



Z AKTUÁLNÍ JUDIKATURY

POSKYTOVÁNÍ PŘÍPLATKU ZA DÉLKU ODBORNÉ PRAXE Z HLEDISKA ZÁSADY ROVNÉHO ZACHÁZENÍ V OBLASTI ODMĚŇOVÁNÍ

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 18. ledna 2022, sp. zn. 21 Cdo 627/2021
(dostupný na www.nsoud.cz)

Žalobce vykonával jako **vedoucí personálního útvaru** (a později jako vedoucí personálního útvaru a útvaru mzdového účetnictví) **práci, která zjevně nebyla stejnou prací nebo prací stejné hodnoty jako u zaměstnanců žalované odměňovaných hodinovou mzdou**. Z hlediska užitého kritéria, o které se v tomto případě jedná – délky praxe, je však žalobce i s těmito zaměstnanci (se stejnou délkou praxe) srovnatelný. S žalobcem bylo v rozhodném období zacházeno odlišně – nebyl mu vyplácen příplatek odvíjející se od délky praxe. Jako důvod vyplácení příplatku akceptoval odvolací soud to, že **příplatkem vypláceným podle délky odborné praxe ocenil zaměstnavatel zaměstnance v dělnických profesích, u nichž nejsou zvláštní požadavky na vzdělání, a spíše je hodnocena praxe**.

Dovolací soud souhlasí s argumentem, že **důrazem na význam praktické zkušenosti pro vykonávanou práci se zaměstnanci kategorie D skutečně lišili od kategorie zaměstnanců, do níž náležel žalobce** a pro kterou bylo určité dosažené vzdělání vyžadováno již od počátku pracovního poměru a i výše mzdy se (mimo jiné) od tohoto vzdělání odvíjela. **Jestliže bylo kritéria délky praxe užitou uvnitř skupiny zaměstnanců žalované v dělnických profesích, došlo tím k uplatnění kritéria, které má vztah k jimi vykonávané práci**, a k rozlišení mezi nimi při oceňování práce zaměstnavatelem. Jinými slovy, práci zkušenějších dělníků oceňovala žalovaná v předmětném období více než práci dělníků méně zkušených. **Kritérium délky praxe tedy sloužilo pouze k rozlišování mezi nimi navzájem, a nikoliv k jejich nedůvodnému zvýhodňování vůči jiným skupinám zaměstnanců**, tedy ani vůči žalobci.

Komentář

Mzdová sféra je z pracovněprávního hlediska charakterizována poměrně velkou mírou volnosti, kdy je ponecháno na účastnících pracovního poměru, jakým způsobem a v jaké výši bude zaměstnanec za práci odměňován, resp. z jakých složek se bude mzda skládat. Jedním z omezení zaměstnavatele nicméně je, že je povinen dodržovat zásadu rovného zacházení a zákazu diskriminace (mimo jiné) v oblasti odměňování. Z této zásady zjednodušeně vyplývá,

že u srovnatelné skupiny zaměstnanců musí mít všichni tito zaměstnanci zaručeny srovnatelné mzdové podmínky.

Komentované rozhodnutí se zabývalo případem zaměstnavatele, jenž v rámci své mzdové politiky poskytoval zaměstnancům tzv. příplatek za odbornou praxi podle počtu odpracovaných let. Jádrem sporu spočívalo v tom, že zaměstnavatel poskytoval tuto složku mzdy pouze zaměstnancům s hodinovou mzdou (šlo o dělnické profese). Zaměstnanci s měsíční mzdou (zjednodušeně v administrativních pozicích) nárok na tento příplatek neměli. Jeden z těchto zaměstnanců v tom spatřoval porušení zásady rovného zacházení v oblasti odměňování a domáhal se po zaměstnavateli náhrady škody odpovídající výši nepřiznaného a nevyplaceného příplatku.

Soudy nižších stupňů zaměstnanci za pravdu nedaly, neboť za sporné roky 2017 a 2018 akceptovaly rozdělení zaměstnanců podle toho, zda zaměstnavatel pokládá za důležité vydvihnout přínos délky praxe, která byla podle zaměstnavatele významnější právě u dělnických pozic. Zaměstnanci dal odvolací soud za pravdu pouze v případech roku 2019, kdy zaměstnavatel změnil pravidla rozdělení do kategorií pro účely poskytování příplatku tak, že nebyla přezkoumatelná, a shledal je „diskriminačními“. Zaměstnavatel se proti tomuto závěru nebránil, a Nejvyšší soud se tedy zabýval pouze situací v letech 2017 a 2018, kdy zaměstnavatel používal rozdělení na dělnické a „ostatní“ profese jako rozhodné kritérium pro poskytnutí příplatku za odbornou praxi.

