

Výkladová stanoviska AKV (XXXIV.) – další pokračování

Zapsali: JUDr. Petr Bukovjan a JUDr. Bc. Michal Peškar

13. ÚKOLOVÁ MZDA

- Jak odměňovat zaměstnance **s úkolovou (ne provizní) mzdou** za dobu, kdy fakticky nekonají práci, ale zákoník práce ji označuje výslovně za výkon práce s právem zaměstnance na mzdu, např. v ustanovení § 230 odst. 3 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „ZP“), při účasti na školení, jiných formách přípravy nebo studiu za účelem **prohloubení kvalifikace**?
- Lze sjednat nebo stanovit **kombinaci úkolové mzdy a hodinové mzdy** s tím, že úkolová mzda bude zaměstnanci náležet za faktické plnění úkolů a pro jiné doby (např. právě při prohlubování kvalifikace) bude zaměstnanec odměňován hodinovou mzdou?

Stanovisko

- Je nabíledni, že rovněž zaměstnanci odměňovanému úkolovou mzdou se musí za dobu prohlubování kvalifikace dostat mzdy. Protože při této formě mzdy nelze její výši vyčíslit (v době prohlubování kvalifikace neplní zaměstnanec úkoly, na které je mzda z povahy věci navázána), **musí zaměstnavatel při absenci právní úpravy zvolit za tímto účelem řešení, které bude spravedlivé a nebude zaměstnance nepřiměřeně zvýhodňovat ani poškozovat.**
- Podle názoru Kolegia je takovým řešením postup, kdy **zaměstnavatel poskytne zaměstnanci za uvedenou dobu mzdu odpovídající tomu, co by se jinak dostalo zaměstnanci na náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku.** Jistou obdobu lze spatřovat např. v ustanovení § 210 ZP, dle kterého doba strávená zaměstnancem na pracovní cestě nebo na cestě mimo pravidelné pracoviště jinak než plněním pracovních úkolů, která spadá do směny, se považuje za překážku v práci na straně zaměstnavatele, při které se zaměstnanci mzda nebo plat nekrátí. **Jestliže však zaměstnanci v důsledku způsobu odměňování mzda ušla** (což je typicky případ úkolové mzdy), **přísluší mu náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku.** Rozdíl bude jen v tom, že částku odpovídající náhradě mzdy vykáže zaměstnavatel zaměstnanci jako

mzdu, protože za výkon práce v podobě prohlubování kvalifikace nemůže ani jinak.

- Výše popsanému problému může zaměstnavatel legálně předejít i tím, že **mzdu se zaměstnancem sjedná nebo mu ji stanoví jako kombinovanou** – v případech, kdy nebude možné využít úkolové formy mzdy, bude zaměstnanci náležet příslušná hodinová sazba. Kalkulace hodinové sazby musí ale i v tomto případě směřovat k tomu, aby nebyl zaměstnanec nepřiměřeně zvýhodněn, nebo poškozen a **výše jeho mzdy odvozená od této sazby nebyla diametrálně odlišná od toho, čeho se mu zpravidla dostává při odměňování úkolovou formou mzdy.**

14. KOMPENZACE ZA PRÁCI PŘESČAS

- Ustanovení § 114 odst. 1 ZP pro mzdovou sféru a ustanovení § 127 odst. 1 ZP pro platovou sféru připouštějí **dohodu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem o tom, že namísto příplatku ke mzdě za práci přesčas, resp. platu za práci přesčas, bude zaměstnanci poskytnuto náhradní volno.** Dle ustanovení § 114 odst. 2 a § 127 odst. 2 ZP platí, že neposkytne-li zaměstnavatel zaměstnanci náhradní volno **v době 3 kalendářních měsíců po výkonu práce přesčas nebo v jinak dohodnuté době,** přísluší zaměstnanci příplatek k dosažené mzdě, resp. platu za práci přesčas (část platového tarifu, osobního příplatku, zvláštního příplatku, příplatku za práci ve ztíženém pracovním prostředí a příplatek za práci přesčas).
- Mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem **dojde k dohodě o poskytnutí náhradního volna za práci přesčas** a začne běžet zákonem stanovené období 3 kalendářních měsíců po výkonu práce přesčas pro poskytnutí náhradního volna. Kolegiu byly položeny tyto dotazy:
 - 1) Může zaměstnavatel v době trvání tohoto období (např. v jeho polovině) **rozhodnout, že čerpání náhradního volna zaměstnanci stejně neurčí,** protože mu to nedovolí provozní důvody, **a přistoupit ještě před jeho uplynutím k proplacení práce přesčas?**
 - 2) Jestliže před určením čerpání náhradního volna odpracuje zaměstnanec vícekrát práci přesčas, přičemž

