

Judikát NS 21 Cdo 4254/2014

Soud:	Nejvyšší soud
Datum rozhodnutí:	03/15/2016
Spisová značka:	21 Cdo 4254/2014
ECLI:	ECLI:CZ:NS:2016:21.CDO.4254.2014.1
Typ rozhodnutí:	ROZSUDEK
Heslo:	Mzda (a jiné obdobné příjmy)
Dotčené předpisy:	§ 113 odst. 4 předpisu č. 262/2006Sb. ve znění do 30.06.2011 § 113 odst. 3 předpisu č. 262/2006Sb. ve znění do 30.06.2011
Kategorie rozhodnutí:	B

21 Cdo 4254/2014

ČESKÁ REPUBLIKA

ROZSUDEK

JMÉNEM REPUBLIKY

Nejvyšší soud České republiky rozhodl v senátě složeném z předsedy senátu JUDr. Jiřího Doležalky a soudců JUDr. Mojmíra Putny a JUDr. Ljubomíra Drápala v právní věci žalobce Ing. M. R., zastoupeného JUDr. Dominikem Brůhou, Ph.D., advokátem se sídlem v Praze 3 - Žižkově, Koněvova č. 1107/54, proti žalovanému ICZ a. s. se sídlem v Praze 4 - Nuslích, Na Hřebenech II č. 1718/10, IČO 25145444, zastoupenému JUDr. Věrou Bognárovou, advokátkou se sídlem v Praze 2, Oldřichova č. 23, o 135.486,- Kč s příslušenstvím, vedené u Obvodního soudu pro Prahu 4 pod sp. zn. 15 C 174/2011, o dovolání žalobce proti rozsudku Městského soudu v Praze ze dne 29. ledna 2014 č. j. 23 Co 449/2013-110, takto:

Rozsudek městského soudu a rozsudek Obvodního soudu pro Prahu 4 ze dne 1. března 2013 č. j. 15 C 174/2011-55 se zrušují a věc se vrací Obvodnímu soudu pro Prahu 4 k dalšímu řízení.

Odůvodnění:

Žalobce se žalobou podanou dne 21. 12. 2011 u Obvodního soudu pro Prahu 4 domáhal, aby mu žalovaný zaplatil 135.486,- Kč se 7,75 % úrokem z prodlení od 1. 6. 2011 do zaplacení. Žalobu zdůvodnil zejména tím, že byl na základě pracovní smlouvy ze dne 28. 7. 2008 u žalovaného zaměstnán jako „manažer obchodu“ a že na základě mzdového výměru a jeho dodatku ze dne 28. 7. 2008 pobíral mzdu, jejíž složku tvořilo také osobní ohodnocení, které bylo žalobci vypláceno každý měsíc vždy v plné výši. Počátkem měsíce února 2011 byla žalobci doručena výpověď z pracovního poměru podle § 52 písm. c) zákoníku práce ze dne 25. 1. 2011 a dopis žalovaného, kterým oznamoval žalobci „krácení“ osobního ohodnocení o 28.000,- Kč s účinností od 1. 1. 2011, jehož důvodem bylo podle žalovaného nesplnění stanovených „obchodních kvót“. Vzhledem k tomu, že tyto kvóty nesplnili ani další zaměstnanci vykonávající práci srovnatelnou s prací žalobce, kterým však osobní ohodnocení kráceno nebylo, má žalobce za to, že žalovaný porušil ustanovení § 13 odst. 2 písm. c) a § 110 odst. 1 zákoníku práce, neboť neposkytoval stejnou mzdu za práci stejné hodnoty, a ustanovení § 16 odst. 1 zákoníku práce, neboť nezajistil rovné zacházení se všemi zaměstnanci. Žalovaný též podle žalobce postupoval v rozporu s ustanovením § 113 odst. 4 zákoníku práce, neboť mu osobní ohodnocení odebral dopisem ze dne 25. 1. 2011 se zpětnou účinností od 1. 1. 2011, přestože podle uvedeného ustanovení je zaměstnavatel v případě změny skutečností uvedených v mzdovém výměru povinen tuto změnu zaměstnanci písemně oznámit nejpozději v den, kdy změna nabývá účinnosti. Žalobce má za to, že pro odebrání osobního ohodnocení ani nebyly splněny podmínky uvedené ve vnitřním předpisu žalovaného nazvaném „Opatření – Pohyblivá složka mzdy – Proces vyhodnocení kritérií“. V důsledku odebrání osobního ohodnocení byl žalobce zkrácen nejen na mzdě za leden 2011 (o 23.400,- Kč, neboť v tomto měsíci byl 3 dny dočasně neschopen práce), ale i na náhradě mzdy po dobu trvání překážky v práci na straně zaměstnavatele v dubnu 2011 (o 27.300,- Kč) a na odstupném při skončení pracovního poměru (o 84.786,- Kč), protože náhrada mzdy i odstupné byly žalovaným nesprávně vypočteny z nižšího průměrného výdělku.

