



ČESKÁ REPUBLIKA

ROZSUDEK JMÉNEM REPUBLIKY

Nejvyšší správní soud rozhodl v senátě složeném z předsedy senátu JUDr. Karla Šimky a soudkyň Mgr. Lenky Bahýľové a Mgr. Evy Šonkové v právní věci žalobkyně: **Kooperativa pojišťovna, a. s., Vienna Insurance Group**, IČO: 47116617, sídlem Pobřežní 665/21, Praha 8, zastoupené advokátkou JUDr. Natašou Randlovou, Ph.D., sídlem Budějovická 1550/15a, Praha 4, proti žalovanému: **Státní úřad inspekce práce**, sídlem Kolářská 451/13, Opava, proti rozhodnutí žalovaného ze dne 20. 1. 2017, č. j. 6059/1.30/16-3, sp. zn. S9-2016-120, o kasační stížnosti žalobkyně proti rozsudku Krajského soudu v Brně ze dne 12. 11. 2019, č. j. 29 Ad 3/2017 - 135,

t a k t o :

- I. Kasační stížnost **s e z a m í t á .**
- II. Žalobkyně **n e m á** právo na náhradu nákladů řízení o kasační stížnosti.
- III. Žalovanému **s e n e p ř i z n á v á** náhrada nákladů řízení o kasační stížnosti.

O d ů v o d n ě n í :

I. Vymezení věci a předcházející průběh řízení

[1] Rozhodnutím Oblastního inspektorátu práce pro Jihomoravský kraj a Zlínský kraj se sídlem v Brně (dále jen „oblastní inspektorát práce“) ze dne 1. 6. 2016, č. j. 6661/9.30/16-12 (dále jen „prvostupňové rozhodnutí“), byla žalobkyně uznána vinnou ze spáchání správního deliktu na úseku náhrad dle § 27 odst. 1 zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce (dále jen „zákon o inspekci práce“). Uvedeného správního deliktu se měla dopustit tím, že neposkytla blíže specifikovaným zaměstnancům (23 zaměstnanců) náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku za mzdu, která jim ušla v důsledku svátku, neboť tito zaměstnanci dne 1. 1. 2015 nepracovali proto, že svátek připadl na jejich obvyklý pracovní den, a to nejpozději v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém jim vzniklo právo na náhradu mzdy; dále dalším blíže specifikovaným zaměstnancům (3 zaměstnanci)

neposkytla náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku za mzdu, která jim ušla v důsledku svátku, neboť tito zaměstnanci ve dnech 1. 1. 2015, 6. 4. 2015, 1. 5. 2015 a 8. 5. 2015 nepracovali proto, že svátek připadl na jejich obvyklý pracovní den, a to nejpozději v kalendářním měsíci, který následuje po měsíci, ve kterém jim vzniklo právo na náhradu mzdy. Tímto jednáním měla žalobkyně porušit povinnost stanovenou v § 115 odst. 3 a § 144 v návaznosti na § 141 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce (dále jen „zákoník práce“).

[2] Dále byla žalobkyně prvostupňovým rozhodnutím uznána vinnou ze spáchání správního deliktu na úseku odměňování zaměstnanců dle § 26 odst. 1 písm. i) zákona o inspekci práce tím, že provedla ze mzdy zaměstnanců bez dohody o srážkách ze mzdy jiné než stanovené srážky, čímž porušila § 146 písm. b) zákoníku práce.

[3] Za uvedené správní delikty oblastní inspektorát práce uložil žalobkyni pokutu ve výši 230 000 Kč a rovněž jí stanovil povinnost uhradit náklady řízení ve výši paušální částky 1000 Kč. Odvolání žalobkyně proti prvostupňovému rozhodnutí zamítl žalovaný rozhodnutím ze dne 20. 1. 2017, č. j. 6059/1.30/16-3, sp. zn. S9-2016-120 (dále jen „rozhodnutí žalovaného“).

