

## V Ý K L A D O V Á S T A N O V I S K A A K V ( X X X . )

přijata na zasedání Kolegia expertů AKV ve Škoda Auto, a.s., Mladá Boleslav,  
dne 25. 4. 2023

### 1. VRÁCENÍ ODSUPNÉHO

Právní úprava: § 67 a § 68 ZP

Popis problému:

Je-li zaměstnanci poskytnuto zvýšené odstupné (např. namísto tří pět násobků průměrného měsíčního výdělku) a zaměstnanec opětovně nastoupí k původnímu zaměstnavateli, **započítává se pro účely vrácení odstupného ve smyslu ustanovení § 68 ZP pouze zákonná minimální výše odstupného, nebo i zvýšené odstupné?** Byl by nějaký rozdíl v tom, kdyby bylo zvýšené odstupné poskytnuto **na základě individuální dohody se zaměstnancem**, nebo by vyplývalo z dokumentu závazného vůči všem zaměstnancům (typicky vnitřní předpis či kolektivní smlouva)?

Pokud by odpověď na první položenou otázku byla kladná a zaměstnavatel se se zaměstnancem **domluvil na výši odstupného v konkrétní výši (např. 200.000 Kč), jak se má tato částka zohlednit při výpočtu délky doby, po kterou je zaměstnanec povinen vrátit odstupné?**

#### Stanovisko

Zákoník práce v § 68 stanoví, že je zaměstnanec povinen vrátit odstupné v případě, kdy opětovně začne konat práci u původního zaměstnavatele na základě pracovní smlouvy nebo dohody o pracovní činnosti. Doba, po kterou povinnost zaměstnance vrátit odstupné vzniká, a výše vrácené částky závisí na počtu násobků průměrného měsíčního výdělku, z nichž byla výše odstupného odvozena. **Zákoník práce neuvádí ani pro tento účel nerozlišuje pojmy „zákonné“ nebo „zvýšené“ odstupné, určuje pouze jeho minimální výši.** Formálně vzato i jakkoliv zvýšené odstupné je stále odstupným. Pro daný případ to znamená, že za dobu vztahující se k povinnosti zaměstnance vrátit odstupné **je třeba považovat dobu odpovídající celkové výši poskytnutého odstupného včetně jeho zvýšení nad zákonné minimum.**

Zákoník práce nerozlišuje co do vrácení odstupného **ani to, na jakém základě právo na vyšší, než minimální odstupné zaměstnanci vzniklo.** Je proto bez právního významu, zda bylo odstupné „zvýšeno“ na základě kolektivní či individuální smlouvy nebo třeba na základě vnitřního předpisu zaměstnavatele.

Dosáhne-li odstupné alespoň minimální výše podle zákoníku práce (viz ustanovení § 67), jde ho určit také konkrétní (pevnou) částkou, tj. bez výslovné vazby na počet násobků průměrného měsíčního výdělku zaměstnance. V takovém případě **nutno pro účel vrácení odstupného takovou konkrétní částku přepočítat na násobky průměrného měsíčního výdělku zaměstnance.** S velkou pravděpodobností vyjde desetinné číslo. To není chyba, jde pouze

o vlastnost výpočtu. Desetinou část musí zaměstnavatel **převést na kalendářní dny v kalendářním měsíci, na který vychází konec takto stanovené doby** (použije se výpočet poměrné části obdobně, jako je uvedeno v ustanovení § 68 odst. 2 ZP).

## 2. SJEDNÁNÍ MZDY S PŘIHLÉDNUTÍM K PRÁCI PŘESČAS A KRATŠÍ PRACOVNÍ DOBA

Právní úprava: § 78 odst. 1 písm. i), § 80, § 113 a § 114 odst. 3 ZP

Popis problému:

Je možné **se zaměstnancem s kratší pracovní dobou sjednat mzdu s přihlédnutím k práci přesčas?** Pokud ano, je povinen ji odpracovat?

### Stanovisko

Zákoník práce umožňuje zaměstnavateli sjednat se zaměstnancem mzdu tak, že již zohledňuje určité množství práce přesčas. U „řadového“ zaměstnance se může jednat o rozsah až 150 hodin práce přesčas za kalendářní rok, u vedoucího zaměstnance až do maximálních limitů práce přesčas, které zákoník práce stanoví. **Zákoník práce tuto možnost nikterak nelimituje, pouze musí být mzda sjednána**, ať už v individuální smlouvě mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, nebo v kolektivní smlouvě.

Má-li zaměstnanec sjednanu **kratší pracovní dobu, za práci přesčas se považuje až taková práce, která je konána nad „běžnou“ stanovenou týdenní pracovní dobu zaměstnance**. Např. běžná týdenní pracovní doba je 40 hodin, ale zaměstnanec má sjednanu kratší pracovní dobu 20 hodin. Kdyby zaměstnanec s rovnoměrným rozvržením pracovní doby v daném týdnu odpracoval po dohodě se zaměstnavatelem 42 hodiny, pouze 2 poslední odpracované hodiny jsou považovány za práci přesčas.