Dovolací soud nenašel na postupu zaměstnavatele závady, a námitky zaměstnance tedy nevyslyšel. Dospěl k závěru, že v případě dělnických pozic měl zaměstnavatel legitimní důvod oceňovat délku jejich praxe. Dovodil tedy, že z hlediska zásady rovného zacházení se nacházel žalující zaměstnanec v jiné kategorii (a nebyl tak s dělnickými profesemi srovnatelný), neboť účelem příplatku bylo ocenit kvalifikační postup pouze u pozic bez formálních požadavků na vzdělání. Zároveň dovolací soud zdůraznil, že tento typ příplatku (odměňující zaměstnance podle délky praxe) je v zásadě přípustný, avšak je potřeba v každém případě zkoumat, zda existuje vztah mezi kvalitou vykonávané praxe a délkou pracovního poměru.

Autoři se ztotožňují se závěrem dovolacího soudu, že kritérium délky praxe z hlediska odměňování (tj. zjednodušeně řečeno navyšování mzdy podle „seniority“) je přípustné – obecně je totiž pravda, že zkušenější zaměstnanec má zpravidla pro zaměstnavatele větší přínos než nováček, což by měl zaměstnavatel mít možnost ocenit, a to i při srovnatelné náplni práce (zkušenější zaměstnanec bývá zpravidla efektivnější a samostatnější). V komentovaném rozhodnutí nicméně dovolací soud tuto zásadu zcela nerespektoval – podle názoru autorů je do jisté míry diskutabilní závěr, proč u „administrativních“ pozic zaměstnavatel neoceňuje délku praxe za situace, kdy i na těchto místech se zaměstnanec stává postupem času pro zaměstnavatele přínosnějším. Z komentovaného rozhodnutí dostatečně nevyplývá, proč je v pořádku oceňovat tímto příplatkem jen zkušenější dělníky, a ne jiné zaměstnance, pokud smyslem tohoto příplatku by mělo být ocenit délku praxe, a nikoliv jen vstupní úroveň vzdělání.

ČERPÁNÍ DOVOLENÉ ZAMĚSTNANCI V NEPŘETRŽITÉM PROVOZU

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 26. ledna 2022, sp. zn. 21 Cdo 1299/2021
(dostupný na www.nsoud.cz)

Sám zákonodárce měl za to, že **pravidlo o nezapočítávání svátku do dovolené podle ustanovení § 219 odst. 2 věty první zák. práce se vztahuje též na zaměstnance, kteří pracují v nepřetržitém provozu a jimž byla zaměstnavatelem v souladu s ustanovením § 91 odst. 4 zák. práce v předem stanoveném rozvrhu pracovních směn určena směna na den, na který připadl svátek**, neboť v opačném případě by zákonodárce neměl žádný důvod k vymezení výjimky z tohoto obecného pravidla, která se uplatní, je-li

zaměstnanci na tento den určeno čerpání dovolené na jeho žádost (tedy vyhoví-li zaměstnavatel žádosti zaměstnance o poskytnutí dovolené na tento den a čerpání dovolené pouze na tento den určí).

(...)

S ohledem na shora uvedené je třeba dospět k závěru, že „**obvyklým pracovním dnem**“ ve smyslu ustanovení § 219 odst. 2 věty první zák. práce je třeba rozumět **den, na který byla zaměstnanci zaměstnavatelem v předem stanoveném rozvrhu týdenní pracovní doby** podle ustanovení § 84 zák. práce, resp. v předem stanoveném rozvrhu pracovních směn (srov. § 78 odst. 1 písm. c) zák. práce) **rozvržena pracovní doba (určena směna)**, a to **bez ohledu na to, v jakém provozu nebo pracovním režimu zaměstnanec pracuje** a zda jde o zaměstnance s rovnoměrným (§ 78 odst. 1 písm. l) zák. práce), nebo nerovnoměrným (§ 78 odst. 1 písm. m) zák. práce) rozvržením pracovní doby.

Komentář

Komentované rozhodnutí se zabývalo v praxi dlouho nevyřešenou otázkou, zda se zásada uvedená v § 219 odst. 2 zákoníku práce (ve znění účinném do 31. prosince 2020), podle níž se dovolená nečerpá ve svátek (resp. připadne-li v době čerpání dovolené na obvyklý pracovní den svátek, nezapočítává se do dovolené), vztahuje i na zaměstnance pracující v nepřetržitém provozu. Zatímco v případech zaměstnanců s „klasickým“ rozvržením pracovní doby např. na kancelářských pozicích bylo nezpochybnitelné, že během svátku se dovolená nečerpá, v případě zaměstnanců uvedených v § 91 odst. 4 zákoníku práce byla tato otázka sporná. Zejména u zaměstnanců pracujících v nepřetržitém provozu byla i odborná veřejnost rozdělena v tom, zda se v jejich případě dovolená ve svátek čerpá, nebo ne. Z povahy tohoto provozu totiž vyplývá, že po zaměstnanci může být požadován výkon práce i ve svátek, a bylo tedy diskutabilní, zda má vůbec takový zaměstnanec „obvyklý pracovní den“ – svátek se do čerpání dovolené nezapočítává právě tehdy, připadne-li na obvyklý pracovní den.

