

# Z AKTUÁLNÍ JUDIKATURY

## SRÁŽKY ZE MZDY Z Odstupného

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 1. prosince 2016, sp. zn. 21 Cdo 853/2016

(dostupný na [www.n soud.cz](http://www.n soud.cz))

Odstupné poskytované při skončení pracovního poměru podle ustanovení § 67 odst. 1 věty první zákoníku práce formou jednorázového peněžitého plnění přísluší zaměstnanci nejen v případě, že po skončení pracovního poměru nemá nové zaměstnání, ale i tehdy, když ihned po rozvázání pracovního poměru nastoupí do práce k jinému zaměstnavateli, popřípadě začne vykonávat samostatnou výdělečnou činnost. Nepodaří-li se však zaměstnanci, kterému bylo při skončení pracovního poměru poskytnuto odstupné, nalézt nové zaměstnání, a stane-li se proto uchazečem o zaměstnání evidovaným u příslušné krajské pobočky Úřadu práce, poskytne se mu **podpora v nezaměstnanosti až po uplynutí doby, která se určí podle počtu násobků průměrného výdělku, ze kterých byla odvozena minimální výše odstupného** (srov. § 44a větu první zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, účinném do 9. prosince 2012). Protože po dobu určenou podle počtu násobků průměrného výdělku, ze kterých byla odvozena minimální výše odstupného, odstupné takovému zaměstnanci nahrazuje odměnu za práci a protože při provádění výkonu rozhodnutí srážkami z tohoto jeho příjmu musí být po celou uvedenou dobu zajištěna nezbytná výživa zaměstnance a osob, vůči nimž má vyživovací povinnost, je třeba k jednorázově poskytnutému odstupnému přistupovat jako k výplatě příjmu za několik měsíců poskytnutého najednou (předem) a srážky – obdobně jako při výplatě dlužné mzdy za několik měsíců najednou (§ 286 OSŘ) – vypočítat za každý měsíc období určeného podle počtu násobků průměrného výdělku, ze kterých byla odvozena minimální výše odstupného, zvláště. Znamená to, že **základní nepostižitelná částka stanovená podle ustanovení § 278 OSŘ se od odstupného neodečte jen jednou, ale tolikrát, kolik násobků průměrného výdělku odstupné poskytnuté zaměstnanci představuje.**

Uvedený postup při výpočtu srážek z odstupného se uplatní nejen v případě, že zaměstnanci, kterému bylo při skončení pracovního poměru poskytnuto odstupné, se nepodaří nalézt nové zaměstnání, ale i tehdy, jestliže zaměstnanec po rozvázání pracovního poměru nastoupí do práce k jinému zaměstnavateli (okolnost, že zaměstnanci vzniklo právo na mzdu nebo jiný příjem uvedený v § 299 odst. 1 OSŘ u nového zaměstnavatele, nemůže mít z hlediska postupu při výpočtu srážek z odstupného význam, a to již proto, že zaměstnavateli nemusí být v době výplaty odstupného známa). V takovém případě se **v době určené podle počtu násobků průměrného výdělku, ze kterých byla odvozena minimální výše odstupného, postupuje tak, jako by šlo o několik mezd (§ 302 odst. 1 OSŘ); byla-li proto základní nepostižitelná částka stanovená podle ustanovení § 278 OSŘ odečtena od odstupného** (tolikrát, kolik násobků průměrného výdělku odstupné poskytnuté zaměstnanci představuje), **neodečte se již od mzdy příslušející zaměstnanci za odpovídající počet měsíců u nového zaměstnavatele.**

### Komentář

V komentovaném rozhodnutí se Nejvyšší soud vyjádřil k otázce, **jak nakládat s odstupným pro účely výkonu rozhodnutí či exekuce srážkami ze mzdy.** Tato otázka byla přitom dlouhou dobu nejasná, protože procesní předpisy, zejména zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů, ji nijak neřeší. Na jednu stranu je odstupné jednorázově vypláceným plněním a není mzdou, a zdánlivě tak není důvod zacházet s ním jinak než třeba s různými pohyblivými složkami mzdy, tj. odečíst od něj nezabavitelnou část mzdy

pouze jednou a zbytek srazit. Na druhou stranu poskytnutí odstupného mimo jiné znamená, že po příslušnou dobu, za niž se poskytne odstupné, nepřísluší zaměstnanci podpora v nezaměstnanosti.