Žalovaný zejména namítal, že žalobci na osobní ohodnocení nevznikl nárok, neboť šlo o fakultativní složku mzdy, jejíž přiznání záleželo na rozhodnutí

zaměstnavatele, že osobní ohodnocení žalobci nepřiznal pro „nedostatečné plnění osobní kvóty“ a že při výpočtu průměrného výdělku žalobce rozhodného pro zjištění výše odstupného a náhrady mzdy z důvodu překážky v práci na straně zaměstnavatele v dubnu 2011 (pracovní místo žalobce bylo ke dni 31. 1. 2011 zrušeno a žalobce od 1. 2. 2011 práci nekonal) postupoval v souladu se zákoníkem práce.

Obvodní soud pro Prahu 4 rozsudkem ze dne 1. 3. 2013 č. j. 15 C 174/2011-55 žalobu zamítl a rozhodl, že žalobce je povinen zaplatit žalovanému na náhradě nákladů řízení 38.163,40 Kč k rukám advokátky JUDr. Věry Bognárové. Vycházel ze zjištění, že žalobci byla stanovena základní měsíční mzda ve výši 57.000,- Kč mzdovým výměrem ze dne 2. 1. 2009, ve kterém bylo uvedeno, že k měsíční mzdě může být žalobci přiznáno osobní ohodnocení, jež mu bylo od 1. 1. 2009 přiznáno „až do výše 28.000,- Kč měsíčně při pracovním úvazku 40 hodin týdně“, že ve vnitřním předpisu žalovaného označeném jako OP 6.001.01 byl „přesně popsán proces pro vyhodnocení kritérií a stanovení pohyblivé složky mzdy“, že dopisem ze dne 20. 7. 2010 byl žalobce vyzván k odstranění neuspokojivých pracovních výsledků a že dopisem ze dne 25. 1. 2011 mu bylo odebráno osobní ohodnocení. Dospěl k závěru, že při odebrání osobního ohodnocení žalobce bylo postupováno podle uvedeného vnitřního předpisu, že se jedná o nenárokovou složku mzdy, na jejíž doplacení žalobce nemá nárok, a že odstupné bylo „řádně vypočteno a vyplaceno“.

K odvolání žalobce Městský soud v Praze rozsudkem ze dne 29. 1. 2014 č. j. 23 Co 449/2013-110 potvrdil rozsudek soudu prvního stupně ve výroku o věci samé, změnil jej ve výroku o nákladech řízení „jen tak, že výše nákladů řízení činí 33.105,50 Kč“, jinak jej i v tomto výroku potvrdil, a uložil žalobci povinnost zaplatit žalovanému na náhradě nákladů odvolacího řízení 16.553,- Kč k rukám advokátky JUDr. Věry Bognárové. Dospěl k závěru, že osobní ohodnocení bylo nenárokovou složkou mzdy, která nebyla žalobci „platně“ přiznána, a že mu proto nebyla „zpětně odebrána odměna za vykonanou práci“. Dovolil, že „presumpce přiznání osobního ohodnocení by mohla být zvažována“ pouze v případě, že by žalovaný rozhodl o jeho odnětí žalobci až „po ukončení měsíce ledna 2011“, neboť v takovém případě by skutečně došlo k „nepřípustnému zpětnému odebrání mzdy“. Shledal, že nedošlo k porušení § 113 odst. 3 a 4 zákoníku práce, protože žalobci bylo zřejmé, že „výše jeho osobního ohodnocení bude vždy vycházet z vnitřního předpisu žalovaného“, a že důvodné nejsou ani úvahy žalobce o nerovném přístupu žalovaného k odměňování, neboť zaměstnanci uvedení žalobcem (P., B., Š., T., H. a P.) vykonávali práci „na jiných pozicích a v jiných segmentech“ žalovaného, a nejsou proto ve vztahu k žalobci srovnatelnými osobami, a vedoucí zaměstnanci Š., Š. a D. neobdrželi v průběhu roku 2010 – na rozdíl od žalobce – výzvu k odstranění „průběžně neuspokojivých pracovních výsledků“.

