

Judikát NS 21 Cdo 3286/2010

Soud:	Nejvyšší soud
Datum rozhodnutí:	09/08/2011
Spisová značka:	21 Cdo 3286/2010
ECLI:	ECLI:CZ:NS:2011:21.CDO.3286.2010.1
Typ rozhodnutí:	ROZSUDEK
Heslo:	Mzda (a jiné obdobné příjmy) Skončení pracovního poměru
Dotčené předpisy:	§ 237 odst. 1 písm. a) o. s. ř. § 113 předpisu č. 262/2006Sb. ve znění do 30.06.2009 § 141 odst. 1 předpisu č. 262/2006Sb. ve znění do 30.06.2009 § 142 odst. 3 a 4 předpisu č. 262/2006Sb. ve znění do 30.06.2009 § 143 předpisu č. 262/2006Sb. ve znění do 30.06.2009 § 243b odst. 2 části věty před středníkem o. s. ř.
Kategorie rozhodnutí:	C

21 Cdo 3286/2010

ROZSUDEK

JMÉNEM REPUBLIKY

Nejvyšší soud České republiky rozhodl v senátě složeném z předsedy senátu JUDr. Zdeňka Novotného a soudců JUDr. Ljubomíra Drápala a JUDr. Mojmíra Putny v právní věci žalobce P. P., zastoupeného JUDr. Karlem Hájkem, advokátem, se sídlem v Praze 7, V Závětrí č. 1036/4, proti žalovanému Dopravnímu podniku hl.m. Prahy, akciové společnosti se sídlem v Praze 9, Sokolovská č. 217/42, IČO 00005886, o uložení povinnosti písemně informovat žalobce, vedené u Obvodního soudu pro Prahu 9 pod sp. zn. 19 C 90/2009, o dovolání žalobce proti rozsudku Městského soudu v Praze ze dne 9. března 2010 č.j. 16 Co 428/2009-34, takto:

- I. Dovolání žalobce se zamítá.
- II. Žádný z účastníků nemá právo na náhradu nákladů dovolacího řízení.

O d ů v o d n ě n í

Žalobce se domáhal, aby byla žalovanému uložena povinnost „písemně informovat žalobce o počtu žalovanému zaplacených přírážek, které byly uloženy v souladu s tarifem PID a smluvními přepravními podmínkami na základě činnosti žalobce za období od 1.1.2009 do právní moci rozsudku“, a tuto povinnost plnit „do konce každého kalendářního měsíce počínaje měsícem následujícím po právní moci rozsudku“. Žalobu odůvodnil zejména tím, že u žalovaného pracoval jako administrativně technický pracovník provádějící přepravní kontrolu a že kromě základní mzdy pobíral rovněž „prémie za pracovní výkonnost podle bodu 5.2. přílohy ke kolektivní smlouvě“, které „se stanoví ze zaplacených přírážek uložených v souladu s Tarifem PID a Smluvními přepravními podmínkami“ (mj. ve výši 150,- Kč „z dodatečně zaplacené přírážky na základě podaného Zázpisu o provedené přepravní kontrole uložené cestujícímu, který se neprokázal platným jízdním dokladem“). Ke dni 31.12. 2008 žalobce ukončil se žalovaným pracovní poměr, od ledna 2009 jej však žalovaný „neinformuje o přehledu uhrazených a neukončených případů“ a žalobce tak „nemůže zjistit, zda-li je prémie za pracovní výkonnost, a v jaké celkové výši, splatná“.