**Zaměstnanci nelze práci nad sjednaný pracovní úvazek nařídít** (viz též stanovisko Kolegia ze dne 2. 2. 2011 – „Vymezení směny u zaměstnance s kratší pracovní dobou“). To znamená, že když zaměstnanec odmítne konat práci nad svoji sjednanou kratší pracovní dobu, není povinen ji odpracovat. **Neodpracuje-li tuto dobu, nemůže ani odpracovat práci přesčas a její nařízení tak nepřichází v úvahu.**

Vzhledem k tomu, že zaměstnanec není povinen pracovat více, než činí jeho kratší pracovní doba (včetně práce přesčas), podle Kolegia **je sjednání mzdy s přihlédnutím k práci přesčas u takového zaměstnance poměrně nepraktické a nelze ho doporučit**. I kdyby k takové dohodě došlo, nic to nemění na faktu, že **zaměstnavatel nemůže z takového sjednání dovozovat své právo požadovat po zaměstnanci automaticky práci nad sjednanou kratší pracovní dobu.**

### 3. SJEDNÁNÍ ÚKLOVÉ MZDY S PŘIHLÉDNUTÍM K PRÁCI PŘESČAS

Právní úprava: § 113 ZP a § 114 odst. 3 ZP

Popis problému:

Je možné se zaměstnancem, který je **odměňován úkolovou mzdou, sjednat takovou mzdou s přihlédnutím k práci přesčas?**

#### Stanovisko

Úkolová mzda je jednou z forem odměňování, kdy v závislosti na tom, kolik úkolů (množství práce) zaměstnanec vykoná, tak vysoká je jeho mzda. Jinými slovy, **čím více úkolů splní, tím vyšší je jeho mzda a naopak**. V zásadě se používá přímá úměra, tedy že hodnota jednoho úkolu se vyjádří v korunách. Mzda zaměstnance za kalendářní měsíc se zjistí tak, že se jednoduše vynásobí hodnota jednoho úkolu a počet úkolů, které zaměstnanec splnil.

Sjednání mzdy již s přihlédnutím k případné práci přesčas v zákonem povoleném rozsahu (viz ustanovení § 114 odst. 3 ZP) **lze uplatnit jak u časové mzdy (typicky měsíční mzdy), tak i u mzdy úkolové**. Kolegium však zdůrazňuje, že výši mzdy zaměstnance za daný kalendářní měsíc je nutné počítat **včetně odpracovaných úkolů, které provedl během práce přesčas**.

*Příklad:*

*Úkolová mzda zaměstnance činí 500 Kč za kompletaci jednoho výrobku. Zaměstnanec v kalendářním měsíci zkompletoval 80 výrobků a dalších 12 během práce přesčas. Zaměstnanci tedy náleží mzda ve výši 46.000 Kč = 500 x (80+12).*

### 4. DAROVÁNÍ PLAZMY (AFERÉZA)

Právní úprava: § 203 odst. 2 písm. d) ZP

Popis problému:

Zaměstnanec pracuje ve **třísměnném pracovním režimu od pondělí do pátku**. Zaměstnanec chodí pravidelně na odběr krevní plazmy v týdně, kdy má noční směny, tedy kdy začíná nedělní noční směnou a končí noční směnou ze čtvrtka na pátek, a to zpravidla v pátek dopoledne. **Kvůli tomu, aby byl na odběr „odpočínutý“, zaměstnanec požaduje, aby mu bylo pracovní volno poskytováno již na noční směnu předcházející samotnému odběru, která začíná ve čtvrtek**. Má na to právo?

#### Stanovisko

Darování krevní plazmy řadí zákoník práce pod odborný pojem aferéza<sup>1</sup> a uznává jako překážku v práci z důvodu obecného zájmu, konkrétně ji řeší ve svém ustanovení § 203 odst. 2 písm. d) následovně: „*k činnosti dárce... při aferéze; přísluší pracovní volno s náhradou mzdy*

---

<sup>1</sup> Metoda sloužící separaci, sběru popř. očištění části krve, přičemž zbylá část se vrací do těla pacienta či dárce a získaná část se dále využívá.

*nebo platu ve výši průměrného výdělku za dobu cesty k odběru, odběru, cesty zpět a zotavení po odběru, pokud tyto skutečnosti zasahují do pracovní doby v rámci 24 hodin od nástupu cesty k odběru“.*

Jak je patrné z výše uvedeného zákonného ustanovení, **tato překážka v práci začíná až nástupem na cestu k odběru. Zaměstnavatel proto není povinen zaměstnance omluvit z práce dříve, než se vydá k odběru krevní plazmy.** Požadavek zaměstnance na pracovní volno v noční směně předcházející samotnému odběru je proto neoprávněný. Zaměstnavateli však nic nebrání, aby tuto překážku v práci poskytoval **ve větším rozsahu, než stanoví zákoník práce**, a pracovní volno zaměstnanci poskytl nad rámec své povinnosti podle právní úpravy.