[4] Krajský soud v Brně shora označeným rozsudkem (dále jen „napadený rozsudek“) žalobu žalobkyně proti rozhodnutí žalovaného zamítl. Krajský soud se zabýval výkladem § 115 odst. 3 zákoníku práce, podle něhož *„zaměstnanci, který nepracoval proto, že svátek připadl na jeho obvyklý pracovní den, přísluší náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku nebo jeho části za mzdu nebo část mzdy, která mu ušla v důsledku svátku“*. Spornou otázkou bylo, zda zaměstnancům žalobkyně ve smyslu uvedeného ustanovení ušla v důsledku svátku mzda či nikoliv. Tito zaměstnanci byli zařazení na pozicích tzv. pojišťovacích poradců, kteří byli odměňováni provizní odměnou za získání klienta, uzavření pojistné smlouvy a stálou péčí o klienty. Část provizních odměn, resp. určitá část mzdy byla závislá na aktivitě zaměstnanců (konkrétně na počtu a charakteru vyjednaných a uzavřených smluv).

[5] S ohledem na zásadu zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance a zásadu spravedlivého odměňování zaměstnance vyhodnotil krajský soud posuzovanou věc shodně jako správní orgány. Uvedl, že posuzovaný systém provizního odměňování v závislosti na počtu uzavřených smluv lze obsahově vyložit jako mzdu úkolovou. Pokud by úkoly zaměstnanců spočívaly v činnosti pravidelné, opakující se a mechanické, bylo by dle soudu možné alespoň přibližným způsobem odhadovat, kolik času si splnění úkolu vyžádá (za určitý čas je zaměstnanec schopen splnit určitý počet úkolů). V takovém případě by úkolová mzda byla v podstatě jakousi obdobou mzdy časové, přičemž navíc obsahuje složku motivující zaměstnance využívat pracovní čas co nejefektivnějším způsobem. Touto analogií by bylo možné dospět k tomu, že i v takovém případě by zaměstnanci za svátek připadající na jeho obvyklý pracovní den mzda jednoznačně ucházela (přijde o určitý čas, který by věnoval splnění určitého počtu úkolů). Posuzovaný případ je však specifický v tom, že nelze žádným způsobem exaktně stanovit ani odhadovat, kolik času si splnění úkolu vyžádá – splnění úkolu totiž není pevně závislé na odpracování určitého času. Dle krajského soudu ovšem tato okolnost nemůže vést k závěru, že zaměstnancům z důvodu svátku mzda neuchází; specifikum vykonávané práce pouze neumožňuje kvantifikovat, jaká přesná část ze mzdy zaměstnancům v důsledku svátku uchází.

pokračování

[6] Krajský soud měl skutkový stav za náležitě zjištěný, závěry plynoucí z analýzy závislosti provizí na odpracované době, předložené žalobkyní, nebyly způsobilé jej zpochybnit. Tyto závěry pouze potvrzují, že úslou část mzdy nelze přesně vyčíslit. Toto zjištění však závěru o tom, že zaměstnancům žalobkyně mzda ucházela, neodporuje. Znak objektivní stránky skutkové podstaty správního deliktu na úseku náhrad tak byl naplněn (zaměstnancům mzda z důvodu svátku „ucházela“).

[7] Krajský soud neshledal důvodnými ani námitky stěžovatelky ve vztahu ke správnímu deliktu na úseku odměňování zaměstnanců. Vzhledem k tomu, že proti této části napadeného rozsudku stěžovatelka svoji kasační argumentaci nesměřovala, není nutné zde argumentaci krajského soudu rekapitulovat.

II. Obsah kasační stížnosti a vyjádření žalovaného

[8] Žalobkyně (dále též jen „stěžovatelka“) v kasační stížnosti uplatnila důvody vymezené v § 103 odst. 1 písm. a) a b) zákona č. 150/2002 Sb., soudní řád správní (dále jen „s. ř. s.“), a navrhla, aby byl napadený rozsudek zrušen a věc byla krajskému soudu vrácena k dalšímu řízení.

