

**Judikát NS 21 Cdo 1752/2013**

Soud: Nejvyšší soud  
Datum rozhodnutí: 01/22/2014  
Spisová značka: 21 Cdo 1752/2013  
ECLI: ECLI:CZ:NS:2014:21.CDO.1752.2013.1  
Typ rozhodnutí: ROZSUDEK  
Heslo: Mzda (a jiné obdobné příjmy)  
Dotčené předpisy: § 131 předpisu č. 262/2006Sb.  
§ 136 odst. 2 předpisu č. 262/2006Sb.

Kategorie rozhodnutí:C

21 Cdo 1752/2013

ČESKÁ REPUBLIKA

ROZSUDEK

JMÉNEM REPUBLIKY

Nejvyšší soud České republiky rozhodl v senátě složeném z předsedy senátu JUDr. Jiřího Doležilky a soudců JUDr. Zdeňky Novotné a JUDr. Ljubomíra Drápala v právní věci žalobkyně J. S., zastoupené JUDr. Veronikou Pupalovou, advokátkou se sídlem v Chebu, Mánesova č. 265/13, proti žalované Obci Hazlov se sídlem obecního úřadu v Hazlově č. 31, IČO 00253952, zastoupené JUDr. Karlem Herrem, advokátem se sídlem v Chebu, 26. dubna č. 583/14, o určení neplatnosti platového výměru a o 24.800,- Kč s úroky z prodlení, vedené u Okresního soudu v Chebu pod sp. zn. 9 C 16/2012, o dovolání žalobkyně proti rozsudku Krajského soudu v Plzni ze dne 31. ledna 2013 č. j. 14 Co 616/2012-47, takto:

Rozsudek krajského soudu se zrušuje a věc se vrací Krajskému soudu v Plzni k dalšímu řízení.

Odůvodnění:

Žalobkyně se domáhala, aby bylo určeno, že „rozhodnutí Obecního úřadu Hazlov ze dne 30. 9. 2011 o odnětí osobního ohodnocení od 1. 10. 2011 - platový výměr“ je neplatné, a aby jí žalovaná zaplatila 24.800,- Kč se 7,75 % úroky z prodlení ročně z částek a za dobu, jež rozvedla. Žalobu zdůvodnila zejména tím, že žalovaná, u které vykonávala na základě pracovní smlouvy ze dne 8. 4. 2009 práci matrikářky, jí k platu poskytovanému nejprve ve výši 15.960,- Kč a od 1. 9. 2010 ve výši 18.330,- Kč přiznala s účinností od 1. 1. 2010 osobní příplatek ve výši 6.200,- Kč měsíčně, že dne 30. 9. 2011 žalobkyni místostarosta žalované předložil platební výměr „bez osobního ohodnocení“ a sdělil jí, že „je to z důvodu, že obec nemá peníze“, a že až následně jí bylo zástupcem žalované písemně sděleno, že „dlouhodobě nedosahuje dobrých pracovních výsledků, popř. že neplní větších rozsahů pracovních úkolů než ostatní zaměstnanci“. Žalobkyně má za to, že osobní příplatek jí byl odebrán neoprávněně, neboť si není vědoma „žádných skutečností ani okolností, které by svědčily pro to, že v rozsahu a intenzitě její pracovní činnosti došlo ke změně k horšímu ve srovnání s obdobím, kdy jí byl osobní příplatek přiznán“, a které by „ospravedlňovaly“ jeho odebrání; žalovaná žalobkyni nevytýkala a „ani nemohla vytykat“, že by se její pracovní výsledky nebo výkonnost změnily.

