Z AKTUÁLNÍ JUDIKATURY

ODNĚTÍ POHYBLIVÉ SLOŽKY MZDY

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 15. srpna 2018, sp. zn. 21 Cdo 5984/2017
(dostupný na www.nssoud.cz)

Z uvedeného vyplývá, že **zaměstnanec a zaměstnavatel si mohou smluvně ujednat nebo může být stanoveno jednostranně zaměstnavatelem, že – tak jako v projednávané věci – bude určitá část mzdy nenároková (fakultativní)**, tedy závislá

na rozhodnutí zaměstnavatele o jejím vyplacení, krácení či nevyplacení na základě posouzení výsledků práce zaměstnance. **Má-li však toto rozhodnutí zaměstnavatele záležet na zhodnocení splnění určitých sjednaných či stanovených předpokladů, je zřejmé, že výsledky práce zaměstnance nelze odhadovat předem a oznámit zaměstnanci, že v příštím období již nebude mít dobré pracovní výsledky.** V tomto ohledu je proto možné, že tato část mzdy bude skutečně pohyblivá, tedy její výše za určité sledované období (měsíc, čtvrtletí, pololetí či rok) bude rozdílná, a to na základě posouzení rozdílných výsledků práce zaměstnavatelem, které lze učinit až po uplynutí sledovaného období. **Jiná je ovšem situace, hodlá-li zaměstnavatel odejmout (odebrat) pohyblivou složku jako takovou, tedy nikoli na základě hodnocení výsledků práce nepřiznat pohyblivou složku mzdy jen za určité sledované období.**

Zde je třeba mít na zřeteli, že **zaměstnanec má právo znát podmínky, za nichž má pro zaměstnavatele konat práci; proto sjednání, stanovení nebo určení mzdy musí vždy předcházet výkonu práce**, za kterou má tato mzda příslušet (srov. § 113 odst. 3 zák. práce). To platí nejen při sjednání, stanovení nebo určení mzdy v souvislosti se vznikem pracovního poměru, ale také při každé změně podmínek odměňování.

Vzhledem k uvedenému dovolací soud již v minulosti dovodil, že **skutečnost, že zaměstnanci již nadále nebude poskytována část mzdy (její složka) stanovená zaměstnavatelem v závislosti na hodnocení pracovních výsledků zaměstnance nebo na základě jiných hledisek (že mu tuto část mzdy zaměstnavatel jako takovou odebírá), je zaměstnavatel povinen zaměstnanci oznámit před začátkem výkonu práce, za kterou mu tato část mzdy doposud příslušela**, a že až do tohoto oznámení má zaměstnanec právo na mzdu v dosavadní (sjednané nebo stanovené) výši (k tomu srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15. 3. 2016, sp. zn. 21 Cdo 4254/2014, uveřejněný v Bulletinu advokacie č. 10/2016, str. 60). **Rozhodne-li se proto zaměstnavatel odejmout (odebrat) pohyblivou složku mzdy jako takovou (nikoli ji nepřiznat pouze za určité období vzhledem k neuspokojivým pracovním výsledkům zaměstnance), nemůže tak učinit zpětně, nýbrž jen do budoucna.** Rozhodnutí o odebrání pohyblivé složky mzdy – jak správně uvažoval odvolací soud – musí zaměstnavatel doručit zaměstnanci nejpozději v den, kdy změna má nabýt účinnosti.

Komentář

V komentovaném rozsudku se Nejvyšší soud opět zabýval otázkou nenárokových složek mzdy, jako jsou (zpravidla) nejrůznější odměny, prémie či bonusy, které zaměstnavatel zaměstnanci přiznává při splnění určitých podmínek.

Nejvyšší soud se konkrétně vyjadřoval k případu zaměstnance, který měl zaměstnavatelem přiznánu pohyblivou složku mzdy ve výši 15 000 Kč měsíčně. Tato složka byla zaměstnavatelem dne 30. 5. 2014 odňata a nebyla zaměstnanci vyplacena již za květen 2014. Zaměstnanec za toto jednání se zaměstnavatelem okamžitě zrušil pracovní poměr pro nevyplacení části mzdy. Jak Městský soud v Praze, tak Nejvyšší soud se přitom postavily na stranu zaměstnance.