Insolvenční soudy pro účely insolvenčního řízení již dříve dovodily, že pokud je zaměstnanci v úpadku vyplaceno odstupné, pak zaměstnavatel vyplatí zaměstnanci nezabavitelnou částku za 1 měsíc, zbytek odstupného odvede insolvenčnímu správci, a ten pak každý měsíc vyplácí zaměstnanci nezabavitelnou částku a zbytek odstupného používá jako splátky oddlužení.<sup>1)</sup>

Chyběla nicméně obdobná judikatura pro účely výkonu rozhodnutí a exekuce. **Nejvyšší soud se přiklonil ke stejnému názoru, tedy že s odstupným je třeba pro účely výkonu rozhodnutí (exekuce) nakládat jako se mzdou vyplácenou najednou za více měsíců.** Nezabavitelná (nepostižitelná) částka se tedy nepočítá pouze jednou, ale tolikrát, za kolik měsíců se odstupné poskytuje. Pouze zbývající část odstupného lze zaměstnanci srazit. Tím je zajištěno, že zaměstnanec v době, kdy nepobírá podporu v nezaměstnanosti (protože mu bylo přiznáno odstupné), nezůstane zcela bez prostředků, odkázaný na sociální dávky.

Nejvyšší soud navíc ještě doplnil, že **pokud si zaměstnanec v době, za niž náleží odstupné, najde jinou práci, chová se příjem z takové nové práce po tuto dobu jako „druhá mzda“.** To znamená, že nepostižitelná částka se odečetla již z odstupného, a nový zaměstnavatel ji proto nevypočítává a srážky ze mzdy provádí bez omezení.

Rozhodnutí Nejvyššího soudu lze tedy jediné přivítat, protože je spravedlivé, konzistentní s dřívější judikaturou insolvenčních soudů a rovnoměrně prospívá jak zaměstnancům-dlužníkům, tak jejich věřitelům.

**Mgr. Michal VRAJÍK,**

*samostatný advokát; externí spolupracovník, Human Garden*

### **Poznámka k rozsudku Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 853/2016:**

*Postup podle Nejvyššího soudu je nutné vztáhnout jen k zákonné výši odstupného, protože jen ta odsunuje podle § 44a zákona o zaměstnanosti počátek poskytování podpory v nezaměstnanosti, nikoliv tedy k navýšení odstupného kolektivní smlouvou nebo vnitřním předpisem. Skutečnost, že zaměstnavatel provedl srážky z jednotlivých násobků průměrného výdělku odstupného samostatně, je nutné uvést v potvrzení o zaměstnání, včetně údaje, zda odečetl celou nezabavitelnou částku, nebo jakou (jen) její část a kolika následujících měsíců se tento postup dotknul.*

**JUDr. Bořivoj ŠUBRT**

## **ZÁSADA ROVNÉHO ODMĚŇOVÁNÍ**

### **Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 20. prosince 2016, sp. zn. 21 Cdo 436/2016**

*(dostupný na [www.nsoud.cz](http://www.nsoud.cz))*

V projednávané věci **žalobce jako ošetřovatel v teletníku Třísov nevykonával práci ve stejných ani srovnatelných podmínkách jako ošetřovatel býků v OMD Chlum, neboť pracovní prostředí ošetřovatele v OMD Chlum bylo – jak vyplývá ze skutkových zjištění soudů – rizikovější z hlediska hrozby úrazu při manipulaci s býky** (oproti téměř riziku při manipulaci s telaty na pracovišti žalobce). **Práci ošetřovatele v teletníku Třísov vykonávanou žalobcem proto nelze považovat za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty, jako je práce ošetřovatele býků v OMD Chlum ve smyslu ustanovení § 110 odst. 1 zákoníku práce, i kdyby uvedené práce vykazovaly – přes rozdílné prů-**

<sup>1)</sup> Viz například usnesení Krajského soudu v Ústí nad Labem ze dne 10. února 2014, č. j. KSUL 44 INS 12463/2013-B-10, nebo usnesení Krajského soudu v Ústí nad Labem – pobočky v Liberci ze dne 28. července 2014, č. j. KSLB 54 INS 7255/2013-B-19.