některé z takto odpracovaných hodin připadly i na den nepřetržitého odpočinku v týdnu, **ke kterým práci přesčas se čerpání náhradního volna vztahuje? Je to podle časové posloupnosti, nebo lze připustit i jiný přístup?**

Stanovisko

- Dohodu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem o poskytnutí náhradního volna za práci přesčas **nelze chápat jako povinnost zaměstnavatele za každou cenu náhradní volno zaměstnanci určit k čerpání**. Jde o smluvní připuštění alternativy k příplatku ke mzdě, resp. k platu za práci přesčas. Je to obecně **zaměstnavatel, komu pak svědčí právo rozhodnout, jestli, kdy konkrétně a v jakém rozsahu** (maximálně však v rozsahu práce konané přesčas) **bude zaměstnanci náhradní volno za práci přesčas poskytnuto**.
- Nedojde-li k čerpání náhradního volna v zákonem stanovené nebo smluvními stranami dohodnuté době, zaměstnanci přísluší za práci přesčas opět standardní peněžitá plnění v podobě příplatku ke mzdě, resp. odpovídající části platu a příplatku. Z výše uvedeného současně vyplývá, že **zaměstnavatel může v tomto období zvážit, zdali bude vůbec schopen náhradní volno zaměstnanci k čerpání určit**. Pokud nazná, že nikoliv, **není důvodu čekat formálně na uplynutí zmíněného období a bránit tomu, aby zaměstnavatel zaplatil zaměstnanci příplatek ke mzdě nebo plat za práci přesčas ještě před jeho uplynutím**. Tento postup je navíc i ve prospěch zaměstnance, který dostane práci přesčas uhrazenou dříve.
- Jinak je dle Kolegia ale třeba nahlížet situaci, kdy **mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem došlo k dohodě též o konkrétním termínu čerpání náhradního volna** (zaměstnanec často svolí k variantě náhradního volna právě a jenom s tím, že čerpání tohoto volna připadne na jím preferovanou dobu). V takovém případě je zaměstnavatel povinen **respektovat svůj závazek a zaměstnanci náhradní volno ve sjednaném termínu poskytnout**. Kdyby porušením této povinnosti vznikla zaměstnanci škoda (např. zaměstnanec spojil s dobou čerpání náhradního volna vícedenní pobyt v zahraničí), musí mu ji zaměstnavatel uhradit.
- I ve vztahu ke kompenzaci práce přesčas v podobě náhradního volna platí (nepřesné) pravidlo, že se postupuje **dle časové posloupnosti**, jinak řečeno, že čerpání náhradního volna „pokrývá“ práci přesčas, která byla zaměstnancem odvedena nejdříve a nedostalo se mu za ni zatím žádného plnění. Dle názoru Kolegia **není nicméně vyloučeno, aby se zaměstnavatel se zaměstnancem přímo dohodl na tom, za kterou konkrétní práci**

přesčas bude náhradní volno čerpáno. Zaměstnanec v tzv. platové sféře si musí uvědomit, že skutečnost, zdali konal práci přesčas v běžný pracovní den, nebo v den svého nepřetržitého odpočinku v týdnu, se v čerpání náhradního volna a na výši platu s ním spojeného nijak neprojeví. **Rozdíl ve výši příplatku k platu za práci přesčas** (dle ustanovení § 127 odst. 1 ZP ve výši 25 % průměrného výdělku za práci přesčas obecně a ve výši 50 % průměrného výdělku za práci přesčas ve dnech nepřetržitého odpočinku v týdnu) **se totiž čerpáním náhradního volna stírá**.