Nejvyšší soud pak ve svém rozhodnutí vysvětlil a zdůraznil, že u nenárokových složek mzdy, jejich přiznávání a odebírání je zaměstnavatel povinen zohlednit následující dvě pravidla:

- pokud je určitá složka mzdy závislá na vyhodnocení pracovních výsledků zaměstnance, resp. dalších ukazatelů (např. čtvrtletní bonus přiznávaný podle kvality práce zaměstnance a hospodářských výsledků zaměstnavatele), je logické, že teprve po skončení relevantního hodnoceného období zaměstnavatel vyhodnotí pracovní výsledky zaměstnance, resp. případné další ukazatele a podle toho rozhodne o tom, zda danou složku mzdy přizná a v jaké výši (plné, či krácené);
- pokud se zaměstnavatel rozhodne takovou složku mzdy zaměstnanci zcela odejmout, může tak učinit jedině do budoucna, a nikoliv zpětně. Zaměstnanec má totiž právo znát

předem podmínky odměňování, tedy vědět, jaké složky mzdy mu za práci přísluší a za jakých podmínek. Odnětí nenárokové složky mzdy má tak vůči zaměstnanci účinky nejdříve ode dne doručení rozhodnutí zaměstnavatele o odnětí dané složky mzdy (např. ve formě nového mzdového výměru, v němž už daná složka mzdy nebude uvedena), ale nikdy zpětně.

S uvedenými závěry Nejvyššího soudu se lze plně ztotožnit a lze jen doporučit, aby se jimi praxe důsledněji řídila. Přestože tzv. sankční opatření, která mohl zaměstnavatel ukládat zaměstnanci a která zahrnovala mimo jiné snížení nebo odnětí nenárokové složky mzdy až na 3 měsíce dopředu, zmizela ze zákoníku práce již před více než 25 lety, autor tohoto příspěvku se i nadále ve své advokátní praxi velmi často setkává se mzdovými výměry či vnitřními mzdovými předpisy upravujícími právo zaměstnavatele „potrestat" zaměstnance odebráním nenárokové složky mzdy. Taková praxe však odporuje nejen zákonu, ale rovněž samotné povaze pracovněprávních vztahů jako soukromoprávních vztahů, v nichž jsou si účastníci rovni a žádný nemá nad druhým „trestní" pravomoci.

PRÁVO ZAMĚSTNANCE ODMÍTNOUT KONÁNÍ PRACOVNÍ CESTY

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 9. října 2018, sp. zn. 21 Cdo 1561/2018

(dostupný na www.nssoud.cz)

Určil-li tedy žalovaný (jak vyplývá z obsahu spisu) ve smyslu ustanovení § 153 zák. práce předem písemně žalobci ve výzvách k nástupu na pracovní cesty, že nocování během pracovní cesty bude probíhat ve vozidle, které je pro tento účel dostatečně konstrukčně vybaveno, a sdělil-li žalobci na jeho dotaz, že o víkendech je připraveno nocování a ubytování pro řidiče na základně v A. v B. (přičemž soudy vycházely ze zjištění, že i na základně v A. by žalobce trávil nezkrácený týdenní odpočinek v kabině vozu), a nezměnil-li žalovaný takto určený způsob čerpání běžné týdenní doby odpočinku ani poté, co mu žalobce sdělil, že takto určený způsob ubytování je v rozporu s právními předpisy, a co žalovaného vyzval, aby mu sdělil, kde pro něj bude během pracovní cesty zajištěno řádné ubytování a jak bude toto ubytování financováno, nebyl žalobce povinen na tyto pracovní cesty nastoupit, neboť **žalovaný určil žalobci způsob ubytování v rozporu s právními předpisy, měl-li žalobce podle jeho pokynů trávit běžnou týdenní dobu odpočinku po celou dobu trvání zahraničních pracovních cest** (od 11. 3. 2016 do 9. 4. 2016 a od 3. 6. 2016 do 26. 6. 2016) ve vozidle. Za situace, kdy byly podmínky pracovních cest žalovaným určeny tak, že by žalobce v případě respektování pokynů žalovaného porušoval právní předpisy, **jednal žalobce v souladu s ustanovením § 301 písm. a) a c) zák. práce, odmítl-li za těchto podmínek na pracovní cesty nastoupit, a v tomto jeho jednání nelze spatřovat porušení povinnosti zaměstnance**. Nepřiděloval-li žalovaný žalobci za této situace v době od 11. 3. 2016 do 9. 4. 2016 a od 3. 6. 2016 do 26. 6. 2016 jinou práci podle pracovní smlouvy, jejíž výkon by byl v souladu s právními předpisy, ačkoliv žalobce byl v tomto období připraven, ochoten a schopen konat práci podle pracovní smlouvy (nemohl-li tedy žalobce vykonávat práci podle pracovní smlouvy jen v důsledku postupu zaměstnavatele), **jednalo se i v případě těchto období o jinou překážku v práci na straně zaměstnavatele, než která je uvedena v § 207 zák. práce, a žalobci proto za uvedenou dobu přísluší náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku (srov. ustanovení § 208 zák. práce)**.