Obvodní soud pro Prahu 9 rozsudkem ze dne 30.7.2009 č.j. 19 C 90/2009-13 (ve znění opravného usnesení ze dne 4.12.2009 č.j. 19 C 90/2009-25) žalobě vyhověl a rozhodl, že žalovaný je povinen zaplatit žalobci na náhradě nákladů řízení 9.400,- Kč k rukám advokáta JUDr. Karla Hájka. Soud

prvního stupně dovedl, že „v souladu s článkem 5.2. mzdového předpisu vzniklo žalobci právo na prémii za pracovní výkonnost z dodatečně zaplacené přírůžky na základě podaného Zázpisu o provedené přepravní kontrole uložené cestujícímu, který se neprokázal platným jízdním dokladem“. Vzhledem k tomu, že žalobce „nemá možnost kontroly, kolik přírůžek bylo v kterém měsíci po skončení jeho pracovního poměru vymozeno nebo černými pasažéry zapláceno, a žalovaný přestal po skončení pracovního poměru žalobci tuto informaci dobrovolně poskytovat a zároveň mu přestal prémie vyplácet“, dospěl soud prvního stupně k závěru, že požadavek žalobce uplatněný v žalobě „je po právu“.

K odvolání žalovaného Městský soud v Praze rozsudkem ze dne 9.3.2010 č.j. 16 Co 428/2009-34 rozsudek soudu prvního stupně změnil tak, že žalobu zamítl, a rozhodl, že žalobce je povinen zaplatit žalovanému na nákladech řízení před soudy obou stupňů 1.000,- Kč. Odvolací soud vycházel z názoru, že „předmětná prémie je mzdovou složkou“, nárok na její vyplacení proto mohl žalobci vzniknout jen tehdy, byly-li podmínky pro vznik nároku na tuto prémie splněny v době trvání jeho pracovního poměru. Dovedl, že, poskytoval-li žalovaný při výplatě mzdy žalobci podklady pro její výpočet, „plnil tak svoji povinnost stanovenou v § 142 odst. 3 zák. práce, která jej zavazovala po dobu trvání pracovního poměru mezi účastníky, resp. k poslednímu vyúčtování mzdy“, „po skončení pracovního poměru již tuto povinnost nemá, neboť je vázána na výplatu mzdy, příslušející zaměstnanci za výkon práce za trvání pracovního poměru“, a dospěl k závěru, že „žalobce tak není oprávněn požadovat od bývalého zaměstnavatele zaslání informací o jednotlivých případech tohoto dodatečného zaplacení (vymození) přírůžky, neboť zaměstnavateli tuto povinnost neukládá ani zákon, ani kolektivní či pracovní, event. jiná smlouva mezi účastníky“. Rozhodnutí soudu prvního stupně je proto podle názoru odvolacího soudu „nesprávné“.

Proti tomuto rozsudku odvolacího soudu podal žalobce dovolání z důvodu nesprávného právního posouzení věci. Namítal, že žalobci „bylo odepřeno právo doplatku mzdy, přestože podle neměnného bodu 4.4.9. kolektivních smluv z let 2005 – 2009 budou zaměstnanci při skončení zaměstnání vyplaceny všechny mzdové složky, na které mu vzniklo právo nebo mu byly přiznány, vždy v termínech vyhlášených pro jejich zúčtování“. Všechny kolektivní smlouvy tak podle názoru dovolatele „shodně stanoví povinnost zaměstnavatele do budoucna svým a to i bývalým zaměstnancům po skončení jejich pracovněprávního vztahu uhradit tu část mzdové složky, na níž zaměstnanci vzniklo právo v době jeho pracovního poměru“, tedy včetně prémie za pracovní výkonnost z dodatečně zaplacené přírůžky účtované cestujícímu, který se kontrolorovi neprokázal platným jízdním dokladem a která mu byla účtována na základě podaného zázpisu o provedení přepravní kontroly. K tomuto žalobce v dovolání rovněž zdůrazňuje hlediska spravedlivé odměny za práci zaručené v čl. 28 LZPS a rovného zacházení se zaměstnanci ve smyslu ustanovení § 16 odst. 1 zák. práce. Odvolací soud „zcela opominul“ písemné stanovisko generálního ředitele žalovaného ze dne 11.9.2008 č.j. KGŘ/376/2008, podle kterého „po ukončení pracovního poměru revizora jsou prémie za zaplacené přírůžky vypláceny ještě po dobu 3 let a poté je jejich vyplácení ukončeno...“. Toto „oficiální“ stanovisko žalovaného bylo vypracováno „na základě platné kolektivní smlouvy, vnitropodnikových směrnic a fakticky uskutečňované praxe, kterou lze doložit vyplácením předmětné prémie bývalým zaměstnancům žalovaného“. Odvolací soud tak podle názoru dovolatele svým rozhodnutím „diskriminuje žalobce, neboť umožnil žalovanému zprostit se povinnosti zakotvené v kolektivní smlouvě, interních předpisech a doposud vykonávané praxi“. Žalobce navrhl, aby dovolací soud napadený rozsudek odvolacího soudu zrušil a aby věc vrátil tomuto soudu k dalšímu řízení.