15. KOMPENZACE ZA PRÁCI VE SVÁTEK

- Bude-li zaměstnanec pracovat ve svátek, přísluší mu dle ustanovení § 115 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce (dále jen „ZP“), resp. § 135 odst. 1 ZP, vedle mzdy nebo platu ještě náhradní volno v rozsahu práce konané ve svátek. **Náhradní volno je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci nejpozději do konce třetího kalendářního měsíce následujícího po výkonu práce ve svátek nebo v jinak dohodnuté době**. Alternativou k poskytnutí náhradního volna je **příplatek ve výši 100 % průměrného výdělku**, na ní se ale musí zaměstnavatel se zaměstnancem dohodnout.
- Nedojde-li mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem k dohodě o poskytnutí příplatku namísto náhradního volna za práci ve svátek **a v období, v němž má být náhradní volno poskytnuto, pracovní poměr skončí, co zaměstnanci za práci ve svátek přísluší?** Je to příplatek, aniž by byl mezi smluvními stranami pracovního poměru dohodnut? **Z jakého rozhodného období se bude pro tento účel zjišťovat průměrný výdělek?**

Stanovisko

- Podle názoru Kolegia nelze v daném případě dospět k jinému závěru, než že zaměstnanci přísluší za práci ve svátek **příplatek ve výši 100 % průměrného výdělku**. Je tomu tak proto, že čerpání náhradního volna už nepřichází z důvodu skončení pracovního poměru v úvahu, a **pro jiné plnění není žádná právní opora**. Protože právo na příplatek za práci ve svátek vznikne zaměstnanci v důsledku skončení pracovního poměru, bude průměrný výdělek pro tento účel zjišťovat zaměstnavatel až na výjimky **z rozhodného období, kterým je kalendářní čtvrtletí předcházející dni, k němuž pracovní poměr skončil** (bude se tedy postupovat stejně jako např. při proplacení nevyčerpané dovolené při skončení pracovního poměru).
- V této souvislosti Kolegium připomíná, že stejný postup neplatí v situaci, kdy za stále existujícího pracovního

poměru **uplyne zákonem stanovené, nebo smluvními stranami dohodnuté období, aniž by v něm k čerpání náhradního volna vůbec došlo.** V takovém případě nemůže zaměstnavatel zaměstnanci práci ve svátek automaticky proplatit (ledaže by se s ním na tom dohodl) a **trvá jeho povinnost zaměstnanci náhradní volno poskytnout.** Čím později k určení čerpání náhradního volna zaměstnavatel přistoupí, tím větší je pro něho riziko uložení pokuty od orgánu inspekce práce za přestupek na úseku odměňování zaměstnanců.

16. DOPROVOD DÍTĚTE K LOGOPEDOVÍ

- Pokud zaměstnanec jako rodič **doprovází dítě k logopedovi, má právo na pracovní volno pro překážku v práci a přísluší mu za ně náhrada mzdy nebo platu?**

Stanovisko

- Logopedická péče je v České republice zajišťována **jednak na úrovni pedagogické, jednak na úrovni zdravotnické.** S tím počítá i právní úprava a má to mj. své pracovněprávní důsledky.
- Mezi **pedagogické pracovníky** řadí zákon č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon č. 563/2004 Sb.“), mj. **školského logopeda**, přičemž dle § 18a zákona č. 563/2004 Sb. pro výkon této činnosti získává pedagogický pracovník odbornou kvalifikaci studiem pro přípravu školských logopedů a vysokoškolským vzděláním získaným studiem v akreditovaném magisterském studijním programu v oblasti pedagogických věd s příslušným zaměřením (**na speciální pedagogiku se státní závěrečnou zkouškou z logopedie a surdopedie** nebo přímo na logopedii se státní závěrečnou zkouškou z logopedie a surdopedie).
- Za výkon povolání **logopeda ve zdravotnictví** se dle ustanovení § 23 odst. 5 zákona č. 96/2004 Sb., o podmínkách získávání a uznávání způsobilosti k výkonu nelékařských zdravotnických povolání a k výkonu činností souvisejících s poskytováním zdravotní péče a o změně některých souvisejících zákonů (zákon o nelékařských zdravotnických povoláních), ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon č. 96/2004 Sb.“), považují činnosti v rámci preventivní, diagnostické, léčebné, rehabilitační a dispensární péče **v oboru klinická logopedie.** Dle § 23 odst. 4 zákona č. 96/2004 Sb. se odborná a specializovaná způsobilost k výkonu povolání logopeda ve zdravotnictví způsobilého k výkonu zdravotnického povolání bez odborného dohledu získává absolvováním akreditovaného magisterského studijního oboru speciální pedagogika se

státní závěrečnou zkouškou z logopedie a surdopedie, pokud bylo studium v akreditovaném magisterském studijním oboru zahájeno nejpozději v akademickém roce 2018/2019, a **absolvováním specializačního vzdělávání v oboru klinická logopedie.**

