

ID: 115560

Mzda

Škoda v případech porušení povinnosti rovného zacházení při odměňování může spočívat i v tom, že zaměstnanci vznikne nižší nárok na náhradu mzdy, než by mu vznikl, kdyby zaměstnavatel neporušil svoji právní povinnost (rovného odměňování zaměstnanců) a zaměstnanci by v rozhodném období byla zúčtována vyšší mzda.

(Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky č.j. 21 Cdo 658/2022-197 ze dne 26.7.2022)

Nejvyšší soud České republiky v právní věci žalobce M. M., narozeného dne XY, bytem v XY, zastoupeného JUDr. Ing. M.Č., advokátem se sídlem v P., proti žalované FRONIUS Česká republika s. r. o. se sídlem v Č.K., zastoupené JUDr. P.M., advokátem se sídlem v Č.K., o 61 562 Kč s příslušenstvím, vedené u Okresního soudu v Českém Krumlově pod sp. zn. 5 C 48/2020, o dovolání žalobce proti rozsudku Krajského soudu v Českých Budějovicích ze dne 2. listopadu 2021, č. j. 19 Co 1058/2021-175, tak, že dovolání žalobce proti rozsudku krajského soudu v části, v níž byl rozsudek soudu prvního stupně potvrzen ve výroku o náhradě nákladů řízení, a v části, ve které bylo rozhodnuto o náhradě nákladů odvolacího řízení, se odmítá. Rozsudek krajského soudu ve výroku II, v němž byl rozsudek soudu prvního stupně ve výrocih II a III potvrzen, a ve výroku III o náhradě nákladů odvolacího řízení, a rozsudek Okresního soudu v Českém Krumlově ze dne 24. června 2021, č. j. 5 C 48/2020-150, ve výrocih II a III se zrušují a věc se v tomto rozsahu vrací Okresnímu soudu v Českém Krumlově k dalšímu řízení.

Z odůvodnění:

1. Žalobou podanou u Okresního soudu v Českém Krumlově dne 10. 2. 2020 se žalobce domáhal po žalované zaplacení 61 562 Kč s úrokem z prodlení v zákonné výši od 10. 2. 2017 do zaplacení s tím, že jde o neuhrazenou „čistou“ náhradu mzdy podle § 69 odst. 1 zákoníku práce za období od ledna do března 2017, v němž mu zaměstnavatel vyplatil 86 350 Kč (a úroky z prodlení ve výši 14 469,88 Kč za „pozdě vyplacenou mzdu“), celkem mu však měl na náhradě mzdy vyplatit 147 912 Kč. Žalobce argumentoval tím, že od února 2016 vykonával u žalované práci na pozici „XY“ a že nejpozději od druhého čtvrtletí roku 2016 měl mít nárok na složky odměňování dle „VSP programu“ podle vnitřního předpisu zaměstnavatele, kde zásadními byly „obratový bonus“ a „rabatový bonus“. Poukázal přitom na mzdové listy L. F., který v rámci „programu VSP“ byl také XY, a dostával (v roce 2015) „obratovou provizi“ a „rabatovou prémii“.

2. Okresní soud v Českém Krumlově – poté, co usnesením ze dne 24. 6. 2021, č. j. 5 C 48/2020-153, zastavil řízení co do částky 43 298 Kč s příslušenstvím z důvodu zpětvzetí žaloby v této části – rozsudkem ze dne 24. 6. 2021, č. j. 5 C 48/2020-150, vyhověl žalobě co do částky 514 Kč s úrokem z prodlení ve výši 8,05 % ročně od 10. 4. 2017 do zaplacení (výrok I), zamítl žalobu co do částky 17 750 Kč s úrokem z prodlení ve výši 8,05 % ročně od 10. 2. 2017 do zaplacení a co do úroku z prodlení z částky 514 Kč ve výši 8,05 % ročně od 10. 2. 2017 do 10. 4. 2017 (výrok II) a žalované uložil povinnost zaplatit žalobci na náhradě nákladů řízení 8 568 Kč (výrok III). Soud prvního stupně vyšel ze zjištění, že žalobce byl od 1. 2. 2016 zaměstnán u žalované jako XY. Dne 13. 6. 2016 žalovaná dala žalobci výpověď z pracovního poměru, která byla následně rozsudkem Okresního soudu v Českém Krumlově č. j. 9 C 233/2016-57 ve spojení s rozsudkem Krajského soudu v Českých