[9] Stěžovatelka nejprve popsala způsob odměňování zaměstnanců obchodní služby (pojišťovacích poradců). Ti byli v dotčeném období odměňováni specifickým způsobem - tzv. měsíční provizní mzdou, která sestávala ze dvou složek: a) pečovatelské složky - nezávislé na aktivitě zaměstnance a na počtu pracovních dnů v kalendářním měsíci a b) ziskatelské složky - závislé na aktivitě zaměstnance. Výše ziskatelské složky se však neodvíjela od počtu pracovních dnů, ale od počtu a typu uzavřených pojistných smluv. Neexistuje přitom přímá úměra mezi počtem pracovních dnů v měsíci a počtem uzavřených smluv. Počet uzavřených smluv totiž v čase kolísá a záleží na mnoha faktorech. V praxi je proto běžné, že zaměstnanec v některých dnech neuzavře žádnou smlouvu, zatímco v jiných dnech jich uzavře hned několik najednou, popř. uzavře jednu s vysokým plněním. Vyjednávání pojistných smluv navíc často trvá i několik týdnů či měsíců, zejména pokud se jedná o větší obchody. Výše ziskatelské složky proto může v jednotlivých měsících výrazně kolísat, a to bez ohledu na počet pracovních dnů v jednotlivých měsících.

[10] Podle stěžovatelky nebylo ve správním řízení prokázáno, že pojišťovacím poradcům v důsledku svátku ucházela mzda či jakákoliv její část. Naopak, z důkazů poskytnutých stěžovatelkou (Analýza závislosti provizí na odpracované době vypracovaná společností TREXIMA, spol. s r. o.) i z výplatních pásek zaměstnanců prověřovaných v rámci kontrol jasně vyplývá, že výše měsíční provizní mzdy není závislá na počtu pracovních dnů v měsíci. K tomu stěžovatelka předložila tabulkový přehled zahrnující jednotlivé zaměstnance a výši jejich měsíčních mezd za období leden – duben 2015.

[11] Stěžovatelka považuje úvahu krajského soudu, podle níž lze odměňování měsíční provizní mzdou obsahově vyložit jako mzdu úkolovou, za značně zjednodušující a velice nepřesnou, neboť úkolová mzda se zpravidla používá na pracovištích, „kde je možno stanovit objektivní a přesné normy výkonu, kde převládá zájem zaměstnavatele na množství produkce a zaměstnanci mohou zvýšením intenzity práce toto množství přímo ovlivnit.“

(Galvas, M. a kolektiv, Pracovní právo, Masarykova univerzita, Brno, 2001, 225 s). Úkol bývá zpravidla vymezen určitou dobou určenou na provedení určitých prací (normou), nebo počtem vyrobených jednotek (kusů) (Tomší, I., Mzdy v novém zákoníku práce. Práce a mzda, 2007, č. 1, s. 12). Úkolová mzda je specifickým způsobem odměňování, pro který je typické, že je zpravidla určována na základě jednoduchého výpočtu. Úkolová mzda vyžaduje splnění následujících podmínek: a) množství a kvalita odvedené práce musejí být zjistitelné a kontrolovatelné; b) výkon musí být pracovníkem ovlivnitelný, musí jej mít pod kontrolou; c) práce musí být náležitě organizačně zabezpečena; d) musejí být jasné stanoveny a kontrolovány technologické a pracovní postupy a zásady hospodaření se zdroji; e) pracovníci stejného typu musejí mít stejné podmínky (Koubek, J., ABC praktické personalistiky, Linde, 2000, s. 383 a násl.). Úkolová mzda je tedy vhodná pro dělnické manuální profese, pro které je charakteristická opakovanost jednoduchých operací, kdy je mzda přímo závislá na výkonu zaměstnance, který je schopen zaměstnanec sám ovlivnit.