Okresní soud v Chebu – poté, co usnesením vyhlášeným u jednání dne 17. 9. 2012 nepřipustil změnu žaloby, kterou se žalobkyně domáhala, aby jí žalovaná zaplatila 80.600,- Kč s úroky z prodlení – rozsudkem ze dne 17. 9. 2012 č. j. 9 C 16/2012-30 zamítl žalobu v části, v níž se žalobkyně domáhala určení, že „rozhodnutí Obecního úřadu Hazlov ze dne 30. 9. 2011 o odnětí osobního ohodnocení od 1. 10. 2011 - platový výměr“ je neplatné, uložil žalované povinnost zaplatit žalobkyni 24.800,- Kč se 7,75 % úroky z prodlení ročně z částek a za dobu, jež rozvedl, a rozhodl, že žádný z účastníků nemá právo na náhradu nákladů řízení. Shledal, že na požadovaném určení neplatnosti platového výměru ze dne 30. 9. 2011 nemá žalobkyně naléhavý právní zájem ve smyslu ustanovení § 80 písm. c) o. s. ř., neboť své právo na osobní příplatek může uplatnit (a také uplatnila) žalobou na plnění. Na základě zjištění, že žalovaná přiznala žalobkyni platovým výměrem ze dne 1. 1. 2010 k platu osobní příplatek ve výši 6.200,- Kč měsíčně, který jí platovým výměrem ze dne 30. 9. 2011 neobsahujícím odůvodnění s účinností od 1. 10. 2011 odebrala, dospěl k závěru, že osobní příplatek byl žalobkyni odňat nezákonně, neboť žalovaný jí nesdělil písemně nejpozději v den, kdy změna měla nabýt účinnosti, důvod odebrání osobního příplatku. Soud prvního stupně zdůraznil, že ke snížení nebo odnětí osobního příplatku přiznaného zaměstnanci může zaměstnavatel přistoupit jen tehdy, došlo-li v okolnostech, za nichž byl osobní příplatek přiznán, k takové změně, která odůvodňuje jeho další poskytování v menším rozsahu nebo která vyžaduje

jeho odnětí.

K odvolání žalované Krajský soud v Plzni rozsudkem ze dne 31. 1. 2013 č. j. 14 Co 616/2012-47 změnil rozsudek soudu prvního stupně ve výroku o peněžitém plnění tak, že žalobu o 24.800,- Kč s příslušenstvím zamítl, a rozhodl, že žalobkyně je povinna zaplatit žalované na náhradě nákladů řízení před soudem prvního stupně 27.128,- Kč a na náhradě nákladů odvolacího řízení 7.665,- Kč, oboje k rukám advokáta JUDr. Karla Herra. Dovolil, že osobní příplatek je „dle současné právní úpravy“ nenárokovou složkou platu, která „je zaručena pouze po dobu, dokud je ze strany zaměstnavatele přiznána“, a že zaměstnavatel je oprávněn poskytování osobního příplatku „upravit“ v závislosti na „pracovní výkonnosti konkrétního zaměstnance, ale též i na dostatku finančních prostředků na tento příplatek či nutnost přerozdělení výše příplatku pro jednotlivce v závislosti na změnách v pracovním kolektivu“. Dospěl k závěru, že okolnost, že žalovaná nesdělila žalobkyni písemně ve smyslu ustanovení § 136 odst. 2 zákoníku práce důvod odnětí osobního příplatku nejpozději v den, kdy tato změna nabyla účinnosti (učinila tak až dopise ze dne 9. 11. 2011), nezpůsobuje neplatnost tohoto právního úkonu, a že proto žalobkyni od 1. 10. 2011 příslušel pouze „základní plat“ ve výši 18.330,- Kč uvedený v platovém výměru ze dne 30. 9. 2011.

Proti tomuto rozsudku odvolacího soudu podala žalobkyně dovolání. Namítá, že odvolací soud se při řešení otázky, za jakých podmínek může zaměstnavatel odejmout nebo snížit osobní příplatek přiznaný zaměstnanci, odchýlil od ustálené rozhodovací praxe dovolacího soudu. Podle názoru žalobkyně by osobní příplatek neměl být zaměstnanci odebrán, jestliže nedojde k takové změně jeho pracovních výsledků, která by odůvodňovala jeho odnětí. Žalobkyně dále poukazuje na skutečnost, že v rozporu s ustanovením § 136 odst. 2 zákoníku práce neobdržela od žalované písemné odůvodnění, proč došlo k odnětí jejího osobního příplatku. Navrhuje, aby dovolací soud zrušil rozsudek odvolacího soudu a aby mu věc vrátil k dalšímu řízení.