Proti tomuto rozsudku odvolacího soudu podal žalobce dovolání. Namítá, že i v případě, kdy část mzdy má povahu nenárokového plnění, musí zaměstnavatel při přiznávání, snižování nebo odebrání této části mzdy postupovat v souladu zejména s ustanovením § 16 odst. 1 zákoníku práce o rovném zacházení se všemi zaměstnanci. Osoby uváděné žalobcem byly pro účely posouzení, zda byl dodržen princip rovného zacházení, ve vztahu k žalobci srovnatelnými zaměstnanci, neboť náplň jejich práce byla stejná nebo obdobná a byla jim také stanovena očekávaná minimální úroveň plnění obchodní kvóty, která byla u žalovaného „prakticky“ jediným kritériem pro vznik práva na osobní ohodnocení. Tím, že žalovaný „při zhruba stejných výsledcích práce a dosažení zhruba stejného procenta (ne)splnění kvóty jako ostatní zaměstnanci“ odebral osobní ohodnocení v lednu 2011 pouze žalobci, zasáhl do jeho práva na rovné zacházení v oblasti odměňování a osobní ohodnocení mu odebral neoprávněně, aniž by bylo významné, že zaměstnanci Š., Š. a D. neobdrželi – na rozdíl od žalobce – v červenci 2010 výzvu k odstranění průběžně neuspokojivých pracovních výsledků. Žalobce má za to, že k odebrání osobního ohodnocení od 1. 1. 2011 dopisem ze dne 25. 1. 2011 předaným žalobci až v únoru 2011 došlo v rozporu s ustanovením § 113 odst. 4 zákoníku práce se zpětnou účinností a že odebrání této části mzdy odporuje též vnitřnímu mzdovému předpisu žalovaného, který stanoví, že úprava osobního ohodnocení nastává vždy od 1. kalendářního dne měsíce následujícího po skončení hodnotícího období. K odebrání osobního ohodnocení došlo podle názoru dovolatele „účelově ve snaze žalobce mzdově znevýhodnit ve srovnání s ostatními zaměstnanci, případně ušetřit na odstupném účelovým snížením základny pro stanovení průměrného výdělku“. Žalobce navrhl, aby dovolací soud napadený rozsudek odvolacího soudu zrušil a věc mu vrátil k dalšímu řízení.

Žalovaný navrhl, aby dovolací soud dovolání žalobce jako nepřipustné odmítl, neboť v něm byl uplatněn jiný dovolací důvod, než který je uveden v § 241a odst. 1 občanského soudního řádu, a nejedná se „o žádnou ze zákonem předvidaných možností přípustnosti dovolání“. Pro případ, že dovolací soud shledá dovolání přípustným, navrhl, aby dovolací soud dovolání zamítl, protože rozsudek odvolacího soudu je věcně správný.

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 řízení ve věci 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.).

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 odvolacího soudu nebo která v rozhodování odvolacího soudu dosud nebyla vyřešena nebo je dovolacím soudem rozhodována rozdílně anebo má-li být dovolacím soudem vyřešená právní otázka posouzena jinak (§ 237 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 a § 242 odst. 3 věty první o. s. ř. - nepodléhá), že žalobce vykonával v pracovním poměru u žalovaného práci „manažera obchodu“ a že mzda mu byla stanovena mzdovým výměrem ze dne 2. 1. 2009, ve kterém bylo uvedeno, že k „základní“ mzdě ve výši 57.000,-Kč může být žalobci přiznáno osobní ohodnocení, jehož výši stanoví žalovaný podle kritérií uvedených ve vnitřním předpisu. Osobní ohodnocení bylo žalobci od 1. 1. 2009 přiznáno „až do výše 28.000,- Kč měsíčně při pracovním úvazku 40 hodin týdně“ a podle kritérií uvedených ve vnitřním předpisu žalovaného OP 6.001.01 bylo žalobci stanoveno ve výši 28.000,- Kč měsíčně. Úprava osobního ohodnocení měla být podle tohoto vnitřního předpisu prováděna na základě vyhodnocení plnění stanovených kritérií v hodnotícím období, kterým bylo kalendářní čtvrtletí. Dopisem ze dne 20. 7. 2010 žalovaný vyzval žalobce k odstranění jeho neuspokojivých pracovních výsledků a dne 1. 2. 2011 mu doručil výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm.