[12] Práce pojišťovacího poradce je však složitější činností, kdy není možné jakkoliv nadefinovat normy či vyrobit určité výrobky, jelikož do případného (ne)uzavření pojistné smlouvy se promítá několik faktorů, které rozhodně nejsou závislé na počtu odpracovaných dní. Z výše uvedených podstatných znaků úkolové mzdy je zřejmé, že provizní mzda pojišťovacích poradců nenaplnuje žádný z jejích znaků: a) množství a kvalita odvedené práce není snadno zjistitelná a není zaměstnancem plně ovlivnitelná - i za předpokladu, že nejlepší z pojišťovacích poradců vynaloží veškeré své úsilí k uzavření pojistných smluv, není jakkoliv zaručeno, že takovou smlouvu opravdu uzavře a tím získá i nárok na získatelskou složku mzdy; b) práce nemusí být přesně organizačně zabezpečena a nemusí být jasné stanoveny a kontrolovány technologické a pracovní postupy a zásady hospodaření se zdroji - práce pojišťovacích poradců neobsahuje žádné technologické postupy, pracovní postupy z velké části závisí na samotném zaměstnanci; c) pracovníci stejného typu nemají stejné podmínky - pojišťovací poradci nemají z povahy své práce plně stejné podmínky, a to zejména z důvodu, že jejich práce závisí na mnoha dalších faktorech. Někteří poradci působí v oblastech, kde je větší poptávka po jejich službách, či mají v daném období více štěstí na vhodné klienty, kteří chtějí uzavřít pojistnou smlouvu.

[13] V případě úkolové mzdy lze jednoduchým výpočtem kvantifikovat, jaké mzdy by zaměstnanec dosáhl, nepřípadl-li by svátek na jeho obvyklý pracovní den. Mzda zaměstnanců (pojišťovacích poradců) stěžovatelky však není poskytována za jednotlivé úkoly. Neexistuje přímá úměra mezi počtem pracovních dnů v měsíci a počtem uzavřených pracovních smluv. Počet uzavřených smluv v čase kolísá a záleží na mnoha faktorech, z nichž některé nejsou ani závislé na vůli pojišťovacího poradce. Provizní mzdu proto nelze jakkoliv připodobňovat k úkolové mzdě, kde při splnění dané normy/výrobků dochází ke splnění úkolu a získání nároku na tuto mzdu. Podle stěžovatelky krajský soud i správní orgány daný stav zjednodušují, aniž by postupovaly v souladu se zásadou materiální pravdy a vyšetřili veškeré rozhodné skutečnosti. Závěr, že pojišťovacím poradcům musela mzda ujit, je pouze hypotetický, stojí pouze na předpokladu, že zaměstnanci mají méně času na uzavření dané pojistné smlouvy. Byly přehlednuty argumenty stěžovatelky jak ohledně nezávislosti výše odměny na počtu pracovních dnů, tak i ohledně praktické nemožnosti uzavřít pojistnou smlouvu v den svátku. Stěžovatelka k tomu citovala z rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 22. 9. 1970, sp. zn. 3 Cz 23/70, v němž se dle jejího názoru jednalo o velice podobnou situaci.

pokračování

[14] Stěžovatelka nesouhlasí s úvahou krajského soudu, že pokud je počet splněných úkolů schopen ovlivnit výši mzdy zaměstnanců, nutně jim v případě svátku mzda vždy uchází. V praxi je naprosto běžné, že i zaměstnanci, kteří mají časovou měsíční mzdu, kterou obdrží bez ohledu na (ne)splnění jejich úkolů, jsou dále odměňováni provizními (bonusovými) složkami mzdy, kdy jsou tyto odměny navázány na různé ukazatele. Velice často je hlavním ukazatelem právě výkonnost zaměstnance či počet úkolů, které zaměstnanec v rozhodném období vykonal. V takovém případě zaměstnanec obdrží v důsledku ztráty možnosti vykonávat práci v den svátku zpravidla také nižší provizní (bonusovou) složku mzdy. Podle stěžovatelky zákonodárce § 115 odst. 3 do zákoníku práce zahrnul nikoliv proto, aby všichni zaměstnanci dostávali náhradu mzdy za den svátku, který neodpracovali, ale aby některým zaměstnancům mzda v důsledku svátku opravdu neucházela (např. zaměstnanci s hodinovou mzdou či čistě úkolovou mzdou). V daném případě byla provizní mzda poskytována jako měsíční mzda, kde počet dní v daném měsíci nehrál žádnou roli.