Nejvyšší soud České republiky jako soud dovolací (§ 10a občanského soudního řádu) věc projednal podle zákona č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění účinném do 31. 12. 2013 (dále jen „o. s. ř.“), neboť dovolací řízení bylo zahájeno přede dnem 1. 1. 2014 (srov. čl. II bod 2. zákona č. 293/2013 Sb., kterým se mění zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony). Po zjištění, že dovolání proti pravomocnému rozsudku odvolacího soudu bylo podáno oprávněnou osobou (účastníkem řízení) ve lhůtě uvedené v ustanovení § 240 odst. 1 o. s. ř., se nejprve zabýval otázkou přípustnosti dovolání.

Dovoláním lze napadnout pravomocná rozhodnutí odvolacího soudu, pokud to zákon připouští (§ 236 odst. 1 o. s. ř.).

Podmínky přípustnosti dovolání proti rozhodnutím odvolacího soudu jsou obsaženy v ustanoveních § 237, 238 a 238a o. s. ř.

Není-li stanoveno jinak, je dovolání přípustné proti každému rozhodnutí odvolacího soudu, kterým se odvolací řízení končí, jestliže napadené rozhodnutí závisí na vyřešení otázky hmotného nebo procesního práva, při jejímž řešení se odvolací soud odchýlil od ustálené rozhodovací praxe dovolacího soudu nebo která v rozhodování dovolacího soudu dosud nebyla vyřešena nebo je dovolacím soudem rozhodována rozdílně anebo má-li být dovolacím soudem vyřešena právní otázka posouzena jinak (§ 237 o. s. ř.). Dovolání není přípustné a) ve věcech upravených zákonem o rodině, ledaže jde o rozsudek o omezení nebo zbavení rodičovské zodpovědnosti nebo pozastavení jejího výkonu, o určení (popření) rodičovství nebo o nezrušitelné osvojení, b) ve věcech mezinárodních únosů dětí podle mezinárodní smlouvy, která je součástí právního řádu, nebo podle přímo použitelného předpisu Evropských společenství, c) ve věcech upravených zákonem o registrovaném partnerství, d) proti rozsudkům a usnesením, v nichž dovoláním napadeným výrokem bylo rozhodnuto o peněžitém plnění nepřevyšujícím 50. 000,- Kč, ledaže jde o vztahy ze spotřebitelských smluv, o pracovníprávní vztahy nebo o věci uvedené v ustanovení § 120 odst. 2 o. s. ř.; k příslušenství pohledávky se přitom nepřihlíží, e) ve věcech odkladu provedení výkonu rozhodnutí nebo exekuce, f) proti usnesením, proti nimž je přípustná žaloba pro zmatečnost podle ustanovení § 229 odst. 4 o. s. ř., a g) proti usnesením, kterými bylo rozhodnuto o předběžném opatření, pořádkovém opatření, znalečném nebo tlumočném (§ 238 odst. 1 o. s. ř.).

Dovolací soud je při přezkoumání rozhodnutí odvolacího soudu vázán uplatněným dovolacím důvodem (srov. § 242 odst. 3 větu první o. s. ř.); vyplývá z toho mimo jiné, že při zkoumání, zda napadené rozhodnutí odvolacího soudu závisí na vyřešení otázky hmotného nebo procesního práva, při jejímž řešení se odvolací soud odchýlil od ustálené rozhodovací praxe dovolacího soudu nebo která v rozhodování dovolacího soudu dosud nebyla vyřešena nebo je dovolacím soudem rozhodována rozdílně anebo která již dovolacím soudem vyřešena byla, ale má být posouzena jinak, a zda je tedy dovolání podle ustanovení § 237 o. s. ř. přípustné, může posuzovat jen takové právní otázky, které dovolatel v dovolání označil.