**měrné počty dobytčích jednotek a rozdílnou míru ruční a mechanizované práce na obou pracovištích – shodu (srovnatelnost) ve všech ostatních srovnávacích kritériích uvedených v ustanovení § 110 odst. 2 až 5 zákoníku práce.** Opačný závěr nelze dovozovat bez dalšího z toho, že žalovaný pro účely stanovení úkolové mzdy za obě práce použil jako kritérium přírůstek hmotnosti skotu, neboť shodnost cíle práce ošetřovatele telat i práce ošetřovatele býků, kterým je dosažení přírůstku hmotnosti ošetřovaného skotu, není totéž, co shodnost nebo stejná hodnota prací z hlediska komparačních kritérií uvedených v ustanovení § 110 odst. 2 až 5 zákoníku práce. Nevykonával-li žalobce jako ošetřovatel v teletníku Třísov stejnou práci nebo práci stejné hodnoty jako ošetřovatel býků v OMD Chlum, nepříslušela mu stejná mzda jako ošetřovateli býků v OMD Chlum, a žalovaný se proto vůči němu nemohl dopustit porušení zásady rovného zacházení při odměňování tím, že s účinností od 1. února 2012 stanovil vnitřním mzdovým předpisem pro ošetřovatele v teletníku Třísov nižší úkolovou mzdu za přírůstek hmotnosti ošetřovaného skotu než pro ošetřovatele býků v OMD Chlum.

## Komentář

V nedávné době se Nejvyšší soud opět zabýval výkladem zásady rovného odměňování, konkrétně pravidla vyjádřeného v § 110 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, podle něhož za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty náleží zaměstnancům stejná odměna. Žalobcem byl zaměstnanec, který spatřoval nerovné zacházení v tom, že jeho zaměstnavatel – zemědělské družstvo stanovil úkolovou mzdu ošetřovatelů skotu odlišně podle toho, zda tito zaměstnanci pracovali v teletníku, nebo v ošetřovně mladého skotu.

Na stranu zaměstnance se však nepřiklonil ani okresní soud, ani krajský soud, a nakonec ani Nejvyšší soud. **Nejvyšší soud vyložil, že stejný, respektive stejně nazvaný druh práce ještě neznamená, že by dva zaměstnanci vykonávali stejnou práci.** Porovnání, zda jde o stejnou práci, respektive práci stejné hodnoty, nevychází (jen) z druhu práce sjednaného v pracovní smlouvě, ale **řídí se kritérii vymezenými v § 110 odst. 2 až 5 zákoníku práce.** V praxi to znamená, že soudy musí zkoumat složitost, odpovědnost a namáhavost práce, pracovní podmínky, pracovní výkonnost a výsledky práce srovnávaných zaměstnanců. **Jak správně dovodil Nejvyšší soud, aby šlo o práci stejné hodnoty, musí existovat shoda ve všech uvedených kritériích zároveň.**

Zatímco první dvě kritéria (složitost, odpovědnost a namáhavost práce a pracovní podmínky) jsou **druhová**, tj. slouží k odlišení různých pracovních náplní, druhá dvě kritéria (pracovní výkonnost a výsledky práce) jsou **individuální**, tj. slouží k odlišení kvantity a kvality práce zaměstnanců konajících jinak stejnou práci.

Nejvyšší soud dovodil, že **v případě dvou ošetřovatelů skotu nemusí být shoda ani v „druhových“ kritériích.** Nejvyšší soud vyšel konkrétně ze zjištění, že existují rozdíly v pracovních podmínkách ošetřovatele skotu v teletníku a v ošetřovně mladého skotu. Zatímco v teletníku pracuje zaměstnanec převážně s telaty a riziko zranění je zde proto nižší, v ošetřovně mladého skotu pracuje zaměstnanec i s mladými býky, čímž se riziko zranění zvyšuje. **Nejvyšší soud již tento rozdíl považoval za dostačující zdůvodnění, že nešlo o práci stejné hodnoty,** a tedy že nebyl zaměstnavatel povinen tuto práci, respektive zaměstnance ji vykonávající odměňovat stejně.

Komentované rozhodnutí lze hodnotit pozitivně, a to i ve spojení s dřívějším rozsudkem, v němž Nejvyšší soud porovnával odměnu a srovnatelnost práce dvou kuchařů. Zatímco v předchozím rozsudku Nejvyšší soud dospěl k závěru o odlišnosti práce především na základě pracovních výsledků a výkonnosti zaměstnanců, v této věci Nejvyšší soud porovnával především „druhová“ kritéria, tedy pracovní podmínky. Uvedené dva rozsudky se proto vzájemně vhodně doplňují a představují základ pro posuzování, kdy se v praxi jedná o stejnou práci, respektive o práci stejné hodnoty.

**Mgr. Michal VRAJÍK,**

*samostatný advokát; externí spolupracovník, Human Garden*