Budějovicích č. j. 19 Co 444/2017-71 prohlášena za neplatnou. Žalobce dne 20. 6. 2016 žalované oznámil, že trvá na dalším zaměstnávání, a vyzval ji k přidělování práce. Žalovaná však žalobci žádnou práci nepřidělila. Pracovní poměr žalobce u žalované skončil na základě druhé (platné) výpovědi ke dni 31. 3. 2017. Za rozhodné období pro výpočet průměrného výdělku žalobce pro účely náhrady mzdy podle § 69 zákoníku práce považoval soud prvního stupně druhé čtvrtletí roku 2016. Podle hrubé mzdy zúčtované žalobci v tomto období a odpracované doby stanovil průměrný hodinový výdělek v částce 361,85 Kč. Uzavřel, že složkou mzdy v rozhodném období nemohly být složky podle „VSP programu“ (podíl z rabatového základu a podíl z hospodářského výsledku), neboť žalobce nebyl v tomto čtvrtletí do tohoto systému „dosud plně zařazen“, resp. „nacházel se v přechodném období, kdy vyjednávání o konkrétní podobě stanovení ‚VSP programu‘ pro jeho odměňování (na stanovení tzv. cílové částky), když žalobce pobíral místo těchto složek dočasnou motivační prémie“.

3. K odvolání žalobce Krajský soud v Českých Budějovicích rozsudkem ze dne 2. 11. 2021, č. j. 19 Co 1058/2021-175, odmítl odvolání žalobce do výroku rozsudku soudu prvního stupně, v němž bylo jeho žalobě vyhověno (výrok I), potvrdil tento rozsudek ve výrocích o zamítnutí žaloby a o náhradě nákladů řízení (výrok II) a uložil žalobci povinnost zaplatit žalované na náhradě nákladů odvolacího řízení 2 656 Kč k rukám advokáta JUDr. P.M. (výrok III). Souhlasil se závěrem soudu prvního stupně, že rozhodným obdobím pro výpočet průměrného výdělku žalobce pro účely náhrady mzdy je druhé čtvrtletí roku 2016. Uzavřel, že složkou mzdy žalobce v tomto období nemohou být žalobcem požadované složky podle „VSP programu“, neboť v tomto období nebyl žalobce do tohoto programu „plně zařazen“.

4. Proti tomuto rozsudku v části, v níž byl rozsudek soudu prvního stupně ve výrocích II a III potvrzen, a dále v části, v níž bylo rozhodnuto o náhradě nákladů odvolacího řízení, podal žalobce dovolání, v němž vytyká soudům, že svévolně zavedly pojem „přechodné období“, avšak tento pojem nemá oporu v žádném z provedených důkazů, v pracovněprávní dokumentaci ani v právních předpisech. Fakticky žádné začleňování neprobíhalo, vstup do programu byl automatický. Nesprávné právní posouzení věci spatřuje v tom, že mu nebyly přiznány složky mzdy, které měli všichni ostatní zaměstnanci na jeho pozici přiznané. Podle žalobce jde o porušení zásady rovného zacházení se zaměstnanci, a přípustnost dovolání je tak dána pro rozpor právního posouzení odvolacího soudu s rozsudkem Nejvyššího soudu ze dne 26. 5. 2016, sp. zn. 21 Cdo 2863/2015, případně jde o otázku dovolacím soudem dosud neřešenou. Žalobce namítá též absenci řádného a přezkoumatelného odůvodnění právního posouzení odvolacím soudem. Navrhl, aby dovolací soud napadený rozsudek odvolacího soudu zrušil a věc „vrátil k dalšímu řízení“.

5. Žalovaná navrhla odmítnutí dovolání jako nepřipustného. Vstup do „systému VSP“ není podle žalované automatický, vyžaduje naopak dohodu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, ke které však nedošlo. K diskriminaci žalobce nedocházelo, neboť v řízení nebylo zjištěno, že by odměňování motivačními prémie bylo pro žalobce méně výhodné; při zařazení do „systému VSP“ by žalobce tyto prémie nepobíral.

6. Nejvyšší soud České republiky jako soud dovolací [§ 10a zákona č. [99/1963](#) Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „o. s. ř.“)] po zjištění, že dovolání proti pravomocnému rozsudku odvolacího soudu bylo podáno oprávněnou osobou ve lhůtě uvedené v ustanovení § 240 odst. 1 o. s. ř., se nejprve zabýval otázkou přípustnosti dovolání.

