

i nepeněžních, včetně příjmů od daně osvobozených a příjmů, z nichž je daň vybírána srážkou podle zvláštní sazby daně).

Zaměstnanec pak nesmí zapomenout, že i když část jeho příjmu byla již zdaněna v České republice, má obvykle v zemi své daňové rezidence povinnost podat přiznání k dani z příjmů, v němž uvede své **celosvětové příjmy** včetně toho, který měl za práci v České republice. Vyloučení dvojího zdanění pak provede zaměstnanec v souladu s příslušnou smlouvou o omezení dvojího zdanění a příp. lokální daňovou úpravou, stanoví-li výhodnější úpravu, kterou lze v daném případě použít.

Mgr. Magdaléna VYŠKOVSKÁ,
daňová poradkyně specializující se na zdaňování
zahraničních zaměstnanců v ČR a vysílání pracovníků do zahraničí

Z AKTUÁLNÍ JUDIKATURY

K OKAMŽITÉMU ZRUŠENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU ZAMĚSTNANCEM PRO NEVYPLACENÍ MZDY

Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 21. září 2021, sp. zn. 21 Cdo 1444/2020
(dostupné na www.nsoud.cz)

Žalovaný na základě pracovní smlouvy ze dne 17. června 2014 od téhož dne pracoval u žalobce jako samostatný odborný zástupce. Za vykonanou práci žalovanému náležela mzda sestávající ze základní mzdy a z pohyblivé části mzdy (provize) ve výši „10 % z prodaných rotačních nástrojů“ a „4 % z prodaných přístrojů“ podléhající schválení jednatelem společnosti do desátého dne v měsíci. Základní mzdu za měsíc duben 2016 a náhradu mzdy za dovolenou ve výši 16 153 Kč žalobce vyplatil žalovanému dne 3. června 2016, kdy byla připsána na jeho účet. **Dne 6. června 2016 žalobce e-mailem informoval žalovaného o důvodech prodloužení s výplatou pohyblivé části mzdy (provize) za měsíc duben 2016 spočívajících v nesrovnalostech v objednávkách předložených žalovaným, které bylo nutno zkontrolovat. Pohyblivá složka mzdy (provize) za měsíc duben 2016 ve výši 11 250 Kč byla pak žalovanému připsána na jeho účet dne 16. června 2016 (příkaz k převodu byl učiněn ještě před uplynutím 15 dnů po uplynutí období splatnosti mzdy).** Dopisem ze dne 16. června 2016 žalovaný přistoupil k okamžitému zrušení pracovního poměru pro nevyplacení části mzdy za měsíc duben 2016.

Je tedy zřejmé, že v průběhu zúčtování se **pohyblivá složka mzdy** žalobce za měsíc duben 2016 (její výše) **stala předmětem sporu účastníků** a že žalobce k jejímu vyplacení přistoupil neprodleně poté, co ukončil šetření k ověření výše mzdového nároku žalovaného. V souladu s ustálenými závěry dovolacího soudu [o tom, že institut okamžitého zrušení pracovního poměru podle § 56 odst. 1 písm. b) zákoníku práce není (a nemůže být) právním prostředkem pro řešení sporu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem o to, zda zaměstnanci náleží mzda nebo plat (náhrada mzdy nebo platu) anebo jejich částí, a ani právním prostředkem, prostřednictvím kterého by bylo možné postihovat zaměstnavatele za chyby, omyly nebo jiné zřejmé nesprávnosti při výpočtu nebo výplatě mzdy, platu, náhrady mzdy nebo náhrady platu, jestliže zaměstnavatel zjištěnou nesprávnost v přiměřené době odstranil a bez zbytečného odkladu zjednal nápravu] **proto odvolací soud dospěl k závěru, že důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru podle § 56 odst. 1 písm. b) zákoníku práce nebyl naplněn. Rozhodnutí odvolacího soudu potom není v rozporu, nýbrž v souladu s ustálenou rozhodovací praxí dovolacího soudu, na niž žalovaný v dovo-
lání poukazuje.**

Komentář

Základním účelem zaměstnání zpravidla je, že v něm zaměstnanec vydělává prostředky na svou obživu. Někdy se ovšem stává, že se zaměstnanec své odměny za práci nedočká, protože mu ji zaměstnavatel zčásti nebo vůbec nezaplatí. Pokud se zaměstnavatel dostane se zaplacením mzdy či platu (nebo jejich náhrady) do prodlení delšího než 15 dnů ode dne splatnosti (tj. zjednodušeně od posledního dne kalendářního měsíce následujícího po měsíci, za nějž mzda nebo plat náleží), má zaměstnanec právo okamžitě zrušit pracovní poměr. V takovém případě pracovní poměr skončí bez výpovědní doby s tím, že nadto je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci náhradu mzdy nebo platu za dobu odpovídající výpovědní době.