Přípustnost dovolání podle ustanovení § 237 o. s. ř. není založena již tím, že dovolatel tvrdí, že jsou splněna kritéria přípustnosti dovolání obsažená v tomto ustanovení. Přípustnost dovolání nastává tehdy, jestliže dovolací soud, který jediný je oprávněn tuto přípustnost zkoumat (srov. § 239 o. s. ř.), dospěje k závěru, že kritéria přípustnosti dovolání uvedená v ustanovení § 237 o. s. ř. skutečně splněna jsou.

Protože dovolání může být podle ustanovení § 237 o. s. ř. přípustné jen tehdy, jde-li o řešení právních otázek, je dovolatel oprávněn napadnout rozhodnutí odvolacího soudu pouze z důvodu, že rozhodnutí spočívá na nesprávném právním posouzení věci (§ 241a odst. 1 o. s. ř.).

Z hlediska skutkového stavu bylo v projednávané věci zjištěno (správnost skutkových zjištění soudů přezkumu dovolacího soudu - jak vyplývá z ustanovení § 241a odst. 1 o. s. ř. - nepodléhá), že žalobkyně vykonávala v pracovním poměru u žalované na základě pracovní smlouvy ze dne 8. 4. 2009 nejprve „díličí práce v matriční agendě“. Po uzavření dodatku k pracovní smlouvě ze dne 1. 9. 2010 byla zařazena jako referentka komplexního výkonu matriční služby s platem ve výši 18.330,- Kč měsíčně (8. platová třída, 10. stupeň) a osobním příplatkem ve výši 6.200,- Kč, který jí byl v této výši přiznán již platovým výměrem ze dne 1. 1. 2010. Platovým výměrem ze dne 30. 9. 2011 byl žalobkyni s účinností od 1. 10. 2011 stanoven plat ve výši 18.330,- Kč bez osobního příplatku. Dopisem ze dne 9. 11. 2011 žalovaná sdělila žalobkyni, že u ní nebyly splněny podmínky pro přiznání osobního příplatku ani pro jeho další trvání a že přiznání této složky platu závisí zcela na rozhodnutí zaměstnavatele.

Za tohoto skutkového stavu závisí napadený rozsudek odvolacího soudu mimo jiné na vyřešení hmotněprávní otázky, za jakých podmínek může zaměstnavatel přistoupit k odnětí nebo snížení osobního příplatku přiznaného zaměstnanci. Protože odvolací soud se při řešení této právní otázky odchýlil od ustálené rozhodovací praxe dovolacího soudu, je dovolání proti rozsudku odvolacího soudu podle ustanovení § 237 o. s. ř. přípustné.

Po přezkoumání rozsudku odvolacího soudu ve smyslu ustanovení § 242 o. s. ř., které provedl bez jednání (§ 243a odst. 1 věta první o. s. ř.), Nejvyšší soud České republiky dospěl k závěru, že dovolání žalobkyně je opodstatněné.

Vzhledem k tomu, že žalobkyně byla v období od 1. 10. 2011 do 31. 1. 2012, za které se domáhá poskytnutí osobního příplatku, zaměstnankyní územního samosprávného celku, náležel jí za vykonanou práci plat určený jí žalovanou podle zákoníku práce, nařízení vlády vydaného k jeho provedení podle § 111 odst. 2, § 112 odst. 2, § 123 odst. 6, § 128 odst. 2 a § 129 odst. 2 zákoníku práce a v jejich mezích podle kolektivní smlouvy, popřípadě vnitřního předpisu [srov. § 109 odst. 3 písm. b) a § 122 odst. 1 větu první zákoníku práce]. Plat není možné určit jiným způsobem, v jiném složení a jiné výši, než stanoví zákoník práce a právní předpisy vydané k jeho provedení, nestanoví-li zvláštní zákon jinak (§ 122 odst. 1 věta druhá zákoníku práce). Plat se poskytuje podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce, podle obtížnosti pracovních podmínek, podle pracovní výkonnosti a dosahovaných pracovních výsledků (§ 109 odst. 4 zákoníku práce).