Před tuto otázku byl Nejvyšší soud postaven v komentovaném rozhodnutí, neboť mezi zaměstnancem pracujícím v nepřetržitém provozu a jeho zaměstnavatelem byl zahájen soudní spor o to, zda se do dovolené nařízené takovému zaměstnanci započítává Velikonoční pondělí, nebo ne. Okresní soud dal sice za pravdu zaměstnavateli, když uvedl, že zaměstnanci v nepřetržitém provozu „obvyklý pracovní den“ nemají, krajský soud jako soud odvolací byl nicméně opačného názoru, neboť argumentoval mimo jiné i tím, že po novele zákoníku práce provedené zákonem č. 285/2020 Sb. byla zákonem zakotvena výjimka právě pro tyto zaměstnance. Z toho dovodil, že pravidlo o nezapočítávání svátků do dovolené se vztahuje na všechny zaměstnance bez ohledu na rozvržení pracovní doby a povahu provozu, tj. i na zaměstnance pracující v nepřetržitém provozu.

Nejvyšší soud se poté ztotožnil s názorem odvolacího soudu, když zaujal názor, že dané pravidlo vyjadřující, že svátek má přednost před dovolenou, se musí vztahovat na všechny zaměstnance. Akceptoval argument odvolacího soudu o tom, že s ohledem na výslovné přidání výjimky s účinností od 1. ledna 2021 si musel být zákonodárce vědom toho, že dané pravidlo se vztahuje na všechny skupiny zaměstnanců. U pojmu „obvyklý pracovní den“ stěžejního pro výklad tohoto pravidla poté uzavřel, že je potřeba jej vykládat tak, že jde o jakýkoliv den, na který byla zaměstnanci rozvržena směna. V daném případě zaměstnavatel rozvrhl směnu zaměstnanci na svátek, a poté určil čerpání dovolené. Proto Nejvyšší soud uzavřel, že tímto určením vlastně „udělal“ zaměstnavatel ze svátku obvyklý pracovní den, a podpořil názor odvolacího soudu.

Autoři hodnotí komentované rozhodnutí s rozpaky. Zejména nesouhlasí s tím, jak se odvolací soud a dovolací soud vypořádaly s výkladem pojmu „obvyklý pracovní den“. Účelem tohoto ustanovení bylo podle názoru autorů vyjádřit, že musí jít o den, kdy zaměstnanec obvykle pracuje, tj. např. u kancelářských pozic pondělí až pátek podle standardních rozvrhů směn. U nepřetržitého provozu přitom takový den z povahy věci neexistuje, protože

pracovní dny se liší, připadají na různé dny v týdnu i na svátky podle potřeby zaměstnavatele a rozvržení pracovní doby. Soudy podle názoru autorů proto měly právní úpravu účinnou do 31. prosince 2020 aplikovat opačně. Argumentaci soudů je nicméně potřeba akceptovat s tím, že dotčeným zaměstnavatelům autoři doporučují, aby prověřili, jakým způsobem k této otázce u dovolené za roky 2020 a dřívější přistupovali, neboť nelze po vydání tohoto rozhodnutí vyloučit, že se najdou další zaměstnanci, kteří uplatní podobný nárok, pokud tito zaměstnavatelé vycházeli z opačného pojetí, než v komentovaném rozhodnutí vyslovil Nejvyšší soud.

Mgr. Michal VRAJÍK,
advokát

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



ODPOVÍDÁME NA DOTAZY ČTENÁŘŮ

ROČNÍ ZÚČTOVÁNÍ

Mám dotazy ohledně provedení ročního zúčtování:

- 1. Můžu od zaměstnance v souvislosti s ročním zúčtováním daní přijmout dokumenty, které jsou naskenované (např. potvrzení o provedených odběrech krve, potvrzení druhého z poplatníků..., dary, ...), nebo mám vyžadovat předložení originálů?**
- 2. Zaměstnanec je jedním z účastníků smlouvy o úvěru, ale na potvrzení o zaplacených úrocích není uvedeno jeho jméno, ale druhého účastníka smlouvy. Je toto potvrzení v pořádku a můžu částku uvedenou v potvrzení odečíst ze základu daně zaměstnance v rámci ročního zúčtování daní?**

K. M., Přerov

K bodu 1

S ohledem na elektronizaci mzdového účetnictví, které vyšly vstříc i nové tiskopisy Prohlášení poplatníka a Žádost o roční zúčtování, vydala Finanční správa již v roce 2017 Sdělení pro plátce daně ze závislé činnosti k tiskopisu Prohlášení poplatníka daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti od zdaňovacího období 2018, ve kterém uvedla, že bude akceptovat i doklady předložené zaměstnancem v elektronické formě. Je však třeba vždy zachovat zásadu obezřetnosti. Jinak budete přistupovat k dokladu, který byl vystaven pouze v elektronické formě, což jsou většinou různá potvrzení stažená z webových aplikací třetích stran (potvrzení o platbách pojistného na životní, penzijní či doplňkové pojištění, potvrzení výše