Účelem tohoto ustanovení je, aby zaměstnanec nebyl nucen pracovat pro zaměstnavatele, který neplní tyto základní povinnosti vyplývající z pracovního poměru. Na druhou stranu judikatura dovolacího soudu výslovně zmiňuje i to, že okamžité zrušení nesmí být zneužito k tomu, aby „nahradilo“ případný spor stran o některou složku mzdy či platu nebo „potrestalo“ pouze administrativní chybu zaměstnavatele. O tuto situaci se přitom jednalo i v komentovaném rozhodnutí.

Zaměstnavatel se totiž bránil proti okamžitému zrušení danému zaměstnancem za situace, kdy byl zaměstnavatel v prodlení se zaplacením provize trvajícím 16 dní a způsobeném tím, že prošetřoval rozsah objednávek přijatých zaměstnancem, z nichž se výše této provize počítala. Zaměstnanec nicméně i přes tyto okolnosti k okamžitému zrušení přistoupil. Zaměstnavatel se proti němu s odkazem na výše uvedené bránil a před soudy všech stupňů úspěšně. Nejvyšší soud v komentovaném rozhodnutí potvrdil, že v případě pochybností o výši vyplacené provize (pohyblivé složky mzdy) není okamžité zrušení dané zaměstnancem oprávněné za situace, pokud zaměstnavatel včas tuto situaci prošetří a po odstranění pochybností provizi doplatí.

Autoři se s komentovaným rozhodnutím ztotožňují, neboť v daném případě zaměstnanec evidentně okamžité zrušení zneužil za situace, kdy měl zaměstnavatel pochybnosti o výši provize z důvodů, o kterých byl zaměstnanec předem informován. Na druhou stranu ani tak v žádném případě nelze zaměstnavatelům doporučit, aby se těchto prodlení dopouštěli, neboť v rozhodovací praxi Nejvyššího soudu lze dohledat i případy, kdy takto benevolentní k zaměstnavateli nebyl. Zaměstnavatelé (zejména ve mzdové oblasti) by proto měli nastavit své odměňování tak, aby mohly být případné pochybnosti odstraněny a vypořádány nejpozději do dne splatnosti odměny za práci. Ačkoliv totiž v daném případě zaměstnavatel v tomto sporu uspěl, pořad vyplatil zaměstnanci část mzdy pozdě, a může tak být mimo jiné odpovědný za přešůpek spočívající v neposkytnutí části mzdy a povinen vyplatit úrok z prodlení.

MZDA JAKO PENĚŽITÉ PLNĚNÍ ZA PRÁCI PRO ÚČELY VÝPOČTU PRŮMĚRNÉHO VÝDĚLKU

Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 29. října 2021, sp. zn. 21 Cdo 1352/2021
(dostupné na www.nsoud.cz)

Výklad právní otázky, jaké plnění se považuje za mzdu, byl v rozhodovací praxi dovolacího soudu podán ve vztahu k právní úpravě obsažené v zákoně č. 1/1992 Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělku, ve znění pozdějších předpisů, účinném do 31. prosince 2006 (dále jen „zákon o mzdě“). Podle tohoto výkladu (srov. například rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 8. listopadu 2004, sp. zn. 21 Cdo 537/2004, uveřejněný pod číslem 28 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, roč. 2005, nebo rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 19. září 2006, sp. zn. 21 Cdo 2107/2005, uveřejněný pod číslem 62 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, roč. 2007) **základním pojmovým znakem mzdy je, že přísluší za vykonanou práci; není přitom rozhodující, zda je poskytována v penězích, nebo jako naturální mzda** za podmínek uvedených v § 13 zákona o mzdě. **Vedle**