- Z výše uvedeného vyplývá, že bude-li zaměstnanec doprovázet své dítě **ke klinickému logopedovi**, doprovod byl nezbytný a úkony s tím spojené nebylo možno provést mimo pracovní dobu zaměstnance, **půjde o jinou důležitou osobní překážku v práci na straně zaměstnance** dle bodu 8 písm. a) přílohy k nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci (doprovod rodinného příslušníka **do zdravotnického zařízení** k předem stanovenému vyšetření, ošetření nebo léčení), za kterou přísluší zaměstnanci **pracovní volno na nezbytně nutnou dobu, nejvýše na 1 den, s náhradou mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku.**
- Naproti tomu doprovod dítěte za účelem návštěvy **jiného než klinického logopeda** zaměstnanci právo na pracovní volno ve výše uvedeném smyslu nezakládá. Jinou důležitou osobní překážkou v práci s **právem na pracovní volno na nezbytně nutnou dobu, ale bez náhrady mzdy nebo platu**, by se takový doprovod stal pouze v případě, že by šlo dle bodu 8 písm. c) zmíněné přílohy k nařízení vlády o doprovod dítěte **do školského poradenského zařízení ke zjištění jeho speciálních vzdělávacích potřeb.** Dle ustanovení § 3 vyhlášky č. 72/2005 Sb., o poskytování poradenských služeb ve školách a školských poradenských zařízeních, ve znění pozdějších předpisů, jsou takovými zařízeními pedagogicko-psychologické poradny a školská pedagogická centra, přičemž součástí jejich činnosti je mj. **speciálně pedagogická diagnostika prováděná logopedem se zaměřením na práci se žáky s vadami řeči.**

17. PŘEDSTIH PRO URČENÍ ČERPÁNÍ DOVOLENÉ

- Podle ustanovení § 217 odst. 1 ZP platí, že dobu čerpání dovolené určuje až na výjimky zaměstnavatel, přičemž **určenou dobu čerpání dovolené je povinen písemně oznámit zaměstnanci alespoň 14 dnů předem, pokud se nedohodne se zaměstnancem na kratší době.**
- Nedodrží-li zaměstnavatel zákonem stanovený předstih a zaměstnanec se zkrácením předstihu pro určení čerpání dovolené v konkrétním případě nebude souhlasit a na dovolenou odmítne za těchto okolností nastoupit, **jaké to má pracovněprávní důsledky?** Musí zaměstnanec na dovolenou přesto nastoupit, anebo tuto povinnost nemá a nebude-li mu

zaměstnavatel přidělovat v rámci rozvržené směny práci, půjde o překážku v práci na straně zaměstnavatele?

Stanovisko

- Ve svém rozsudku ze dne 6. 11. 2024, sp.zn. 21 Cdo 1209/2024, **označil Nejvyšší soud oznámení o určení čerpání dovolené za právní jednání.** Tento závěr odůvodnil tím, že po dobu čerpání dovolené se mění práva a povinnosti smluvních stran pracovního poměru tak, že zaměstnanec není po tuto dobu povinen konat osobně práci pro zaměstnavatele podle jeho pokynů [neplatí pro něho povinnost dle ustanovení § 38 odst. 1 písm. b) ZP].
- Předstih zahrnující dobu alespoň 14 dnů před čerpáním dovolené považuje přitom Nejvyšší soud **za hmotně-právní podmínku tohoto právního jednání. Nedodržení předstihu pro oznámení zaměstnavatele o čerpání dovolené zaměstnanci** (aniž by se zaměstnavatel dohodl se zaměstnancem na jiné době oznámení) **vede k neplatnosti oznámení obsahujícího určení čerpání dovolené** dle ustanovení § 580 odst. 1 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů. Z toho vyplývá, že čerpání dovolené není určeno a **zaměstnanec nemá povinnost na dovolenou nastoupit**, a pokud by mu zaměstnavatel v této době přesto nepřiděloval práci, **půjde o překážku v práci na straně zaměstnavatele dle ustanovení § 208 ZP**, s níž je spojeno právo zaměstnance na náhradu mzdy, platu nebo odměny z dohody.