Zaměstnavatel je tedy i při určení doby a místa nástupu pracovní cesty, jejího ukončení a její délky podle ustanovení § 153 odst. 1 zák. práce povinen přihlížet k oprávněným zájmům zaměstnance, a to i v případě, že vysílání na pracovní cesty představuje podstatný znak výkonu sjednaného druhu práce. Dovolateli lze dát za pravdu též v tom, že samotný pojem „přihlížet" neznamená podle doslovného výkladu povinnost respektovat jakékoli zájmy žalobce. **Zaměstnavatel je však vždy povinen určit podmínky pracovní cesty takovým**

způsobem, aby zaměstnanec, který dbá zaměstnavatelem předem určených pokynů, v průběhu pracovní cesty dodržoval právní předpisy (aby nebyl „nucen" právní předpisy v průběhu pracovní cesty porušovat) a aby zaměstnavatel mohl dostát všem svým zákonným povinnostem.

Komentář

V tomto rozsudku řešil Nejvyšší soud otázku, jak se smí zaměstnanec postavit k pracovní cestě, na kterou ho zaměstnavatel vysílá s tím, že mu určí podmínky pracovní cesty v rozporu s právními předpisy. Konkrétně se jednalo o řidiče silniční nákladní dopravy, který byl zaměstnavatelem vyslán na několikatýdenní zahraniční pracovní cestu, při níž mu zaměstnavatel nezajistil ubytování s odůvodněním, že má zaměstnanec přenocovat ve vozidle. Nocování ve vozidle (byť je ke spánku konstrukčně vybaveno) nicméně příslušné právní předpisy umožňují jen v případě tzv. denní doby odpočinku a zkrácené týdenní doby odpočinku (a to ještě jen na základě rozhodnutí řidiče, nikoliv zaměstnavatele).

Zaměstnanec se za této situace rozhodl **nenastoupit na pracovní cestu**, což zaměstnavatel považoval za porušení povinností zaměstnance a zaměstnanci vykázal tzv. **neplacené volno**, tedy překážku v práci na straně zaměstnance.

Nejvyšší soud se však přiklonil na stranu zaměstnance a dovodil, že **pokud jsou podmínky pracovní cesty určeny v rozporu s právními předpisy** (respektive jsou určeny tak, že je zjevné, že zaměstnanec bude nucen porušovat právní předpisy), **neporušuje zaměstnanec své povinnosti, když pracovní cestu odmítne vykonat**. Doba, po kterou zaměstnavatel zaměstnanci nepřiděluje práci, je pak **překážkou v práci na straně zaměstnavatele** a zaměstnanci za tuto dobu přísluší náhrada mzdy (platu) ve výši průměrného výdělku.

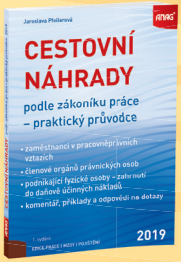
Zaměstnavatel tedy při vysílání zaměstnance na pracovní cestu **musí předem určit podmínky cesty** zahrnující zejména dobu a místo nástupu a ukončení cesty, místo plnění pracovních úkolů, způsob dopravy a ubytování **tak, aby tyto podmínky splňovaly náležitosti požadované právními předpisy**.

Nejvyšší soud ještě připustil, že **může nastat i situace, že zaměstnavatel zaměstnance vyšle na pracovní cestu, aniž by předem určil (jakékoliv) podmínky, za kterých má být pracovní cesta vykonána**. V takovém případě má zaměstnanec právo **sám si zajistit podmínky pracovní cesty podle svého uvážení a následně podle toho po zaměstnavateli požadovat odpovídající cestovní náhrady, jakož i zálohu na ně**. S uvedenými názory se lze plně ztotožnit.

Mgr. Michal VRAJÍK,
samostatný advokát; externí spolupracovník, Human Garden

CESTOVNÍ NÁHRADY PODLE ZÁKONÍKU PRÁCE – PRAKTICKÝ PRŮVODCE 2019
Jaroslava Pfeilerová

Publikace obsahuje komentář k sedmé části zákoníku práce, ve které jsou upraveny povinnosti zaměstnavatele k náhradám výdajů v souvislosti s výkonem práce. Jednotlivá zákonná ustanovení jsou čtenáři přiblížena také v příkladech a odpovědích na související dotazy. V publikaci jsou podrobně popsány povinnosti zaměstnavatele při poskytování cestovních náhrad, práva zaměstnanců, dobrovolná plnění, poskytování cestovních náhrad jednatelům a ostatním členům orgánů právnických osob, cizincům, ale také postupy při daňovém posouzení poskytnutých náhrad z hlediska zaměstnavatele i z hlediska zaměstnance. Čtenáři jsou upozorněni na nejčastější pochybení, která se v této oblasti vyskytují, možné sankce kontrolních orgánů a na související judikaturu.



obj. kód 5752 | 192 stran | brožovaná | vyšlo v lednu 2019 | 309 Kč