Nejvyšší soud České republiky jako soud dovolací (§ 10a o.s.ř.) po zjištění, že dovolání bylo podáno proti pravomocnému rozsudku odvolacího soudu oprávněnou osobou (účastníkem řízení) v zákonné lhůtě (§ 240 odst. 1 o.s.ř.) a že jde o rozsudek, proti kterému je podle ustanovení § 237 odst. 1 písm. a) o.s.ř. dovolání přípustné, přezkoumal napadený měnicí rozsudek bez nařízení jednání (§ 243a odst. 1 věta první o.s.ř.) a dospěl k závěru, že dovolání není opodstatněné.

Z hlediska skutkového stavu bylo v posuzované věci - mimo jiné - zjištěno (správnost skutkových zjištění soudů dovolatel nenapadá), že na základě pracovní smlouvy ze dne 7.10.1993 a dohody o změně pracovní smlouvy ze dne 17.4.2008 byl žalobce zaměstnán u žalovaného v pracovním poměru do 31.12.2008 jako administrativně technický pracovník provádějící přepravní kontrolu. Podle bodu 5.2. mzdového předpisu - „pravidel pro odměňování zaměstnanců Dopravního podniku hl. m. Prahy, akciová společnost“, který je přílohou Kolektivní smlouvy uzavřené pro roky 2008 a 2009, „jsou zaměstnancům TH, kteří provádějí přepravní kontrolu, poskytovány prémie za pracovní výkonnost“, které „se stanoví ze zaplacených přírůžek uložených v souladu s tarifem PID a smluvními přepravními podmínkami“, a to - mimo jiné - ve výši 150,- Kč (resp. od 1.7.2008 ve výši 160,- Kč) „z dodatečně zaplacené přírůžky na základě podaného Zázpisu o provedené přepravní kontrole uložené cestujícímu, který se neprokázal platným jízdním dokladem“. Podle článku 4.4.9. zmíněné kolektivní smlouvy „při skončení zaměstnání budou zaměstnanci všechny mzdové složky, na které mu vzniklo právo nebo mu byly přiznány, vyplaceny vždy v termínech vyhlášených pro jejich zúčtování a výplatu“. Protože žalobce nesouhlasí s tím, že žalovaný po skončení pracovního poměru účastník „neinformuje žalobce o přehledu uhrazených a neukončených případů“ a žalobce tak „nemůže zjistit, zda-li je prémie za pracovní výkonnost a v jaké celkové výši splatná“, domáhá se touto žalobou uložení povinnosti žalovanému „písemně informovat žalobce o počtu žalovanému zaplacených přírůžek, které byly uloženy v souladu s tarifem PID a smluvními přepravními podmínkami na základě činnosti žalobce za období od 1.1.2009 do právní moci rozsudku“, a nadále tuto povinnost plnit „do konce každého kalendářního měsíce počínaje měsícem následujícím po právní moci rozsudku“.

Projednávanou věc je třeba i v současné době posuzovat - vzhledem k tomu, že předmětem řízení je nárok, který žalobce uplatňuje od 1.1.2009 - podle zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění účinném do 30.6.2009 (tj. přede dnem, kdy nabyl účinnosti zákon č. 326/2009 Sb., o podpoře hospodářského růstu a sociální stability) - dále jen „zákoník práce“.

