou částku dosažené mzdy, a zaměstnavatel není oprávněn to po zaměstnanci požadovat. Srážka ze mzdy byla proto zaměstnavatelem provedena neoprávněně.

K tomuto právnímu názoru se následně přiklonil také Nejvyšší soud a potvrdil, že zaměstnanec není povinen vracet rozdíl mezi stálou a dosaženou mzdou. Ustanovení § 121 odst. 1 zákoníku práce sice přikazuje zaměstnavateli doplatit zaměstnanci kladný rozdíl mezi celkovou dosaženou mzdou za vyrovnávací období a částkou odpovídající součtu vyplacených stálých mezd za vyrovnávací období, zaměstnanci však podobnou povinnost zákon neukládá. V této souvislosti dovolací soud dále rozlišil situaci, kdy zaměstnanec odpracuje veškerou mu zaměstnavatelem rozvrženou pracovní dobu, a přesto nedojde k odpracování fondu pracovní doby v plném rozsahu, od situace, kdy zaměstnanec část rozvržené pracovní doby ve vyrovnávacím období neodpracuje. V prvně uvedeném případě má zaměstnanec právo na výplatu stálé mzdy v plné výši, v případě druhém se jeho stálá mzda krátí poměrně k neodpracované době.

Se závěry Nejvyššího soudu se autoři plně ztotožňují. Soud druhého stupně i soud dovolací v souladu s dosavadní praxí dospěly k závěru, že byť zákoník práce ukládá zaměstnavateli povinnost doplatit zaměstnanci na konci vyrovnávacího období rozdíl mezi stálou (tj. de facto zaplacenou zálohou) a dosaženou mzdou (tj. de facto mzdou za skutečnou práci), obdobná povinnost zaměstnance vrátit zaměstnavateli rozdíl mezi vyplacenou stálou mzdou a celkovou dosaženou mzdou ze zákona nevyplývá. Pokud by zákonodárce měl v úmyslu takovou povinnost zaměstnance zakotvit, učinil by tak výslovně.

Uvedený výklad zejména odpovídá pojetí konta pracovní doby, kdy zaměstnavatel v zásadě nemá povinnost rozvrhovat pracovní dobu v rozsahu odpovídajícím pracovní době ani poskytovat zaměstnancům náhradu mzdy za překážku v práci na straně zaměstnavatele podle § 208 zákoníku práce. Oproti tomu nicméně platí, že zaměstnavatel musí zaměstnanci platit alespoň stálou mzdu ve výši 80, resp. 85 % průměrného výdělku, která musí zaměstnanci zůstat i v případě, že by zaměstnavatel nerozvrhl ani jednu hodinu práce. Pokud zaměstnavatel rozvrhne pracovní dobu tak, že si zaměstnanec odpracuje více, logicky mu musí mzdu doplatit. Pokud by měl platit opačný případ (tj. že by zaměstnanec musel vracet již poskytnutou stálou mzdu), tak by byl zaměstnanec nedůvodně postihován za to, že mu zaměstnavatel nerozvrhuje práci. Komentované rozhodnutí tedy potvrzuje, že zaměstnavatelé musí v rámci konta pracovní doby respektovat právo zaměstnance na „garantovanou" mzdu, za kterou už tak platí mnohem méně předvídatelným rozvrhováním směn.

PRÁVO NA NÁHRADU PLATU V PŘÍPADĚ, KDY ZAMĚSTNANEC V PRŮBĚHU SOUDNÍHO ŘÍZENÍ O URČENÍ NEPLATNOSTI ROZVÁZÁNÍ PRACOVNÍHO POMĚRU POZBYL PŘEDPOKLADY PRO ŘÁDNÝ VÝKON PRÁCE

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 24. února 2023, sp. zn. 21 Cdo 1277/2021

(dostupný na www.nsoud.cz)

Jak již bylo uvedeno v předchozím rozsudku dovolacího soudu v projednávané věci, případy, kdy zaměstnanec nemůže konat práci podle pracovní smlouvy, které znamenají, že **zaměstnanec** tuto **práci není připraven, ochoten a schopen konat**, nejsou v této souvislosti výslovně upraveny. Vedle již uvedených případů to mohou být jakékoliv jiné důvody, jimž je společné, že se vyskytují výlučně na straně zaměstnance. **Nesplňování předpokladu pro výkon práce strážníka** podle ustanovení § 4 odst. 1 písm. f) zák. o obecní policii, **který zaměstnanec pozbyl v průběhu sporu o neplatnost rozvázání pracovního poměru v době, kdy mu zaměstnavatel práci nepřiděloval, proto může být takovým důvodem** – vzhledem k tomu, že **splnění tohoto předpokladu není možné bez součinnosti zaměstnavatele** (obce) poskytované při současném plnění povinnosti podle ustanovení § 38 odst. 1 písm. a) zák. práce – **jen tehdy, lze-li předpokládat, že by zaměstnanec (vzhledem k jeho dosavadnímu přístupu k plnění pracovních povinností, pracovním výsledkům, včetně předchozích výsledků při ověřování odborné způsobilosti zkouškou) zkoušku odborné způsobilosti úspěšně nevykonal a osvědčení o splnění stanovených odborných předpokladů by mu na dobu dalších tří let vydáno nebylo**.

