

# Výkladová stanoviska AKV (XXX.)

Zapsali: Mgr. Veronika Odrobinová, Mgr. Marie Janšová a JUDr. Bc. Michal Peškar

Přijata na zasedání Kolegia expertů AKV ve Škoda Auto, a.s.,  
Mladá Boleslav, dne 25. 4. 2023

## 1. VRÁCENÍ Odstupného

Právní úprava: § 67 a § 68 ZP

- Je-li zaměstnanci poskytnuto zvýšené odstupné (např. namísto tří pět násobků průměrného měsíčního výdělku) a zaměstnanec opětovně nastoupí k původnímu zaměstnavateli, **započítává se pro účely vrácení odstupného ve smyslu ustanovení § 68 ZP pouze zákonná minimální výše odstupného, nebo i zvýšené odstupné?** Byl by nějaký rozdíl v tom, kdyby bylo zvýšené odstupné poskytnuto **na základě individuální dohody se zaměstnancem**, nebo by vyplývalo z dokumentu závazného vůči všem zaměstnancům (typicky vnitřní předpis či kolektivní smlouva)?
- Pokud by odpověď na první položenou otázku byla kladná a zaměstnavatel se se zaměstnancem **domluvil na výši odstupného v konkrétní výši (např. 200 000 Kč), jak se má tato částka zohlednit při výpočtu délky doby, po kterou je zaměstnanec povinen vrátit odstupné?**

### Stanovisko

- Zákoník práce v § 68 stanoví, že je zaměstnanec povinen vrátit odstupné v případě, kdy opětovně začne konat práci u původního zaměstnavatele na základě pracovní smlouvy nebo dohody o pracovní činnosti. Doba, po kterou povinnost zaměstnance vrátit odstupné vzniká, a výše vrácené částky závisí na počtu násobků průměrného měsíčního výdělku, z nichž byla výše odstupného odvozena. **Zákoník práce neuvádí ani pro tento účel nerozlišuje pojmy „zákonné“ nebo „zvýšené“ odstupné, určuje pouze jeho minimální výši.** Formálně vzato i jakkoliv zvýšené odstupné je stále odstupným. Pro daný případ to znamená, že za dobu vztahující se k povinnosti zaměstnance vrátit odstupné **je třeba považovat dobu odpovídající celkové výši poskytnutého odstupného včetně jeho zvýšení nad zákonné minimum.**
- Zákoník práce nerozlišuje co do vrácení odstupného **ani to, na jakém základě právo na vyšší, než minimální**

**odstupné zaměstnanci vzniklo.** Je proto bez právního významu, zda bylo odstupné „zvýšeno“ na základě kolektivní či individuální smlouvy nebo třeba na základě vnitřního předpisu zaměstnavatele.

- Dosáhne-li odstupné alespoň minimální výše podle zákoníku práce (viz ustanovení § 67), jde ho určit také konkrétní (pevnou) částkou, tj. bez výslovné vazby na počet násobků průměrného měsíčního výdělku zaměstnance. V takovém případě **nutno pro účel vrácení odstupného takovou konkrétní částku přepočítat na násobky průměrného měsíčního výdělku zaměstnance.** S velkou pravděpodobností vyjde desetinné číslo. To není chyba, jde pouze o vlastnost výpočtu. Desetinnou část musí zaměstnavatel **převést na kalendářní dny v kalendářním měsíci, na který vychází konec takto stanovené doby** (použije se výpočet poměrné části obdobně, jako je uvedeno v ustanovení § 68 odst. 2 ZP).

## 2. SJEDNÁNÍ MZDY S PŘÍHLÉDNUTÍM K PRÁCI PŘESČAS A KRATŠÍ PRACOVNÍ DOBA

Právní úprava: § 78 odst. 1 písm. i), § 80, § 113 a § 114 odst. 3 ZP

- Je možné **se zaměstnancem s kratší pracovní dobou sjednat mzdu s přihlédnutím k práci přesčas?** Pokud ano, je povinen ji odpracovat?

### Stanovisko

- Zákoník práce umožňuje zaměstnavateli sjednat se zaměstnancem mzdu tak, že již zohledňuje určité množství práce přesčas. U „řadového“ zaměstnance se může jednat o rozsah až 150 hodin práce přesčas za kalendářní rok, u vedoucího zaměstnance až do maximálních limitů práce přesčas, které zákoník práce stanoví. **Zákoník práce tuto možnost nikterak nelimituje, pouze musí být mzda sjednána, ať už v individuální smlouvě mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, nebo v kolektivní smlouvě.**
- Má-li zaměstnanec sjednanu **kratší pracovní dobu, za práci přesčas se považuje až taková práce, která je konána nad „běžnou“ stanovenou týdenní pracovní**

**dobu zaměstnance.** Např. běžná týdenní pracovní doba je 40 hodin, ale zaměstnanec má sjednanu kratší pracovní dobu 20 hodin. Kdyby zaměstnanec s rovnoměrným rozvržením pracovní doby v daném týdnu odpracoval po dohodě se zaměstnavatelem 42 hodiny, pouze 2 poslední odpracované hodiny jsou považovány za práci přesčas.