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

8. 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 vyřešená právní otázka posouzena jinak (§ 237 o. s. ř.).

9. Nejvyšší soud dovolání žalobce proti rozsudku odvolacího soudu podle ustanovení § 243c odst. 1 o. s. ř. odmítl v části, ve které bylo rozhodnuto o náhradě nákladů řízení, neboť dovolání podle § 237 o. s. ř. není přípustné proti rozhodnutím v části týkající se výroku o nákladech řízení [§ 238 odst. 1 písm. h) o. s. ř.].

10. Přípustnost dovolání podle ustanovení § 237 o. s. ř. nemohou založit námitky dovolatele, jimiž uplatňuje jiný dovolací důvod než ten, který je - jako jediný přípustný - uveden v ustanovení § 241a odst. 1 o. s. ř., zpochybňuje-li hodnocení důkazů a skutková zjištění, z nichž odvolací soud vycházel (tvrzení žalobce, že fakticky žádné začleňování do „programu VSP“ neprobíhalo, vstup do tohoto programu byl automatický).

11. Napadený rozsudek odvolacího soudu závisí (mimo jiné) na vyřešení otázky hmotného práva, zda a jak se projeví případné nerovné zacházení se zaměstnancem při odměňování v rozhodném období při posuzování uplatněného nároku na náhradu mzdy. Vzhledem k tomu, že tato otázka nebyla dosud v rozhodování dovolacího soudu vyřešena, dospěl Nejvyšší soud k závěru, že dovolání žalobce je v části směřující proti výroku rozsudku odvolacího soudu o věci samé podle § 237 o. s. ř. přípustné.

12. 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 dospěl k závěru, že dovolání žalobce je opodstatněné.

13. Projednávanou věc je třeba i v současné době posuzovat - vzhledem k tomu, že rozhodným obdobím bylo druhé kalendářní čtvrtletí v roce 2016 - podle zákona č. [262/2006](#) Sb., zákoníku práce, ve znění účinném do 30. 6. 2016 - dále jen „zák. práce“.

14. Podle ustanovení § 69 odst. 1 zák. práce dal-li zaměstnavatel zaměstnanci neplatnou výpověď nebo zrušil-li s ním zaměstnavatel neplatně pracovní poměr okamžitě nebo ve zkušební době, a oznámil-li zaměstnanec zaměstnavateli bez zbytečného odkladu písemně, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, jeho pracovní poměr trvá i nadále a zaměstnavatel je povinen poskytnout mu náhradu mzdy nebo platu. Náhrada podle věty první přísluší zaměstnanci ve výši průměrného výdělku ode dne, kdy oznámil zaměstnavateli, že trvá na dalším zaměstnávání, až do doby, kdy mu zaměstnavatel umožní pokračovat v práci nebo kdy dojde k platnému skončení pracovního poměru.

15. Průměrný výdělek zjistí zaměstnavatel z hrubé mzdy nebo platu zúčtované zaměstnanci k výplatě v rozhodném období a z odpracované doby v rozhodném období (§ 353 odst. 1 zák. práce). Rozhodným obdobím je, není-li v zákoníku práce stanoveno jinak, předchozí kalendářní čtvrtletí (§ 354 odst. 1 zák. práce).

16. Odvolací soud postupoval správně, vycházel-li při stanovení průměrného výdělku žalobce ze mzdy, kterou „žalobce obdržel ve druhém čtvrtletí roku 2016 podle příslušného mzdového výměru“, přičemž „složkou mzdy“ nemohou být žalobcem požadované „složky podle VSP programu“, neboť „žalobce v tomto čtvrtletí do tohoto systému plně zařazen nebyl“. Námitkou nerovného zacházení, kterou žalobce uplatňoval od samého počátku řízení, se však odvolací soud nezabýval.