18. URČENÍ ČERPÁNÍ DOVOLENÉ VE VÝPOVĚDNÍ DOBĚ

- V aplikační praxi se lze nikoli výjimečně setkat s tím, že přímo ve

výpovědi z pracovního poměru **jsou zaměstnanci na výpovědní dobu „nařízeny“ překážky v práci, případně určeno čerpání dovolené.** Stává se nicméně, že **způsob určení dovolené je pouze obecný**, např. ve smyslu „Dovolenou, na kterou Vám do konce pracovního poměru vznikne nárok, vyčerpejte během výpovědní doby“.

- Zaměstnanec má prostřednictvím mzdově-personálního systému zaměstnavatele přehled o zůstatku své dovolené. **Lze takovou formulaci považovat za určení čerpání dovolené**, když dle ustanovení § 217 odst. 1 ZP dobu čerpání dovolené určuje zaměstnavatel, není-li dále stanoveno jinak?

Stanovisko

- Protože určení čerpání dovolené zaměstnavatelem je právním jednáním, **musí být také dostatečně určité.** Požadavku na určitost tohoto právního jednání odpovídá povinnost zaměstnavatele určit čerpání dovolené tak, **aby zaměstnanec věděl, v jakém termínu a rozsahu má dovolenou čerpat.**
- Za platné určení čerpání dovolené nelze proto považovat postup zaměstnavatele, kdy v podstatě „přenesl“ **zmíněnou povinnost na zaměstnance, protože vychází z toho, že zaměstnanec ví o tom, kolik hodin dovolené mu k čerpání zbývá.** Nedojde-li k čerpání dovolené, nelze z toho pro zaměstnance vyvozovat žádné negativní pracovněprávní důsledky a v souvislosti se skončením pracovního poměru by musel zaměstnavatel nevyčerpanou dovolenou v souladu s ustanovením § 222 odst. 2 a 3 ZP **proplatit zaměstnanci náhradou mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělků.**

práce mzda

měsíčník
ročník 73
6/2025

Šéfredaktor

Ing. Andrea Doušová

Redaktorka

Ing. Ludmila Caletková
Jana Dědková

Redakční rada

JUDr. Petr Bukovjan
JUDr. Jan Příb, CSc.
JUDr. Nataša Randlová, Ph.D.
Ing. Lenka Dufková

Adresa redakce

Wolters Kluwer ČR
U nákladového nádraží 3265/10
130 00 Praha 3
tel. 246 040 444
pam@wolterskluwer.cz
IČ: 63077639

Předplatné a distribuce

Cena předplatného závisí na produktové verzi, blíže na www.praceamzda.cz/predplatne.
tel. 246 040 400
obchod@wolterskluwer.cz

Inzerce

Ing. Ludmila Caletková
pam@wolterskluwer.com

Vydává

Wolters Kluwer ČR

Tisk

SERIFA, s. r. o.
Jinonická 80, Praha 5

Nevyžádané příspěvky nevracíme.
Za správnost údajů uvedených v člancích odpovídají jejich autoři. Přetisk a jakékoli šíření dovoleno pouze se souhlasem vydavatele.
ISSN 0032-6208. Podávání novinových zásilek povoleno Českou poštou, s. p., odštěpný závod Přeprava, č.j.: 1138/98 dne 12. 3. 1998.

Všeobecné obchodní podmínky viz www.praceamzda.cz/vseobecne-obchodni-podminky.

Časopis vychází za odborné spolupráce s AKV.

Předáno do tisku dne 23. 5. 2025.
© Wolters Kluwer ČR, 2025



Časopis je dostupný také v ASPI.



Vytištěno na 100% recyklovaném papíru se značkou Eco-label EU.