Podle ustanovení § 131 odst. 1 zákoníku práce zaměstnanci, který dlouhodobě dosahuje velmi dobrých pracovních výsledků nebo plní větší rozsah pracovních úkolů než ostatní zaměstnanci, může zaměstnavatel poskytovat osobní příplatek až do výše 50 % platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které je zaměstnanec zařazen.

Podle ustanovení § 131 odst. 2 zákoníku práce zaměstnanci, který je vynikajícím, všeobecně uznávaným odborníkem a vykonává práce zařazené do desáté až šestnácté platové třídy, může zaměstnavatel poskytovat osobní příplatek až do výše 100 % platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které je zaměstnanec zařazen.

Z citovaných ustanovení vyplývá, že jednou ze složek platu je osobní příplatek, který může zaměstnavatel poskytovat zaměstnanci, jenž dlouhodobě dosahuje velmi dobrých pracovních výsledků nebo jenž plní větší rozsah pracovních úkolů než ostatní zaměstnanci anebo jenž je vynikajícím, všeobecně uznávaným odborníkem a vykonává práce zařazené do desáté až šestnácté platové třídy. Osobní příplatek představuje tzv. nenárokovou složku platu, kterou je třeba odlišovat od „nárokových“ složek platu. Zatímco tzv. nároková složka platu představuje platový nárok, který je zaměstnavatel povinen v určené výši uspokojit, jestliže se u zaměstnance splní stanovené předpoklady a podmínky, poskytuje tzv. nenároková složka platu zaměstnanci nárok na stanovené plnění, jen jestliže - bez ohledu na splnění předpokladů a podmínek stanovených pro její poskytování nebo pro její výši - zaměstnavatel o jejím přiznání zaměstnanci a o její výši také rozhodne. Pro tzv. nenárokovou složku platu je tedy charakteristické, že bez rozhodnutí zaměstnavatele o jejím přiznání má povahu pouze fakultativního plnění; jestliže však zaměstnavatel vydá v souladu se zákoníkem práce rozhodnutí o jejím přiznání a o její výši, je povinen tuto složku platu zaměstnanci v určené výši poskytovat. Osobní příplatek jako nenároková (fakultativní) složka platu se tedy v důsledku rozhodnutí zaměstnavatele o jeho přiznání a výši stává složkou platu nárokovou (obligatorní).

Okolnost, že zaměstnavatel rozhodl o přiznání osobního příplatku zaměstnanci a o jeho výši, neznamená, že nemůže dojít ke zvýšení, snížení nebo odejmutí přiznaného osobního příplatku. Změnil-li se podmínky stanovené pro poskytování osobního příplatku, může být změněna i jeho výše, popřípadě může být osobní příplatek zaměstnanci odebrán; zaměstnavatel je oprávněn posuzovat, zda důvody pro jeho poskytování trvají, popřípadě zda trvají důvody pro jeho poskytování v nezměněné výši. Ke snížení nebo odnětí přiznaného osobního příplatku může zaměstnavatel přistoupit jen tehdy, došlo-li v okolnostech (předpokladech a podmínkách) uvedených v ustanovení § 131 odst. 1 a odst. 2 zákoníku práce, za nichž byl osobní příplatek zaměstnanci přiznán, k takové změně, která odůvodňuje jeho další poskytování v menším rozsahu nebo která vyžaduje jeho odnětí. Zaměstnanci uvedenému v ustanovení § 131 odst. 1 zákoníku práce proto zaměstnavatel může snížit osobní příplatek jen v případě zhoršení výsledků jeho pracovní činnosti posuzovaných podle množství a kvality (srov. § 110 odst. 5 zákoníku práce) nebo v případě zmenšení rozsahu jeho pracovních úkolů a odejmout osobní příplatek mu může jen tehdy, přestane-li zaměstnanec dlouhodobě dosahovat velmi dobrých pracovních výsledků posuzovaných podle množství a kvality nebo plnit větší rozsah pracovních úkolů než ostatní zaměstnanci (srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 27. 2. 2013 sp. zn. 21 Cdo 832/2012).

