



Odložení mzdy za práci přesčas (banky přesčasů) – umožnil to svým rozsudkem Nejvyšší správní soud?

Zdroj: shutterstock.com

Zaměstnavatel se bránil proti pokutě od inspekce práce, která u něho předtím provedla kontrolu, při které seznala porušení povinnosti stanovené v § 141 odst. 1 zákoníku práce – povinnost pravidelně odměňovat zaměstnance, a to nejpozději v měsíci následujícím po měsíci, ve kterém na výplatu mzdy vznikl nárok.

Zaměstnavatel totiž na základě dohody některým zaměstnancům neposkytoval mzdu za práci přesčas ihned následující kalendářní měsíc, ale až za měsíc, ve kterém zaměstnanci čerpali za tuto práci přesčas náhradní volno. Náhradní volno tedy bylo „placené“, nikoliv neplacené, jak vyplývá právě z § 141 odst. 1 zákoníku práce - tedy že se musí dosažená mzda za práci přesčas zaměstnanci vyplatit společně se mzdou za kalendářní měsíc, v němž práci přesčas vykonal. Tento postup bývá často součástí tzv. bank přesčasů, což je pojem mimo zákoník práce vyskytující se v různých podobách.

Příklad: Zaměstnanec s hodinovou mzdou 200 Kč v březnu pracoval 10 hodin přesčas, a vznikl mu tak nárok na mzdu za práci přesčas ve výši 2 000 Kč. I přesto však obdrží ve mzdě za tento měsíc (za březen) pouze „standardní“ část mzdy, jako kdyby nepracoval přesčas. V květnu zaměstnanec čerpá náhradní volno, na které mu práci přesčas vznikl nárok. Místo toho, aby se mu o zmiňovaných 2 000 Kč snížila mzda za květen, jelikož odpracuje méně hodin, tyto peníze se zaměstnanci „převědou“ a za květen obdrží stejnou mzdu jako v březnu.

Řízení před Nejvyšším správním soudem

Kasační stížnost podal Státní úřad inspekce práce, který nebyl u krajského soudu úspěšný. Státní úřad inspekce práce zejména namítal, že ustanovení § 141 odst.1 je kogentního charakteru a nelze se od něj odchýlit, jelikož zaměstnavateli stanovuje maximální limit povinnosti (použitím slova „nejpozději“) – tzv. princip „minimaxu“ zakotvený v § 4a odst. 1 zákoníku práce[1]. Zároveň se podle úřadu zaměstnavatel tímto bezdůvodně obohacuje a nerealizuje požadavek na pravidelné vyplácení mzdy, což je v přímém rozporu s čl. 12 odst. 1 Úmluvy o ochraně mzdy.

Naopak zaměstnavatel ve svém vyjádření uvedl, že použití slova „nejpozději“ v § 141 odst. 1 zákoníku práce nezakládá „status“ nejvýše či nejnižší přípustného práva či povinnosti, takže se mohou smluvně odchýlit, zvláště když z jiných ustanovení zákoníku práce lze dovodit opak. Konkrétně pak z ustanovení § 353 odst. 3, které připouští, aby mzda za práci přesčas byla zúčtována v jiném rozhodném období. Co se týká pravidelnosti výplaty mzdy, zaměstnanec každý měsíc obdrží veškerou mzdu, která odpovídá jeho „zákonnému fondu pracovní doby“. Pouze „nadstandardní část“, která odpovídá přesčasovým hodinám, je vyplácena v jiném období, a to v době, kdy by zaměstnanec jinak žádnou mzdu nepobíral, jelikož by tou dobou čerpal náhradní volno. Zaměstnanci přitom není upírán žádný nárok, jen na vlastní přání obdrží dosaženou mzdu v jinou dobu, než stanovuje zákon.

Argumentace Nejvyššího správního soudu

Nejvyšší správní soud kasační stížnost svým rozsudkem sp. zn. 6 Ads 138/2022 ze dne 25. srpna 2022 zamítnul, když odkázal na již existující judikaturu Nejvyššího soudu, podle které je §141 odst. 1 zákoníku práce dispozitivním ustanovením, od kterého se lze odchýlit.

Argumentace Nejvyššího správního soudu pak byla zejména následující.

Soud se ztotožnil s teorií zaměstnavatele, že je možné, aby se mzda v tomto případě dělila na „standardní“ část a „nadstandardní část“ – mzdu za práci přesčas. Zaměstnanci je každý měsíc vyplacena pouze „standardní“ část mzdy bez ohledu na to, kolik odpracoval přesčasových hodin, a „mzda za práci přesčas“ se mu doplácí do výše „standardní“ mzdy v měsících, ve kterých čerpá náhradní volno za tuto vykonanou práci přesčas. Nejedná se tedy o vzdání se nároku na tuto mzdu, nýbrž o pouhé posunutí splatnosti mzdy se souhlasem zaměstnance a o přiměřenou dobu, související s dobou čerpání náhradního volna za práci přesčas. Jinými slovy nejedná se o ujednání, jež by snižovalo standard zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance.