c) zákoníku práce spolu s dopisem ze dne 25. 1. 2011, kterým žalobci sdělil, že od 1. 1. 2011 bude jeho osobní ohodnocení na základě vyhodnocení plnění stanovených kritérií „kráceno“ o 28.000,- Kč měsíčně. Pracovní poměr účastníků skončil na základě uvedené výpovědi dne 30. 4. 2011.

Za tohoto stavu věci závisí napadený rozsudek odvolacího soudu mimo jiné na vyřešení otázky hmotného práva, jaký význam má pro nárok zaměstnance na složku mzdy poskytovanou mu zaměstnavatelem v závislosti na hodnocení plnění stanovených kritérií okolnost, že zaměstnavatel uvědomí zaměstnance o odebrání této složky mzdy až po uplynutí období, za které měla být tato část mzdy poskytnuta. Protože tato právní otázka v rozhodování odvolacího soudu dosud nebyla vyřešena, 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 žalobce je opodstatněné.

Projednávanou věc je třeba i v současně době posuzovat - vzhledem k době, kdy vznikly (měly vzniknout) nároky, kterých se žalobce domáhá - podle zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění zákonů č. 585/2006 Sb., č. 181/2007 Sb., č. 261/2007 Sb., č. 296/2007 Sb. a č. 362/2007 Sb., nálezů Ústavního soudu č. 116/2008 Sb. a zákonů č. 121/2008 Sb., č. 126/2008 Sb., č. 294/2008 Sb., č. 305/2008 Sb., č. 306/2008 Sb., č. 382/2008 Sb., č. 286/2009 Sb., č. 320/2009 Sb., č. 326/2009 Sb., č. 347/2010 Sb., č. 427/2010 Sb. a č. 73/2011 Sb., tedy podle zákoníku práce ve znění účinném do 30. 6. 2011 (dále jen „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 v kolektivní smlouvě, pracovní smlouvě nebo jiné smlouvě, popřípadě ji zaměstnavatel stanoví vnitřním předpisem nebo mzdovým výměrem (srov. § 109 odst. 1 a 4, § 113 odst. 1 zák. práce); mzdu lze sjednat nebo stanovit 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, nebo jako mzdu poskytovanou ve formě příplatků, odměn apod. (uvedené způsoby samozřejmě lze i kombinovat). Protože zaměstnanec má právo znát podmínky, za nichž má pro zaměstnavatele konat práci, musí sjednání, stanovení nebo určení mzdy vždy předcházet výkonu práce, za kterou má tato mzda příslušet (srov. § 113 odst. 3 zák. práce). To platí nejen při sjednání, stanovení nebo určení mzdy v souvislosti se vznikem pracovního poměru, ale také při každé změně podmínek odměňování. Zákon proto také stanoví, že zaměstnavatel je povinen v den nástupu do práce vydat zaměstnanci písemný mzdový výměr, který obsahuje údaje o způsobu odměňování, o termínu a místě výplaty mzdy, jestliže tyto údaje neobsahuje smlouva nebo vnitřní předpis, a že, dojde-li ke změně skutečností uvedených ve mzdovém výměru, je zaměstnavatel povinen tuto skutečnost zaměstnanci písemně oznámit, a to nejpozději v den, kdy změna nabývá účinnosti (§ 113 odst. 4 zák. práce).

Z uvedeného plyne, že skutečnost, že zaměstnanci nadále nebude poskytována část mzdy (její složka) stanovená zaměstnavatelem v závislosti na hodnocení pracovních výsledků zaměstnance nebo na základě jiných hledisek (že mu tuto část mzdy zaměstnavatel odebrá), je zaměstnavatel povinen zaměstnanci oznámit před začátkem výkonu práce, za kterou mu tato část mzdy dosud příslušela, a že až do tohoto oznámení má zaměstnanec právo na mzdu v dosavadní (sjednané nebo stanovené) výši.