Je mimo pochybnost, že při odměňování za práci - jak zdůrazňuje žalobce v dovolání - je zaměstnavatel povinen zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci (srov. § 16 odst. 1 zák. práce). Mzda, kterou zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci za vykonanou práci, a to podle její složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, podle obtížnosti pracovních podmínek, pracovní výkonnosti a dosahovaných pracovních výsledků, se sjednává především v pracovní smlouvě, v kolektivní smlouvě nebo v jiné smlouvě (srov. § 109 odst. 1 a 4, § 113 zák. práce); mzdu lze sjednat například jako mzdu měsíční, hodinovou nebo podílovou, jako mzdu, jejíž poskytnutí nebo výše závisí na splnění konkrétních pracovních úkolů, hospodářských výsledků zaměstnavatele nebo jiných hledisek, jako mzdu poskytovanou ve formě příplatků, odměn apod. (uvedené způsoby samozřejmě lze i kombinovat), přičemž sjednání, stanovení nebo určení mzdy musí vždy předcházet výkonu práce, za kterou má tato mzda příslušet (srov. § 113 odst. 3 zák. práce).

Mzda je zásadně splatná po vykonání práce, a to nejpozději v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém vzniklo zaměstnanci právo na mzdu nebo některou její složku (srov. § 141 odst. 1 zák. práce). Mzda se vyplácí v pracovní době a na pracovišti, nebyla-li dohodnuta jiná doba a jiné

místo výplaty (např. bezhotovostní výplata – srov. § 143 zák. práce). Nemůže-li se zaměstnanec dostavit k výplatě z vážných důvodů, zašle mu zaměstnavatel mzdu nebo plat v pravidelném termínu výplaty, popřípadě nejpozději v nejbližší následující pracovní den na svůj náklad a nebezpečí, pokud se se zaměstnancem nedohodli na jiném termínu nebo způsobu výplaty (srov. § 142 odst. 3 zák. práce).

Podle ustanovení § 142 odst. 4 zák. práce při měsíčním vyúčtování mzdy nebo platu je zaměstnavatel povinen vydat zaměstnanci písemný doklad obsahující údaje o jednotlivých složkách mzdy nebo platu a o provedených srážkách. Na žádost zaměstnance předloží zaměstnavatel doklady, na jejichž základě mzdu nebo plat vypočetl.

Z posledně citovaného ustanovení vyplývá, že zaměstnavatel je povinen při měsíčním vyúčtování mzdy vydat zaměstnanci písemný doklad (výplatní lístek, výplatní pásku) obsahující údaje relevantní pro posouzení správného uspokojení mzdových práv zaměstnance. Pokud o to zaměstnanec požádá, je zaměstnavatel rovněž povinen předložit zaměstnanci doklady, podle nichž provedl výpočet jeho mzdy. Tím se zaměstnanci umožňuje kontrola správnosti výpočtu mzdy a výše vyplacené částky ve vztahu ke skutečnostem, které tuto výši ovlivňují (např. odpracovaná doba, překážky v práci, výkon práce ve zvláštním režimu apod.).

Z uvedeného je zřejmé, že za účelem kontroly správnosti výpočtu mzdy má zaměstnanec právo, pokud o to požádá, aby mu zaměstnavatel předložil příslušné doklady, na jejichž základě jeho mzdu (všechny mzdové složky) vypočetl. Z právního předpisu (z ustanovení § 142 odst. 4 věty druhé zák. práce) však nelze dovodit, že by zaměstnanec měl mít právo (nárok) na to, aby mu zaměstnavatel z uvedených dokladů (nad rámec údajů uvedených v § 142 odst. 4 věty první zák. práce povinně obsažených na výplatním lístku) pravidelně poskytoval (příp. zaslal poštou do místa jeho bydliště) písemné informace tak, aby si zaměstnanec mohl ověřit, zda mu eventuelně nevznikl i po skončení pracovního poměru nárok na mzdu (její složku). Jestliže tedy v projednávané věci žalobce požaduje po žalovaném, aby ho po skončení pracovního poměru pravidelně „písemně informoval“ o skutečnostech rozhodných pro posouzení, „zda-li je prémie za pracovní výkonnost a v jaké celkové výši splatná“, není mu žalovaný povinen vyhovět, neboť z právního předpisu mu taková povinnost nevyplývá.