Soud toto zdůvodňuje dispozitivností § 141 odst. 1 a tím, že nic nenasvědčovalo tomu, že by se ze strany žalobkyně jednalo o svévoli.

Naopak zaměstnanci o tuto možnost výslovně žádali a souhlasili s ní ve smlouvě, jelikož jim zajišťuje příjmovou stabilitu (každý měsíc mohou očekávat stejnou výplatu bez výkyvů způsobených čerpáním náhradního volna). Z tohoto důvodu soud konstatuje, že není důvodu zaměstnancům tento postup upírat, pokud o něj očividně jeví zájem a zaměstnavatel s ním souhlasí. Zároveň vypichuje i to, že přání zaměstnance je v této otázce klíčové a podobný postup musí vždy plynout jen a pouze ze smlouvy mezi smluvními stranami. Nesmí se stát, aby zaměstnavatel, byť formálně smluvně, zneužil své silnější postavení a podobný režim zaměstnancům vnutil.

Za pozornost potom stojí i další argumentace Nejvyššího správního soudu odkazy na § 353 a 127 zákoníku práce. V § 353 se upravuje zúčtování mzdy za práci přesčas v jiném měsíci, avšak ve vztahu ke zjišťování průměrného výdělku z čehož soud vyvozuje, že zákon s touto možností počítal. Výše zmiňovaný režim pak stanovuje a umožňuje § 127, avšak pro zaměstnance, kteří pobírají plat. Podle soudu totiž neexistuje rozumný důvod, proč by se měla zaměstnancům pobírajícím mzdu upírat možnost podobného postupu na základě smlouvy se zaměstnavatelem.

Shrnutí a závěr

Tento rozsudek jistě potěší jak zaměstnavatele, kterým ušetří administrativu a kteří se nebudou muset obávat pokuty ze strany inspektorátů práce, které obdobné dohody poměrně hojně považovaly za porušení zákoníku práce. Potěší i zaměstnance, kterým tento postup poskytuje jistotu stálého příjmu bez výkyvů, což jistě přispěje ke zvýšení životní jistoty (zejména pokud jsou z jejich mzdy prováděny srážky ze mzdy kvůli exekuci nebo insolvenční). Zároveň jde rozsudek zcela určitě správným směrem – posiluje dispozitivnost v pracovním právu. Navíc v problematice, kde je vlastně postup, který se odchyluje od běžné zákonné úpravy pro zaměstnance i zaměstnavatele, vítaný a žádoucí.

Na druhou stranu však nelze odhlédnout od ne vždy přesvědčivé argumentace, kterou Nejvyšší správní soud použil. Nejvyšší soud sice v citovaných rozsudcích uvádí, že § 141

odst. 1 zákoníku práce je dispozitivní, ovšem v řešených případech se vždy jednalo o dohodu na dřívější době splatnosti. Znění § 353 zákoníku práce je např.

Ministerstvem práce a sociálních věcí považováno za obsoletní.[2] Argument § 127 zákoníku práce zase může působit jako soudcovské dotváření práva. Zákodárce pravděpodobně měl důvod k tomu, proč režim odměňování ve mzdové a platové sféře v tomto případně upravil odlišně.

Rozsudek navíc přináší i další otázky: Proč by nebylo možné se v souladu s § 4a zákoníku práce odchýlit od § 141 odst. 1 zákoníku práce nejenom smlouvou, ale i vnitřním předpisem?[3] Lze odchýlení se použít i na další „nadstandardní“ složky mzdy (např. bonusy, odměny a další plnění typicky vyplácená za delší časové období)?

Lze předpokládat, že tento rozsudek vyvolá odbornou debatu, ale konečného rozuzlení se pravděpodobně dočkáme až v případě, že se podobný případ dostane k Nejvyššímu soudu, o jehož názor se Nejvyšší správní soud opřel. Vzhledem ke skutkovým stavům případů, které Nejvyšší soud řešil, není zcela jednoznačné, že Nejvyšší správní soud interpretoval závěry Nejvyššího soudu tak, jak ten to zamýšlel. Do té doby by bylo nejhodnější, kdyby došlo k jednoduché změně zákoníku práce, která by v této věci sjednotila mzdovou a platovou sféru. Ideálně tak, že by splatnost mzdy v § 114 zákoníku práce byla upravena stejně jako splatnost platu v § 127.

Mgr. Bc. Michal Peškar,
partner