[15] Stěžovatelka rovněž namítla, že ve správním řízení nebyly provedeny žádné důkazy, ze kterých by vyplývalo, že by mzda kontrolovaných pojišťovacích poradců byla vyšší v případě, že by namísto svátku pracovali, a případně o kolik. Z tohoto důvodu byla porušena zásada materiální pravdy (§ 3 správního řádu) a zásada vyšetřovací (§ 50 odst. 3 správního řádu). Důkazní břemeno k prokázání, že došlo k jednání majícímu znaky skutkové podstaty správního deliktu a že se jej dopustil obviněný, nese správní orgán. Nelze se spokojit s pouhým konstatováním, že určitá skutečnost připadá správnímu orgánu logická – i takovéto zdánlivě logické závěry je nutné podložit relevantními důkazními prostředky, k čemuž v tomto případě podle názoru stěžovatelky nedošlo.

[16] Žalovaný ve vyjádření ke kasační stížnosti odkázal na své rozhodnutí, vyjádření k žalobě a shromážděný spisový materiál. Vyjádřil nesouhlas s tím, že by právní otázky posoudil právně nesprávně, neúplně, zjednodušeně nebo nepřesně, či že by vycházel z nedostatečně zjištěného skutkového stavu.

III. Posouzení kasační stížnosti

[17] Nejvyšší správní soud nejprve posoudil zákonné náležitosti kasační stížnosti a konstatoval, že kasační stížnost byla podána včas, osobou oprávněnou, proti rozhodnutí, proti němuž je kasační stížnost přípustná a stěžovatelka je zastoupena advokátkou. Poté Nejvyšší správní soud zkoumal důvodnost kasační stížnosti v souladu s § 109 odst. 3 a 4 s. ř. s., v mezích jejího rozsahu a uplatněných důvodů.

[18] Podstatou sporu v posuzované věci je řešení právní otázky, zda stěžovatelka byla povinna poskytnout svým zaměstnancům (v pozici pojišťovacích poradců) náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku za mzdu, která jim ušla v důsledku svátku, který připadl na jejich obvyklý pracovní den. Tato povinnost zaměstnavatelům vyplývá z § 115 odst. 3 zákoníku práce, podle něhož *„zaměstnanci, který nepracoval proto, že svátek připadl na jeho obvyklý pracovní den, přísluší náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku nebo jeho části za mzdu nebo část mzdy, která mu ušla v důsledku svátku“*. Její porušení je základním

předpokladem pro naplnění skutkové podstaty správního deliktu (přestupku) podle § 27 odst. 1 zákona o inspekci práce, za což byla stěžovatelka (mj.) pokutována.

[19] Svátky jsou dny pracovního klidu (§ 3 zákona 254/2000 Sb., o státních svátcích, o ostatních svátcích, o významných dnech a o dnech pracovního klidu), a proto se o svátcích zásadně nepracuje. Práci v takový den může zaměstnavatel zaměstnanci nařídít pouze výjimečně (§ 91 odst. 2 zákoníku práce), přičemž je limitován jak druhem prací, které lze v den pracovního klidu nařídít, tak četností jejich nařízení v určitém období (§ 91 odst. 4, 5 zákoníku práce).

[20] Z čl. 2 odst. 2 Evropské sociální charty (č. 14/2000 Sb. m. s.) vyplývá České republice „s cílem zajistit účinný výkon práva na spravedlivé pracovní podmínky“ závazek poskytovat v době veřejných svátků placené volno. Jak vyplývá z § 115 zákoníku práce, pokud zaměstnanec ve svátek pracuje, přísluší mu dosažená mzda a náhradní volno v rozsahu práce konané ve svátek, přičemž za dobu čerpání náhradního volna přísluší zaměstnanci náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku (odst. 1). Zaměstnavatel se alternativně může se zaměstnancem dohodnout na tom, že mu místo náhradního volna poskytne příplatek k dosažené mzdě nejméně ve výši průměrného výdělku (odst. 2). Za mzdu (nebo její část), která zaměstnanci ušla v důsledku toho, že nepracoval, neboť svátek připadl na jeho obvyklý pracovní den, přísluší náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku nebo jeho části (odst. 3).

