



Z AKTUÁLNÍ JUDIKATURY

NEZAŘAZENÍ ZAMĚSTNANCE ODMĚŇOVANÉHO PLATEM DO SPRÁVNÉ PLATOVÉ TŘÍDY JAKO NEROVNÉ ZACHÁZENÍ

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 27. ledna 2021, sp. zn. 21 Cdo 1486/2020

(dostupný na www.nsoud.cz)

Zaměstnavatel zařadí (je povinen zařadit) zaměstnance do platové třídy podle druhu práce sjednaného v pracovní smlouvě a v jeho mezích na něm požadovaných nejnáročnějších prací a vedoucího zaměstnance do platové třídy podle nejnáročnějších prací, jejichž výkon řídí nebo které sám vykonává (srov. § 123 odst. 2 a 3 zák. práce). Zkušenosti nabyté zaměstnancem se do celkové výše platu zaměstnance projeví prostřednictvím platového stupně určeného podle doby jeho započitatelné praxe (srov. § 123 odst. 4 zák. práce) a okolnost, že se jedná o vedoucího zaměstnance, se promítne v příplatku za vedení, který mu přísluší podle § 124 zák. práce, tyto skutečnosti však nemohou mít vliv na určení platové třídy zaměstnance. **Nebylo-li soudy náležitě zjištěno, do jaké platové třídy měla být zařazena žalobkyně a jí označení zaměstnanci žalovaného (vůči nimž s ní mělo být zacházeno nerovně) podle kritérií stanovených v zákoníku práce a v prováděcích nařízeních vlády, je závěr soudů, že žalovaný ve vztahu k žalobkyni neporušil zásadu rovného zacházení při odměňování zaměstnanců, nejenom předčasný, a tudíž nesprávný,** ale i v rozporu s předcházejícím rozsudkem Nejvyššího soudu vydaným přímo v této věci (ze dne 28. listopadu 2018, sp. zn. 21 Cdo 2262/2018) nebo rozsudkem Nejvyššího soudu ze dne 29. dubna 2020, sp. zn. 21 Cdo 3516/2018, z jejichž odůvodnění vyplývá, že k rozdílnému (nerovnému) zacházení se zaměstnanci odměňovanými platem může dojít i v případě, kdy zaměstnavatel zaměstnance nezařadí – na rozdíl od jiných zaměstnanců vykonávajících práci odpovídající stejné platové třídě – do platové třídy v souladu s příslušnými právními předpisy, nebo naopak v případě, kdy je zaměstnanec zařazen do platové třídy v souladu s právními předpisy, avšak jiní zaměstnanci vykonávající práci odpovídající stejné platové třídě jsou zařazeni do vyšší platové třídy.

Správný proto nemůže být ani závěr odvolacího soudu, že „není rozhodné, zda žalovaný při odměňování svých zaměstnanců postupoval plně v souladu s právními předpisy a zda všechny své zaměstnance správně zařadil do platových tříd podle nařízení vlády č. 222/2010 Sb.“, neboť **byla-li by shledána opodstatněnou námitka žalobkyně, že nebyla – na rozdíl od jiných zaměstnanců žalovaného vykonávajících práci odpovídající 12. platové třídě – žalovaným zařazena do této třídy, přestože jí na ni „ze zákona vzniklo právo“, pak by žalovaný takovým postupem vůči žalobkyni porušil zásadu rovného zacházení se zaměstnanci.**

Komentář

Odměňování zaměstnanců platem má oproti odměňování mzdou určitá specifika. S ohledem na provázanost zaměstnavatelů odměňujících ve smyslu § 109 odst. 3 zákoníku práce zaměstnance platem s veřejnými prostředky má takový zaměstnavatel při stanovení výše platu „svázané ruce“ a musí plat stanovit způsobem stanoveným v příslušných právních předpisech, tedy zejména jen ze složek a ve výši stanovené v těchto předpisech. Komentované rozhodnutí se týká zaměstnankyně, jež se (mimo jiné) domáhala po takovém zaměstnavateli náhrady škody způsobené porušením zásady rovného zacházení. Nerovnost podle zaměstnankyně spočívala v tom, že ji zaměstnavatel nezařadil do správné (12.) platové třídy na rozdíl od jiných zaměstnanců, kteří byli do této platové třídy zařazeni a podle zaměstnankyně konali stejnou (srovnatelnou) práci.

Soudy nižších stupňů argumentaci zaměstnankyně neuznaly s tím, že pouze z případného nesprávného zařazení do platové třídy (v rozporu s nařízením vlády č. 222/2010 Sb.) nelze dovozovat nerovné zacházení se zaměstnanci. Pro zařazení jiných zaměstnanců (s nimiž se zaměstnankyně srovnávala) do vyšší platové třídy byl podle názoru soudů nižších stupňů vždy věcný důvod, a žalobu ohledně tohoto nároku z tohoto důvodu zamítly.

Nejvyšší soud se nicméně zaměstnankyně zastal, a navázal tak na svou předchozí judikaturu. Jeho úvahy lze shrnout tak, že zaměstnanci odměňovaní platem mají nárok na to, aby byli správně zařazeni do platových tříd podle příslušných právních předpisů, což je zejména zákoník práce, nařízení vlády o platových poměrech a nařízení vlády obsahující katalog prací, neboť jsou pro to těmito předpisy stanovena jednoznačná kritéria. Tato kritéria jsou přitom objektivní a posuzují se podle práce, kterou zaměstnanec vykonává, zejména její složitosti, odpovědnosti a namáhavosti.

Nerovné zacházení tedy může podle dovolacího soudu spočívat i v tom, že zaměstnavatel některého zaměstnance zařadí v rozporu s těmito předpisy do „nižší“ platové třídy, čímž mu de facto odepře určitý platový tarif oproti zaměstnancům, u kterých daný předpis dodržel. Lze tedy shrnout, že s ohledem na kogentní povahu určení platu je právě dodržení tzv. platových tabulek předpokladem toho, aby zaměstnavatel tuto zásadu dodržel.

S touto konstrukcí autoři souhlasí. Judikaturu Nejvyššího soudu nelze v žádném případě vnímat samoúčelně. Zaměstnanec odměňovaný platem si totiž na rozdíl od mzdové sféry nemůže „vyjednat“ výhodnější platové podmínky. Zařazením do nesprávné platové třídy navíc přitom ani nevzniká přímý nárok zaměstnance na doplatek platu, neboť složky a výše platu vychází z platového výměru, i když odporuje právním předpisům, a zaměstnanec se tak musí složitě domáhat náhrady škody. Je tedy nezbytné trvat na tom, aby zaměstnavatel odměňující platem příslušné předpisy dodržoval a tím zajistil, že jsou jeho zaměstnanci odměňováni v návaznosti na složitost, odpovědnost a namáhavost jimi vykonávané práce. V tom lze totiž spatřovat jeden z účelů nařízení vlády č. 222/2010 Sb. obsahujícího katalog prací, kterým se zaměstnavatel odměňující platem při zařazování zaměstnanců do platové třídy musí řídit.

Mgr. Michal VRAJÍK,
samostatný advokát

JUDr. Radim MARADA,
advokátní koncipient