- **Zaměstnanci nelze práci nad sjednaný pracovní úvazek nařídit** (viz též stanovisko Kolegia ze dne 2. 2. 2011 – „Vymezení směny u zaměstnance s kratší pracovní dobou“). To znamená, že když zaměstnanec odmítne konat práci nad svoji sjednanou kratší pracovní dobu, není povinen ji odpracovat. **Neodpracuje-li tuto dobu, nemůže ani odpracovat práci přesčas a její nařízení tak nepřichází v úvahu.**
- Vzhledem k tomu, že zaměstnanec není povinen pracovat více, než činí jeho kratší pracovní doba (včetně práce přesčas), podle Kolegia **je sjednání mzdy s přihlédnutím k práci přesčas u takového zaměstnance poměrně nepraktické a nelze ho doporučit.** I kdyby k takové dohodě došlo, nic to nemění na faktu, že **zaměstnavatel nemůže z takového sjednání dovozovat své právo požadovat po zaměstnanci automaticky práci nad sjednanou kratší pracovní dobu.**

### 3. SJEDNÁNÍ ÚKOLOVÉ MZDY S PŘIHLÉDNUTÍM K PRÁCI PŘESČAS

Právní úprava: § 113 ZP a § 114 odst. 3 ZP

- Je možné se zaměstnancem, který **je odměňován úkolovou mzdou, sjednat takovou mzdu s přihlédnutím k práci přesčas?**

#### Stanovisko

- Úkolová mzda je jednou z forem odměňování, kdy v závislosti na tom, kolik úkolů (množství práce) zaměstnanec vykoná, tak vysoká je jeho mzda. Jinými slovy, **čím více úkolů splní, tím vyšší je jeho mzda a naopak.** V zásadě se používá přímá úměra, tedy že hodnota jednoho úkolu se vyjádří v korunách. Mzda zaměstnance za kalendářní měsíc se zjistí tak, že se jednoduše vynásobí hodnota jednoho úkolu a počet úkolů, které zaměstnanec splnil.
- Sjednání mzdy již s přihlédnutím k případné práci přesčas v rozsahu povoleném zákonem (viz ustanovení § 114 odst. 3 ZP) **lze uplatnit jak u časové mzdy (typicky měsíční mzdy), tak i u mzdy úkolové.** Kolegium však zdůrazňuje, že vyšší mzdy zaměstnance za daný kalendářní měsíc je nutné počítat **včetně odpracovaných úkolů, které provedl během práce přesčas.**

Příklad:

Úkolová mzda zaměstnance činí 500 Kč za komplectaci jednoho výrobku. Zaměstnanec v kalendářním měsíci zkompletoval 80 výrobků a dalších 12 během práce přesčas. Zaměstnanci tedy náleží mzda ve výši 46 000 Kč = 500 x (80 + 12).

### 4. DAROVÁNÍ PLAZMY (AFERÉZA)

Právní úprava: § 203 odst. 2 písm. d) ZP

- Zaměstnanec pracuje ve **třísměnném pracovním režimu od pondělí do pátku.** Zaměstnanec chodí pravidelně na odběr krevní plazmy v týdnu, kdy má noční směny, tedy kdy začíná nedělní noční směnou a končí noční směnou ze čtvrtka na pátek, a to zpravidla v pátek dopoledne. **Kvůli tomu, aby byl na odběr „odpočínutý“, zaměstnanec požaduje, aby mu bylo pracovní volno poskytováno již na noční směnu předcházející samotnému odběru,** která začíná ve čtvrtek. Má na to právo?

#### Stanovisko

- Darování krevní plazmy řadí zákoník práce pod odborný pojem aferéza<sup>1</sup> a uznává jako překážku v práci z důvodu obecného zájmu, konkrétně ji řeší ve svém ustanovení § 203 odst. 2 písm. d) následovně: *„k činnosti dárce... při aferéze; přísluší pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku za dobu cesty k odběru, odběru, cesty zpět a zotavení po odběru, pokud tyto skutečnosti zasahují do pracovní doby v rámci 24 hodin od nástupu cesty k odběru“.*
- Jak je patrné z výše uvedeného zákonného ustanovení, **tato překážka v práci začíná až nástupem na cestu k odběru. Zaměstnavatel proto není povinen zaměstnance omluvit z práce dříve, než se vydá k odběru krevní plazmy.** Požadavek zaměstnance na pracovní volno v noční směně předcházející samotnému odběru je proto neoprávněný. Zaměstnavateli však nic nebrání, aby tuto překážku v práci poskytoval **ve větším rozsahu, než stanoví zákoník práce,** a pracovní volno zaměstnanci poskytl nad rámec své povinnosti podle právní úpravy.