[21] Výklad pojmu „ušlá mzda“ nečiní potíže v případech, kdy je zaměstnanec odměňován způsobem, který umožňuje přesnou kvantifikaci mzdy (jejích složek), o niž zaměstnanec v důsledku toho, že ve svátek nepracoval, přišel. Tak tomu je např. v situaci, je-li zaměstnanec odměňován hodinovou či denní mzdou. Zároveň je doktrinální výklad ustálen na tom, že je-li zaměstnanec odměňován za stanovené delší časové období paušální mzdou (typicky měsíční, případně čtvrtletní či roční mzdou), která se v důsledku svátku nekrátí, tj. zaměstnanci je vyplácena mzda bez ohledu na počet odpracovaných dní v daném období, v důsledku svátku zaměstnanci žádná mzda neušla (srov. Rothová, E. k § 115 in Bělina, M., Drápal, L. a kol.: *Zákoník práce. Komentář*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 644 – 646; Roučková Horna, D. k § 115 in Hůrka, P. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2008, právní stav v Aspi k 1. 1. 2021; Tomší, I. k § 115 in Pichrt, J. a kol. *Zákoník práce. Praktický komentář*. Praha: Wolters Kluwer, právní stav v Aspi k 1. 6. 2018; Úlehlová, H. k § 115 in Kottbauer, A. a kol. *Zákoník práce. Komentář s judikaturou*. Praha: Leges, 2012; srov. též rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 22. 9. 1970, sp. zn. 3 Cz 23/70).

[22] V posuzované věci se jednalo o specifický způsob odměňování zaměstnanců. Mzda těchto zaměstnanců (na pozici pojišťovacích poradců) byla počítána podle provizí za počty nově uzavřených či trvajících smluv. Zároveň byla ve mzdovém předpise stěžovatelky garantována zaměstnancům na pozicích pojišťovacích poradců „zaručená“ mzda v měsíční výši, a to pro případ, že obchodní činnost zaměstnanců této mzdy nedosáhne; v takovém případě byl zaměstnancům poskytován doplatek mezi minimální a takto „zaručenou“ mzdou, který byl vratný (v nejbližším měsíci, ve kterém skutečná provizní odměna včetně ostatních vyplacených odměn přesáhla „zaručenou“ mzdu). Zaměstnanci (na pozici pojišťovacích poradců) mohli získat provizní odměnu za získání klienta, uzavření pojistné

pokračování

smlouvy, za stálou péči o klienta, za uzavření smlouvy produktu finanční skupiny České spořitelny a za obvyklé vedlejší činnosti vedoucí k získání klienta. Nutno uvést, že tito zaměstnanci, jimž nebyla náhrada mzdy ve smyslu § 115 odst. 3 zákoníku práce vyplacena (tato skutečnost rozporována nebyla – stěžovatelka těmto zaměstnancům náhradu mzdy za svátky připadající na jejich obvyklý pracovní den nevyplatila), vykonávali práci pravidelně každý pracovní den, směny byly rozvrženy na pracovní dny od pondělí do pátku, týdenní pracovní doba byla 40 hodin.

[23] Nejvyšší správní soud se ztotožňuje se závěrem krajského soudu, že v posuzovaném případě nebylo možné konkrétně kvantifikovat mzdu, která zaměstnancům v důsledku svátku ušla. Odměňování zaměstnanců se odvíjelo od toho, kolik nových pojišťovacích smluv se zaměstnancům (za období jednoho měsíce) podařilo vyjednat, jakož i od toho, o jaký typ pojišťovací smlouvy se jednalo. Záviselo ale také od toho, o kolik pojišťovacích smluv zaměstnanec „pečoval“ (tj. prováděl klientský servis), a v tomto ohledu též, zda pro přiznání této tzv. pečovatelské provize splňoval stanovené podmínky (tato odměna mu nenáležela automaticky a neomezeně). Odměňování zaměstnanců tak bylo závislé především na jejich komunikaci s klienty, jimž poskytovali pojišťovací služby v rámci své pracovní směny. Skutečnost, zda dojde k uzavření nové smlouvy či k jinému úkonu, za nějž náležela dle stanoveného provizního systému stěžovatelky pojišťovacím poradcům odměna (viz směrnice stěžovatelky – Provizní odměňování zaměstnanců ze dne 30. 3. 2015), mohli jednotliví zaměstnanci ovlivnit jen do určité míry (v důsledku své odbornosti, komunikačních schopností atd.). Zcela podstatný však byl zájem a požadavky klienta, který do jednání s konkrétním poradcem vstoupil.