základní mzdy (měsíční, hodinové či podílové) **je třeba za mzdu považovat i její ostatní složky** (např. příplatky, odměny, prémie apod.), **byly-li poskytnuty zaměstnanci za práci. Jestliže ovšem poskytnuté hmotné plnění nemá žádnou vazbu na vykonanou práci (např. na odvedený výkon, odpracovanou dobu apod.) a zhodnocuje jiné faktory (např. pouhou existenci pracovního poměru), nejedná se o mzdu.** Z tohoto důvodu zaměstnanci v zásadě nepřísluší mzda za dobu, kdy práci nevykonává (např. po dobu překážek v práci, kdy mu náleží náhrada mzdy nebo dávky nemocenského pojištění).

Vzhledem k obsahově shodnému vymezení pojmu mzda v § 4 odst. 2 věty první zákona o mzdě a v § 109 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, účinného od 1. ledna 2007, jako peněžitého plnění a plnění peněžité hodnoty (naturální mzda) poskytovaného zaměstnavatelem zaměstnanci za práci, se **uvedené závěry uplatní i za právní úpravy účinné od 1. ledna 2007.**

Komentář

V komentovaném usnesení se Nejvyšší soud vrátil k výkladu pojmu mzdy jakožto odměny za práci. Zopakoval, že i ve světle nové právní úpravy podle zákoníku práce č. 262/2006 Sb. jsou mzdou pouze taková plnění, která byla poskytnuta zaměstnanci za práci. Ne všechna peněžitá plnění je tedy možné považovat za mzdu, na což se často zapomíná zejména v případě odměn za pracovní či životní jubilea či za jednání zaměstnance při předcházení, likvidaci nebo odstraňování následků mimořádných událostí upravených v § 224 zákoníku práce, ale rovněž v případě některých peněžitých benefitů. Ačkoliv zákoník práce rovněž tato plnění nazývá odměnou, nemají žádnou vazbu na výkon práce, a nejde tedy o mzdu.

Základním kritériem pro odlišení mzdy (platu) od jiných peněžitých plnění je tedy zjištění, za co je dané peněžité plnění poskytováno. Pokud je navázáno na parametry, podle nichž se poskytuje mzda či plat, tj. pokud je poskytováno podle složitosti, odpovědnosti či námaňavosti práce, podle obtížnosti pracovních podmínek, nebo podle pracovní výkonnosti či výsledků práce konkrétního zaměstnance, jedná se bez ohledu na název o mzdu či plat (jejich složku). Pokud taková kritéria rozhodující nejsou a jde např. o plnění poskytované „všem stejně“ jen za to, že jsou u zaměstnavatele v pracovněprávním vztahu, nemůže se jednat o mzdu či plat.

Za mzdu rovněž nelze považovat ani její náhradu, neboť jde o kompenzaci za období, kdy zaměstnanec z rozličných důvodů (čerpání dovolené, dočasná pracovní neschopnost apod.) práci nevykonává. Dovolací soud se výkladem pojmu mzda zabýval pro účely výpočtu průměrného výdělku, který se zjišťuje z hrubé mzdy zúčtované zaměstnanci k výplatě a odpracované doby v daném rozhodném období. Zaměstnankyně se přitom obrátila na Nejvyšší soud s názorem, že do průměrného výdělku je nutno započíst i náhradu mzdy, tj. de facto „celou hrubou mzdu“ vyplacenou za dané období.

S ohledem na uvedené Nejvyšší soud dovolání žalobkyně odmítl a na výše uvedených závěrech setrval. Protože se náhrada mzdy neposkytuje za práci, nemůže být ani zahrnuta do výpočtu průměrného výdělku. Dovolací soud tím tedy potvrdil dosavadní praxi, s čímž se ztotožňují i autoři tohoto komentáře. Opačný výklad by v oblasti odměňování představoval „zemětřesení“ a pravděpodobně by odstartoval řadu soudních sporů, ve kterých by se zaměstnanci domáhali doplatků peněžitých plnění počítaných z průměrného výdělku tam, kde by tento způsob výpočtu pro ně vycházel výhodněji. Pojem mzdy, platu nebo odměny z dohody jakožto plnění za vykonanou práci je přitom v § 109 odst. 1 zákoníku práce jasně definován a jiný než tento výklad ani nepřipouští.

Mgr. Michal VRAJÍK,
advokát

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