Tuto povinnost žalovaného nelze dovozovat ani z „neměnného bodu“ 4.4.9. kolektivní smlouvy pro rok 2008 - 2009 (podle kterého „při skončení zaměstnání budou zaměstnanci všechny mzdové složky, na které mu vzniklo právo nebo mu byly přiznány, vyplaceny vždy v termínech vyhlášených pro jejich zúčtování“), ani z dopisu generálního ředitele žalovaného Ing. M. D. ze dne 11.9.2008 č.j. KGŘ/376/2008, adresovaného primátorovi hl. m. Prahy MUDr. Pavlu Bémovi (ve kterém se – mimo jiné – uvádí, že „po ukončení pracovního poměru revizora jsou prémie za zaplacené přírážky vyplaceny ještě po dobu 3 let a poté je jejich vyplácení ukončeno...“), neboť uvedené ujednání kolektivní smlouvy a přípis žalovaného řeší problematiku splatnosti a výplaty mzdy při skončení pracovního poměru a dobu výplaty jedné ze složek mzdy (prémie za zaplacené přírážky) po skončení pracovního poměru, aniž by obsahovalo závazek zaměstnavatele nad rámec jeho povinností, které mu ukládá ustanovení § 142 odst. 4 zák. práce.

Odvolačím soudem proto v souladu se zákonem dovedl, že po skončení pracovního poměru již zaměstnavatel nemá povinnost poskytnout podklady pro výpočet mzdy, neboť tato je vázána na výplatu mzdy, příslušející zaměstnanci za výkon práce za trvání pracovního poměru, a proto žalobce není oprávněn požadovat od bývalého zaměstnavatele „zasílání informací o jednotlivých případech dodatečného zaplacení (vymožení) přírážky“, neboť „zaměstnavateli tuto povinnost neukládá ani zákon, ani kolektivní či pracovní, event. jiná smlouva mezi účastníky“. Vzhledem k uvedenému nelze odvolacímu soudu důvodně vytýkat, že svým zamítavým rozhodnutím „diskriminuje žalobce, neboť umožnil žalovanému zprostit se povinností zakotvené v kolektivní smlouvě, interních předpisech a doposud vykonávané praxi“. Z uvedeného vyplývá, že napadený měnící rozsudek odvolacího soudu o věci samé je z hlediska uplatněného dovolacího důvodu věcně správný. Protože nebylo zjištěno (a ani dovolatelem tvrzeno), že by rozsudek odvolacího soudu byl postížen vadou uvedenou v ustanovení § 229 odst. 1, § 229 odst. 2 písm. a) a b) a § 229 odst. 3 o.s.ř. nebo jinou vadou, která mohla mít za následek nesprávné rozhodnutí ve věci, Nejvyšší soud České republiky dovolání žalobce podle ustanovení § 243b odst. 2, části věty před středníkem o.s.ř. zamítl.

O náhradě nákladů dovolacího řízení bylo rozhodnuto podle § 243b odst. 4, § 224 odst. 1 a § 142 odst. 1 o.s.ř., neboť žalobce s ohledem na výsledek dovolacího řízení nemá na náhradu nákladů řízení právo a žalovanému v dovolacím řízení žádné náklady nevznikly.

Proti tomuto rozsudku není přípustný opravný prostředek.

V Brně dne 8. září 2011

JUDr. Zdeněk Novotný, v. r.

předseda senátu

www.nsoud.cz