[24] Odměňování zaměstnanců se tedy skutečně přímo neodvíjelo od počtu odpracovaných dní, jinými slovy, mezi počtem odpracovaných dní a získanou odměnou nebyla přímá úměra. Tato skutečnost, kterou stěžovatelka ve správním řízení dokládala zpracovanou analýzou, nicméně podle Nejvyššího správního soudu není pro posouzení sporné otázky určující. V posuzovaném případě je nutno vyjít z úvahy odlišné. Nelze-li vyloučit, že by zaměstnanec v den, na který mu měla připadnout směna, vykonal úkon pojišťovací služby, za který by mu náležela provizní odměna, tento zaměstnanec byl v důsledku svátku postižen ztrátou šance na získání takové odměny. Při výkladu § 115 odst. 3 zákoníku práce, resp. jeho aplikace na posuzovanou věc, je zároveň nutno zohlednit základní zásady pracovněprávních vztahů (§ 1a zákoníku práce), jimiž je zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance (jakožto osoby v závislém postavení na zaměstnavateli) a spravedlivé odměňování zaměstnance, jak ostatně uvedl již krajský soud.

[25] Nejvyšší správní soud proto dospěl k závěru, že v pochybnostech o tom, zda by zaměstnanec v čase, o nějž byl svátkem ukrácen, dokázal odměnu získat, případně v pochybnostech o tom, v jaké výši by taková odměna byla, je nutno přiklonit se k výkladu, že mzda (odměna) takovému zaměstnanci ušla. Jinými slovy, přišel-li zaměstnanec v důsledku svátku o čas, v němž jinak mohl v rámci své směny učinit úkony ohodnocené provizní odměnou, je nutno mít za to, že mu „ušla mzda“ ve smyslu § 115 odst. 3 zákoníku práce. Tento závěr je zároveň logickým odrazem zásady, že mzda je plnění, které poskytuje zaměstnavatel zaměstnanci za práci (srov. § 109 odst. 2 zákoníku práce), přičemž pokud zaměstnanec práci nevykonává, mzda mu uchází. Uchází-li

zaměstnanci mzda v důsledku státního svátku, má právo na její náhradu ve smyslu § 115 odst. 3 zákoníku práce.

[26] Při výkladu stěžovatelky, který staví nárok zaměstnance na náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku za svátek pouze do souvislosti s možnou kvantifikací odvedené práce za ten konkrétní den (resp. ušlé mzdy za neodvedenou práci ve svátek), by zároveň vznikla disproporce mezi vyplácením náhrad za svátky mezi profesemi (zaměstnanci) odměňovanými hodinovou či denní sazbou a profesemi (zaměstnanci), u nichž je výše odměny závislá na aktivitě a schopnostech zaměstnance pouze do určité míry (ve zbytku se odvíjí od zájmu a požadavků klientů). Je především na zaměstnavateli, jakým způsobem nastaví svoji mzdovou politiku, na druhou stranu, pokud zákonodárce stanovil zaměstnavateli povinnost nahradit zaměstnancům ušlou mzdu za svátek, zjevně nepředpokládal, že z tohoto nároku budou vyloučeni ti zaměstnanci, jimž v důsledku svátku ušel „pouze“ čas a prostor, v němž by mohli úkony směřující k získání provizní odměny vykonávat.