## 5. NEPOSKYTNUTÍ PŘÍSPĚVKU NA STRAVOVÁNÍ (STRAVENKY)

Právní úprava: § 236 ZP

Popis problému:

Lze **zaměstnanci, který neuhradí část ceny stravenek**, jíž se podílí na nákladech za jejich pořízení, **stravenky neposkytnout**, pokud vnitřní předpis nebo kolektivní smlouva stanoví, že zaměstnanec má nárok na poskytnutí stravenky za každou odpracovanou část směny, a zaměstnanec tuto část směny odpracoval?

### Stanovisko

Ustanovení § 236 odst. 2 ZP předpokládá, že **zaměstnavatel dohodne nebo stanoví další podmínky, za kterých vznikne zaměstnanci právo na stravenku.** Pokud zaměstnavatel stanoví, že podmínkou pro poskytnutí stravenky je úhrada příslušné ceny ze strany zaměstnance, **nemusí zaměstnavatel v případě, že zaměstnanec tuto podmínku nesplní, stravenku poskytnout.** Kolegium se domnívá, že toto pravidlo lze aplikovat i v případě, kdy není výslovně upraveno, nicméně doporučuje tuto podmínku pro odstranění jakýchkoli pochybností výslovně sjednat v kolektivní smlouvě nebo stanovit ve vnitřním předpisu.

## 6. KONKURENČNÍ DOLOŽKA (NĚKTERÉ SOUVISLOSTI)

Právní úprava: § 310 ZP

Popis problému:

Může se zaměstnanec **vyvázat z konkurenční doložky, pokud ještě před porušením povinnosti z ní vyplývající zaplatí zaměstnavateli částku odpovídající smluvní pokutě?** Obecně totiž závazek z konkurenční doložky zaniká zaplacením smluvní pokuty.

Může zaměstnavatel **požadovat vedle smluvní pokuty i náhradu škody, pokud je to sjednáno?**

## Stanovisko

Dokud nedojde k porušení závazku z konkurenční doložky, nedojde ani ke vzniku práva na smluvní pokutu. **Plnění zaměstnance na smluvní pokutu před porušením závazku je plněním bez právního titulu (plněním předčasným) a zaměstnavatel je oprávněn ho nepřijmout a zaměstnanci vrátit.** Takové plnění nemá na existenci závazku z konkurenční doložky vliv a tento **závazek tedy bez ohledu na zaplacení takové částky trvá.**

Pokud zaměstnanec následně závazek z konkurenční doložky poruší, zaměstnavateli **právo na zaplacení smluvní pokuty vznikne až takovým porušením.** Zaměstnavatel může podle názoru Kolegia **započíst pohledávky** (pohledávku zaměstnance na vrácení bezdůvodného obohacení a pohledávku zaměstnavatele na uhrazení smluvní pokuty) **proti sobě.**

Podle Kolegia **lze platně sjednat, že vedle smluvní pokuty náleží zaměstnavateli v případě porušení závazku zaměstnance z konkurenční doložky i náhrada škody.** Nelze ignorovat situace, kdy porušením konkurenční doložky zaměstnavateli vznikne škoda přesahující smluvní pokutu. Výši smluvní pokuty přitom zákoník práce reguluje (přiměřenost), takže **je na místě, aby se zaměstnavatel při splnění zákonných podmínek mohl domoci i náhrady škody, pokud je to sjednáno.**

Oprávněnost takového nároku by se měla následně posuzovat případ od případu podle okolností, a to **jak okolností sjednání závazku k případné náhradě škody** (např. z hlediska možnosti zaměstnance o smlouvě vyjednávat, pravděpodobnost vzniku škody, povědomí o významu sjednaného závazku), **tak i okolností vzniku škody** (např. forma zavinění, příčinná souvislost, závažnost porušení, očekávatelnost škody).

## 7. SROVNATELNÝ ZAMĚSTNANEC V GLOBÁLNÍM MĚŘÍTKU

Právní úprava: § 309 odst. 5 ZP

Popis problému:

Podle ustanovení § 305 odst. 5 ZP jsou agentura práce a uživatel povinni zabezpečit, **aby pracovní a mzdové podmínky dočasně přiděleného zaměstnance nebyly horší, než pracovní a mzdové podmínky srovnatelného zaměstnance.** Jak nahlížet na situace, kdy zaměstnavatel nemá v České republice srovnatelného zaměstnance, a srovnatelný zaměstnanec **je pouze v jiném regionu, kde koná práci za zcela odlišných podmínek** (např. USA nebo Asie)?

## Stanovisko

Pojem srovnatelný zaměstnanec podle ustanovení § 305 odst. 5 ZP **je třeba chápat restriktivně v rámci České republiky.** Pokud jsou mzdové a pracovní podmínky daného zaměstnance z hlediska českých pracovních podmínek a české pracovněprávní úpravy zcela odlišné, **nelze je aplikovat ani na srovnatelného zaměstnance.**

Zapsali: Mgr. Veronika Odrobinová, Mgr. Marie Janšová a JUDr. Bc. Michal Peškar