Protože osobní příplatek jako pravidelně měsíčně poskytovaná složka platu patří mezi skutečnosti, které je zaměstnavatel povinen uvést v platovém výměru vydaném zaměstnanci (§ 136 odst. 2 věta první zákoníku práce), a protože snížením nebo odnětím osobního příplatku přiznaného zaměstnanci dochází ke změně těchto skutečností, je zaměstnavatel povinen své rozhodnutí o snížení nebo odnětí osobního příplatku zaměstnanci písemně oznámit včetně uvedení důvodů, a to nejpozději v den, kdy tato změna nabývá účinnosti (§ 136 odst. 2 věta třetí zákoníku práce). Nesplnění této povinnosti zaměstnavatele však samo o sobě nemá za následek zachování nároku zaměstnance na osobní příplatek v původně přiznané výši, neboť rozhodující je, zda pro snížení nebo odnětí osobního příplatku byly splněny předpoklady vyplývající ze zákona.

V posuzovaném případě žalovaná přiznala žalobkyni od 1. 1. 2010 osobní příplatek podle ustanovení § 131 odst. 1 zákoníku práce ve výši 6.200,- Kč. K odnětí tohoto osobního příplatku žalobkyni by mohla – jak vyplývá z výše uvedeného – přistoupit jen tehdy, jestliže by došlo v předpokladech pro přiznání osobního příplatku uvedených v ustanovení § 131 odst. 1 zákoníku práce ke změně, která by toto opatření vyžadovala. Tím, zda ke dni 1. 10. 2011, kdy nabylo účinnosti rozhodnutí žalované o odnětí osobního příplatku žalobkyni, taková změna nastala (zda žalobkyně přestala dlouhodobě dosahovat velmi dobrých pracovních výsledků posuzovaných podle množství a kvality nebo plnit větší rozsah pracovních úkolů než ostatní zaměstnanci), se však odvolací soud – veden nesprávným právním názorem, že osobní příplatek je nenárokovou složkou platu, která „je zaručena pouze po dobu, dokud je ze strany zaměstnavatele přiznána“, a kterou je zaměstnavatel oprávněn „upravit“ též v závislosti na dostatku finančních prostředků a na „změnách v pracovním kolektivu“ - nezabýval.

Z uvedeného vyplývá, že rozsudek odvolacího soudu není správný; protože nejsou podmínky pro jeho změnu, Nejvyšší soud České republiky jej zrušil (§ 243e odst. 1 o. s. ř.) a věc vrátil odvolacímu soudu (Krajskému soudu v Plzni) k dalšímu řízení (§ 243e odst. 2 věta první o. s. ř.).

Právní názor vyslovený v tomto rozsudku je závazný; v novém rozhodnutí o věci rozhodne soud nejen o náhradě nákladů nového řízení a dovolacího řízení, ale znovu i o nákladech původního řízení (§ 226 odst. 1 a § 243g odst. 1 část první věty za středníkem a věta druhá o. s. ř.).

Proti tomuto rozsudku není přípustný opravný prostředek.

V Brně dne 22. ledna 2014

JUDr. Jiří Doležilek  
předseda senátu  
[www.nsoud.cz](http://www.nsoud.cz)

2018 - MPSV, TREXIMA, spol. s r.o.