17. Právo na spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky zakotvené v čl. 28 Listiny základních práv a svobod je jednou ze stěžejních ústavních zásad vztahujících se k výkonu závislé práce. Spravedlivé odměňování zaměstnance, jako jedna ze základních zásad pracovněprávních vztahů, vyjadřuje spolu s dalšími smysl a účel zákoníku práce [srov. § 1a odst. 1

písm. c) zák. práce]. Zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, o odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání (§ 16 odst. 1 zák. práce). Zákoník práce upravuje zásadu rovného zacházení jako povinnost zaměstnavatele určitým způsobem zacházet s vlastními zaměstnanci, a to v průběhu celého trvání jejich pracovněprávního vztahu. Zásada rovného zacházení zaručuje rovná práva zaměstnancům nacházejícím se ve stejném či srovnatelném postavení (situaci) [srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26. 5. 2016, sp. zn. 21 Cdo 2863/2015, uveřejněný pod č. [137/2017](#) Sb. rozh. obč., rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18. 5. 2020, sp. zn. 21 Cdo 68/2020, nebo rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 27. 1. 2021, sp. zn. 21 Cdo 1486/2020]. Podmínky odměňování závislé práce a hlediska pro posouzení spravedlivé odměny za práci pak stanoví část šestá zákoníku práce, která obsahuje komplexní úpravu odměňování za práci v pracovněprávním vztahu.

18. Zaměstnanci přísluší za práci vykonanou v pracovním poměru pro zaměstnavatele, který není uveden v ustanovení § 109 odst. 3 zák. práce, za podmínek stanovených v zákoníku práce mzda, nestanoví-li zákoník práce nebo zvláštní právní předpis jinak (srov. § 109 odst. 1 zák. práce). Mzda je v ustanovení § 109 odst. 2 zák. práce definována jako peněžité plnění a plnění peněžité hodnoty (naturální mzda) poskytované zaměstnanci za práci.

19. Mzda se sjednává v kolektivní smlouvě, pracovní smlouvě nebo jiné smlouvě, popřípadě ji zaměstnavatel stanoví vnitřním předpisem nebo určí mzdovým výměrem (srov. § 109 odst. 1 a § 113 odst. 1 zák. práce); mzdu lze sjednat, stanovit nebo určit 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 – srov. např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15. 8. 2018, sp. zn. 21 Cdo 5984/2017. Mzda se poskytuje podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce, podle obtížnosti pracovních podmínek, podle pracovní výkonnosti a dosahovaných pracovních výsledků (srov. § 109 odst. 4 zák. práce); za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty přísluší všem zaměstnancům u zaměstnavatele stejná mzda (srov. § 110 odst. 1 zák. práce).

20. Stejnou práci nebo práci stejné hodnoty se rozumí práce stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, která se koná ve stejných nebo srovnatelných pracovních podmínkách, při stejné nebo srovnatelné pracovní výkonnosti a výsledcích práce (srov. § 110 odst. 2 zák. práce). Složitost, odpovědnost a namáhavost práce se posuzuje podle vzdělání a praktických znalostí a dovedností potřebných pro výkon této práce, podle složitosti předmětu práce a pracovní činnosti, podle organizační a řídicí náročnosti, podle míry odpovědnosti za škody, zdraví a bezpečnost, podle fyzické, smyslové a duševní zátěže a působení negativních vlivů práce (srov. § 110 odst. 3 zák. práce). Pracovní podmínky se posuzují podle obtížnosti pracovních režimů vyplývajících z rozvržení pracovní doby, například do směn, dnů pracovního klidu, na práci v noci nebo práci přesčas, podle škodlivosti nebo obtížnosti dané působením jiných negativních vlivů pracovního prostředí a podle rizikovosti pracovního prostředí (§ 110 odst. 4 zák. práce). Pracovní výkonnost se posuzuje podle intenzity a kvality prováděných prací, pracovních schopností a pracovní způsobilosti a výsledky práce se posuzují podle množství a kvality (srov. § 110 odst. 5 zák. práce).

21. Z právní úpravy obsažené v ustanovení § 110 zák. práce v první řadě vyplývá, že práci vykonávanou u zaměstnavatele různými zaměstnanci je možné považovat za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty, za kterou jim přísluší stejná mzda, jestliže jde o práci shodnou nebo srovnatelnou z hlediska všech srovnávacích kritérií uvedených v ustanovení § 110 odst. 2-5 zák. práce; není-li shoda (srovnatelnost) v některém z těchto komparačních kritérií, nejedná se o stejnou práci nebo práci stejné hodnoty ve smyslu ustanovení § 110 odst. 1 zák. práce (srov. například rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. 12. 2016, sp. zn. 21 Cdo 436/2016, nebo rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. 7.

2020, sp. zn. 21 Cdo 3955/2018).