V projednávané věci bylo žalobci za práci „manažera obchodu“ vykonávanou v pracovním poměru u žalovaného kromě „základní“ mzdy ve výši 57.000,- Kč měsíčně určené mzdovým výměrem ze dne 2. 1. 2009 poskytována osobní ohodnocení stanovené na základě hodnocení kritérií uvedených ve vnitřním předpisu žalovaného ve výši 28.000,- Kč měsíčně. Protože žalovaný oznámil žalobci skutečnost, že tato část mzdy mu nadále nebude vzhledem k novému vyhodnocení plnění stanovených kritérií poskytována (že osobní ohodnocení mu bude „kráceno“ o 28.000,- Kč měsíčně), až dne 1. 2. 2011, kdy mu doručil dopis ze dne 25. 1. 2011 obsahující toto sdělení, měl žalobce právo – jak vyplývá z výše uvedeného – na osobní ohodnocení ve výši 28.000,- Kč měsíčně i v měsíci lednu 2011.

Dovolací soud nesouhlasí s názorem dovolatele, že žalovaný mu nebyl oprávněn odejmout osobní ohodnocení, jestliže je zároveň neodebral jiným zaměstnancům, kteří vykonávali stejnou nebo obdobnou práci jako žalobce a kteří rovněž neplnili kritéria pro poskytování této složky mzdy uplatňovaná u žalovaného, neboť tím zasáhl do jeho práva na rovné zacházení v oblasti odměňování. Pro právo žalobce na poskytování osobního ohodnocení po 1. 1. 2011 bylo rozhodující, zda pro odebrání této složky mzdy žalobci byly splněny podmínky uvedené ve vnitřním předpisu žalovaného a zda odebrání osobního ohodnocení bylo žalobci oznámeno žalovaným před začátkem výkonu práce, za kterou žalobci tato část mzdy dosud příslušela. Jestliže by tyto předpoklady byly splněny, byl by žalovaný oprávněn odejmout žalobci osobní ohodnocení bez ohledu na to, zda ke stejnému opatření přistoupil též u jiných zaměstnanců, kteří vykonávali stejnou nebo obdobnou práci jako žalobce a kteří rovněž neplnili kritéria pro poskytování této složky mzdy uplatňovaná u žalovaného.

Vzhledem k tomu, že osobní ohodnocení ve výši 28.000,- Kč, které žalobci příslušelo – jak vyplývá z výše uvedeného – ještě za měsíc leden 2011, mu mělo být zúčtováno k výplatě v prvním čtvrtletí roku 2011, které bylo rozhodným obdobím pro zjištění průměrného výdělku žalobce pro účely náhrady mzdy po dobu trvání překážky v práci na straně žalovaného v měsíci dubnu 2011 a odstupného příslušejícího žalobci při skončení pracovního poměru dne 30. 4. 2011 podle ustanovení § 67 zák. práce (srov. § 353 odst. 1, § 354 odst. 1 a § 355 zák. práce), musela se okolnost, že žalobce měl právo na osobní ohodnocení i v měsíci lednu 2011, promítnout též do výše jeho nároků na náhradu mzdy pro překážku v práci na straně zaměstnavatele v dubnu 2011 a na odstupné, která závisela na výši průměrného výdělku žalobce (srov. § 67 odst. 1 a 2 a § 208 zák. práce).

Z uvedeného vyplývá, že rozsudek odvolacího soudu, který spočívá na závěru, že osobní ohodnocení ve výši 28.000,- Kč již žalobci v měsíci lednu 2011 nepříslušelo, není správný. Protože nejsou podmínky pro zastavení dovolacího řízení, pro odmítnutí dovolání, pro zamítnutí dovolání a ani pro změnu rozsudku odvolacího soudu, Nejvyšší soud České republiky tento rozsudek zrušil (§ 243e odst. 1 o. s. ř.). Vzhledem k tomu, že důvody, pro které byl zrušen rozsudek odvolacího soudu, platí i na rozsudek soudu prvního stupně, zrušil Nejvyšší soud České republiky rovněž toto rozhodnutí a věc vrátil soudu prvního stupně (Obvodnímu soudu pro Prahu 4) k dalšímu řízení (§ 243e odst. 2 věta druhá 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 15. března 2016

JUDr. Jiří Doležilek

předseda senátu

www.nsoud.cz

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