Komentář

Shora uvedená citace z rozsudku Nejvyššího soudu se vztahuje ke specifickému případu strážníka obecní policie, který žalobou u soudu napadl platnost rozvázání pracovního poměru jeho okamžitým zrušením, jež bylo následně prohlášeno soudem za neplatné, a který také oznámil zaměstnavateli, že trvá na dalším zaměstnávání. Zaměstnavatel však zaměstnanci výkon práce neumožnil, a zaměstnanci tak měla náležet za danou dobu náhrada platu podle § 69 odst. 1 zákoníku práce. Kromě toho ale zaměstnanec v průběhu řízení o určení platnosti rozvázání pracovního poměru pozbyl předpoklady pro řádný výkon práce, protože mu uplynutím doby platnosti zaniklo osvědčení o odborné způsobilosti strážníka, neboť zaměstnavatel nepřihlásil zaměstnance k příslušné zkoušce a nezajistil mu příslušné školení před zkouškou.

Situace je specifická právě z důvodu, že strážníky obecní policie smí přihlašovat ke zkouškám odborné způsobilosti pouze zaměstnavatel (obec), což výslovně stanoví § 4d odst. 2 zákona č. 553/1991 Sb., o obecní policii, ve znění pozdějších předpisů. Kromě toho musí zkoušce předcházet školení, a to nejpozději 3 měsíce před skončením platnosti osvědčení ve specializovaném školicím zařízení s akreditací Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy nebo v obdobném zařízení obecní policie. Zaměstnanec se tedy nemohl na zkoušku ani na školení přihlásit sám a splnění tohoto předpokladu pro řádný výkon práce vyplývajícího z § 4 odst. 1 písm. f) zákona o obecní policii nemohl zabezpečit bez součinnosti zaměstnavatele.

Mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem vznikl spor o tom, zda za období trvání řízení o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru, kdy zaměstnanec nesplňoval předpoklady pro řádný výkon práce, přísluší zaměstnanci právo na náhradu platu. Nejvyšší soud zde vyšel z obecného pravidla, podle kterého zaměstnanci svědčí toto právo pouze v případě, že je připraven, schopen a ochoten konat sjednanou práci. Tento předpoklad není obecně dán mimo jiné v situaci, kdy zaměstnanec nesplňuje předpoklady pro řádný výkon práce, a podle judikatury není vyloučeno, že tímto předpokladem může být právě úspěšné absolvování zkoušky odborné způsobilosti.

Pokud však splnění předepsaného předpokladu vyžaduje součinnost zaměstnavatele a lze-li předpokládat, že by zaměstnanec (vzhledem k jeho dosavadnímu přístupu k plnění

pracovních povinností a jeho pracovním výsledkům, včetně předchozích výsledků zkoušek odborné způsobilosti) zkoušku odborné způsobilosti úspěšně vykonal a příslušné osvědčení by mu bylo vydáno, nelze za těchto okolností neabsolvování zkoušky a uplynutí doby platnosti stávajícího osvědčení považovat za situaci, kdy zaměstnanec není připraven, schopen a ochoten konat sjednanou práci. Tato podmínka vzniku práva zaměstnance na náhradu platu byla proto podle názoru dovolacího soudu v této věci splněna.

Podstatné pro vyhovění žalobě jsou v tomto případě tedy dva faktory. Prvním je, že zaměstnanec nemohl přezkoušení absolvovat z důvodu pochybení zaměstnavatele, jenž jej na toto přezkoušení nepřihlásil, ačkoliv k tomu byl povinen. Druhým je, že je zde předpoklad, že by zaměstnanec toto přezkoušení úspěšně absolvoval – protože toto s jistotou prokázat nelze, vychází se z míry pravděpodobnosti s tím, že pro soudy bylo zde významné to, že zaměstnanec již předtím dvakrát úspěšně přezkoušení absolvoval, a nebyl rozumný důvod k tomu domnívat se, že by ve třetím přezkoušení neuspěl.

Se shora nastíněným závěrem Nejvyššího soudu se autoři plně ztotožňují. Dovolují si nicméně upozornit čtenáře na specifika případu spočívající zejména ve skutečnosti, že zaměstnanec neměl jakoukoliv možnost se sám na zkoušku přihlásit, a splnění tohoto předpokladu pro výkon práce tak vyžadovalo v každém případě aktivní součinnost zaměstnavatele. Současně nebyly dány žádné indicie o tom, že by strážník zkoušku úspěšně nesložil (s ohledem na jeho předchozí výsledky). Závěry Nejvyššího soudu jsou tedy poměrně těžko zobecnitelné na další podobné případy, neboť oba faktory uvedené výše jsou závislé na individuálních okolnostech každého případu.

JUDr. Radim MARADA,
advokát v trvalé spolupráci s Mgr. Michalem Vrajíkem

Mgr. Karolina KOZÁKOVÁ,
advokátní koncipientka