22. Nerovné zacházení při poskytování pobídkových složek mzdy může vyplývat z rozhodnutí zaměstnavatele o přiznání této složky mzdy na základě zhodnocení dosažených pracovních výsledků zaměstnance, nebo může být založeno již samotným vnitřním předpisem zaměstnavatele stanovícím podmínky pro přiznání nároku na pobídkovou složku mzdy (srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 24. 8. 2006, sp. zn. 21 Cdo 1486/2005). Jestliže zaměstnavatel bez věcných důvodů zaměstnanci stanoví či s ním sjedná odměnu za práci, která je v porovnání s ostatními zaměstnanci vykonávajícími stejnou práci nebo práci stejné hodnoty v rozporu se zásadou rovného zacházení, jde o porušení právní povinnosti; zaměstnanec, který byl nerovným zacházením poškozen, má právo domáhat se náhrady takto vzniklé újmy podle ustanovení § 265 odst. 2 zák. práce (srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6. 8. 2015, sp. zn. 21 Cdo 3976/2013, uveřejněný pod č. [35/2016](#) Sb. rozh. obč.).

23. Škoda v případech porušení povinnosti rovného zacházení při odměňování může spočívat i v tom, že zaměstnanci vznikne nižší nárok na náhradu mzdy, než by mu vznikl, kdyby zaměstnavatel neporušil svoji právní povinnost (rovného odměňování zaměstnanců) a zaměstnanci by v rozhodném období byla zúčtována vyšší mzda.

24. Z výše uvedeného pro posuzovanou věc vyplývá, že není vyloučena existence příčinné souvislosti mezi (případným) porušením uvedené právní povinnosti žalované a škodou na straně žalobce. Ačkoliv žalobce již v žalobě uvedl tvrzení o porušení povinnosti rovného zacházení při odměňování (včetně toho, že uvedl srovnatelného zaměstnance) a tato tvrzení v průběhu řízení dále rozvíjel (viz vyjádření žalobce u jednání soudu prvního stupně konaného dne 24. 6. 2021), odvolací soud (a ani soud prvního stupně) se jimi ve svém rozhodnutí nezabýval. Žalobce sice svůj uplatněný nárok hodnotil jako právo na náhradu mzdy, ale právní hodnocení není náležitostí žaloby (§ 79 odst. 1 o. s. ř.), neboť platí zásada iura novit curia. Žalobci postačí, uvede-li skutkové okolnosti, od kterých se podle jeho názoru odvíjí uplatněný nárok (viz např. usnesení Nejvyššího soudu ze dne 4. 12. 2007, sp. zn. 22 Cdo 4457/2007). Dovolací soud již dříve (při posuzování nároků zaměstnance z neplatného rozvázání pracovního poměru) dospěl k závěru, že je třeba též posoudit, zda částky, jichž se žalobce žalobou domáhá, mají (měly) být zahrnuty do výpočtu průměrného výdělku, nebo zda se nejedná o jiné nároky; v takovém případě nutno dále posoudit, zda je možno takový nárok přiznat jako náhradu škody (srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15. 7. 2010, sp. zn. 21 Cdo 1000/2009).

25. Vzhledem k tomu, že se odvolací soud věcí z tohoto pohledu nezabýval, je jeho právní posouzení věci neúplné, a tudíž nesprávné. Protože nejsou podmínky pro zastavení dovolacího řízení, pro odmítnutí dovolání (ve věci samé), pro zamítnutí dovolání a ani pro změnu rozsudku odvolacího soudu, Nejvyšší soud rozsudek odvolacího soudu (s výjimkou dovoláním nenapadeného výroku o odmítnutí dovolání žalobce, ale včetně akcesorických výroků o náhradě nákladů řízení) 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 v odpovídajícím rozsahu rovněž toto rozhodnutí a věc vrátil soudu prvního stupně (Okresnímu soudu v Českém Krumlově) k dalšímu řízení (§ 243e odst. 2 věta druhá o. s. ř.).

© EPRAVO.CZ – Sbíрка zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- [Nepřiměřená délka řízení \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Výše výživného \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)

- [Výživné \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Započtení pohledávek \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Ušlý zisk](#)
- [Škoda vzniklá provozní činností](#)
- [Styk dítěte s osobou společensky blízkou](#)
- [Spotřebitel](#)
- [Náležitě odůvodnění jako procesní záruka \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Odměna advokáta \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Poučení účastníka řízení \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)