### 5. NEPOSKYTNUTÍ PŘÍSPĚVKU NA STRAVOVÁNÍ (STRAVENKY)

Právní úprava: § 236 ZP

- Lze **zaměstnanci, který neuhradí část ceny stravenek, již se podílí na nákladech za jejich pořízení, stravenky**

<sup>1</sup> Metoda sloužící separaci, sběru, popř. očištění části krve, přičemž zbylá část se vrací do těla pacienta či dárce a získaná část se dále využívá.

**neposkytnout**, pokud vnitřní předpis nebo kolektivní smlouva stanoví, že zaměstnanec má nárok na poskytnutí stravenky za každou odpracovanou část směny, a zaměstnanec tuto část směny odpracoval?

### Stanovisko

- Ustanovení § 236 odst. 2 ZP předpokládá, že **zaměstnavatel dohodne nebo stanoví další podmínky, za kterých vznikne zaměstnanci právo na stravenku**. Pokud zaměstnavatel stanoví, že podmínkou pro poskytnutí stravenky je úhrada příslušné ceny ze strany zaměstnance, **nemusí zaměstnavatel v případě, že zaměstnanec tuto podmínku nesplní, stravenku poskytnout**. Kolegium se domnívá, že toto pravidlo lze aplikovat i v případě, kdy není výslovně upraveno, nicméně doporučuje tuto podmínku pro odstranění jakýchkoli pochybností výslovně sjednat v kolektivní smlouvě nebo stanovit ve vnitřním předpisu.

## 6. KONKURENČNÍ DOLOŽKA (NĚKTERÉ SOUVISLOSTI)

Právní úprava: § 310 ZP

- Může se zaměstnanec **vyvázat z konkurenční doložky, pokud ještě před porušením povinnosti z ní vyplývající zaplatí zaměstnavateli částku odpovídající smluvní pokutě**? Obecně totiž závazek z konkurenční doložky zaniká zaplacením smluvní pokuty.
- Může zaměstnavatel **požadovat vedle smluvní pokuty i náhradu škody, pokud je to sjednáno**?

### Stanovisko

- Dokud nedojde k porušení závazku z konkurenční doložky, nedojde ani ke vzniku práva na smluvní pokutu. **Plnění zaměstnance na smluvní pokutu před porušením závazku je plněním bez právního titulu (plněním předčasným) a zaměstnavatel je oprávněn ho nepřijmout a zaměstnanci vrátit**. Takové plnění nemá na existenci závazku z konkurenční doložky vliv a tento **závazek tedy bez ohledu na zaplacení takové částky trvá**.
- Pokud zaměstnanec následně závazek z konkurenční doložky poruší, zaměstnavateli **právo na zaplacení smluvní pokuty vznikne až takovým porušením**.

Zaměstnavatel může podle názoru Kolegia **započít pohledávky** (pohledávku zaměstnance na vrácení bezdůvodného obohacení a pohledávku zaměstnavatele na uhrazení smluvní pokuty) **proti sobě**.

- Podle Kolegia **lze platně sjednat, že vedle smluvní pokuty náleží zaměstnavateli v případě porušení závazku zaměstnance z konkurenční doložky i náhrada škody**. Nelze ignorovat situace, kdy porušením konkurenční doložky zaměstnavateli vznikne škoda přesahující smluvní pokutu. Výši smluvní pokuty přitom zákoník práce reguluje (přiměřenost), takže **je namístě, aby se zaměstnavatel při splnění zákonných podmínek mohl domoci i náhrady škody, pokud je to sjednáno**.
- Oprávněnost takového nároku by se měla následně posuzovat případ od případu podle okolností, a to **jak okolností sjednání závazku k případné náhradě škody** (např. z hlediska možnosti zaměstnance o smlouvě vyjednávat, pravděpodobnost vzniku škody, povědomí o významu sjednaného závazku), **tak i okolností vzniku škody** (např. forma zavinění, příčinná souvislost, závažnost porušení, očekávatelnost škody).

## 7. SROVNATELNÝ ZAMĚSTNANEC V GLOBÁLNÍM MĚŘÍTKU

Právní úprava: § 309 odst. 5 ZP

- Podle ustanovení § 305 odst. 5 ZP jsou agentura práce a uživatel povinni zabezpečit, **aby pracovní a mzdové podmínky dočasně přiděleného zaměstnance nebyly horší než pracovní a mzdové podmínky srovnatelného zaměstnance**. Jak nahlížet na situace, kdy zaměstnavatel nemá v České republice srovnatelného zaměstnance, a srovnatelný zaměstnanec **je pouze v jiném regionu, kde koná práci za zcela odlišných podmínek** (např. USA nebo Asie)?

### Stanovisko

- Pojem srovnatelný zaměstnanec podle ustanovení § 305 odst. 5 ZP **je třeba chápat restriktivně v rámci České republiky**. Pokud jsou mzdové a pracovní podmínky daného zaměstnance z hlediska českých pracovních podmínek a české pracovněprávní úpravy zcela odlišné, **nelze je aplikovat ani na srovnatelného zaměstnance**.

■