[27] Stěžovatelka věnovala značnou část kasační argumentace tomu, že její zaměstnanci nevykonávali mzdu úkolově, k čemuž odkázala na typické znaky úkolové mzdy. K tomu je třeba uvést, že zákoník práce jednotlivé druhy mezd či její složky nestanoví, je tedy nutno reflektovat kategorizaci, k níž dospěla teorie. Se stěžovatelkou lze souhlasit v tom, že posuzovaný způsob odměňování nevykazuje typické znaky, jež bývají „úkolové“ mzdě doktrínou připisovány. Jak uvedla, zatímco úkolová mzda se uplatní typicky u dělnických (manuálních) profesí, kdy je mzda přímo závislá na výkonu zaměstnance, práce pojišťovacího poradce je činností složitější, přičemž získání provize není striktně závislé na výkonu zaměstnanců. Pokud tedy krajský soud podřadil mzdu v posuzované věci pod tzv. úkolovou mzdu, je nutno tento nepřesný závěr korigovat. Krajský soud nicméně touto úvahou směřoval především k závěru, který byl výše potvrzen a rozveden, totiž že zaměstnanci stěžovatelky byli v důsledku svátku zkráceni na čase, který by jinak (pokud by na pracovní den svátek nepřípadl) mohli vyplnit úkony směřujícími k získání některé z provizních odměn.

[28] Stěžovatelka namítala, že v řízení o správním deliktu nebylo dostatečně prokázáno, že pojišťovacím poradcům v důsledku svátku ucházela mzda či její část. Z popisu způsobu získávání provizních odměn pojišťovacími poradci (jak stěžovatelka uváděla a prokazovala - množství a druh uzavřených smluv v čase velmi kolísá a závisí na mnoha faktorech) však musí být i stěžovatelce zřejmé, že nastavený systém odměňování neumožňuje přesnou kvantifikaci ušlé mzdy. Požadavek na takové skutkové zjištění by ostatně ani neodpovídal shora přijatému výkladu, který v případě popsaného systému provizního odměňování akceptoval též ztrátu mzdy potenciálně ušlé. Námitka poukazující na to, že nebyl řádně zjištěn skutkový stav, proto důvodná není.

[29] Pokud stěžovatelka odkazovala na rozhodnutí Nejvyššího soudu ČSR ze dne 22. 9. 1970, sp. zn. 3 Cz 23/70, zde se posuzovala situace zcela jiná. Na stěžejní závěr tohoto rozhodnutí, který je akceptován i v současnosti, bylo již výše poukazováno, a sice že pracovníkovi odměňovanému měsíční mzdou přísluší tato mzda bez ohledu na to, kolik má kalendářní měsíc pracovních dnů. V důsledku svátku mu tato mzda neuchází, a proto takovému pracovníkovi za svátek nepřísluší náhrada mzdy. Obdobně jako základní mzdu

pokračování

pak Nejvyšší soud posoudil i tzv. kvalitativní prémii (odměnu za odbornou kvalifikaci a dobrou kvalitu práce), která nebyla závislá na počtu pracovních dnů v měsíci. V posuzované věci však šlo o situaci odlišnou, nadto zaměstnanci stěžovatelky byli odměňováni pouze provizně, jinou měsíční mzdu nedostávali.

IV. Závěr a náklady řízení

[30] Nejvyšší správní soud z uvedených důvodů dospěl k závěru, že kasační stížnost není důvodná, a proto ji podle § 110 odst. 1 věty druhé s. ř. s. zamítl.

[31] O nákladech řízení o kasační stížnosti Nejvyšší správní soud rozhodl podle § 60 odst. 1 a 7 s. ř. s. ve spojení s § 120 s. ř. s. Žalobkyně (stěžovatelka) neměla ve věci úspěch, nemá proto právo na náhradu nákladů řízení. Úspěšnému žalovanému žádné náklady nad rámec jeho obvyklé úřední činnosti nevznikly, náhrada nákladů řízení mu tudíž přiznána nebyla (srov. usnesení rozšířeného senátu Nejvyššího správního soudu ze dne 31. 3. 2015, č. j. 7 Afs 11/2014 – 47).

Poučení: Proti tomuto rozsudku **n e j s o u** opravné prostředky přípustné.

V Brně dne 15. června 2021

senátu

JUDr. Karel Šimka
předseda