19. 4. 2013

ID: 90849

Mzda a obdobné příjmy

Ke snížení nebo odnětí osobního příplatku přiznaného zaměstnanci, který dlouhodobě dosahuje velmi dobrých pracovních výsledků, může zaměstnavatel přistoupit jen tehdy, došlo-li k takovému zhoršení výsledků jeho pracovní činnosti posuzovaných podle množství a kvality, které odůvodňuje další poskytování osobního příplatku v menším rozsahu nebo které vyžaduje jeho odnětí. Zatímco snížení osobního příplatku předpokládá, že úroveň pracovních výsledků zaměstnance je i po jejich zhoršení stále ještě velmi dobrá, je odnětí osobního příplatku odůvodněno v případě takové míry zhoršení výsledků práce zaměstnance, že jeho pracovní výsledky nelze nadále hodnotit jako „velmi dobré“. Okolnost, že zaměstnanec při plnění svých pracovních úkolů porušuje povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci, ani míra jeho schopností a dovedností potřebných k výkonu práce nejsou – neprojeví-li se ve výsledcích práce zaměstnance posuzovaných podle množství a kvality – z hlediska důvodů pro snížení nebo odnětí osobního příplatku významné.

(Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp.zn. 21 Cdo 832/2012, ze dne 27.2.2013)

Nejvyšší soud České republiky rozhodl v právní věci žalobkyně V. K., zastoupené JUDr. I.K., advokátem se sídlem v T., proti žalovanému Ústeckému kraji se sídlem krajského úřadu v Ú.n.L., zast. Mgr. V.Š., advokátem se sídlem v D.,.o 55.000,- Kč s úroky z prodlení, vedené u Okresního soudu v Ústí nad Labem pod sp. zn. 22 C 394/2009, o dovolání žalovaného proti rozsudku Krajského soudu v Ústí nad Labem ze dne 30. listopadu 2011 č.j. 10 Co 298/2011-162, tak, že dovolání žalovaného se zamítá.

Z odůvodnění:

Žalobkyně se žalobou (změněnou se souhlasem soudu) domáhala, aby jí žalovaný zaplatil 55.000,- Kč s úroky z prodlení z částek, ve výši a za dobu, jež rozvedla. Žalobu zdůvodnila zejména tím, že je „vedoucím úředníkem žalovaného zařazeným do krajského úřadu na funkci vedoucí oddělení pro řešení mimořádných situací“, a to na základě pracovní smlouvy ze dne 1.7.2001, dohody o změně pracovní smlouvy ze dne 18.6.2002 a nedatovaného přípisu ředitele krajského úřadu. Rozhodnutím ředitelky krajského úřadu ze dne 31.1.2006 byl žalobkyni přiznán osobní příplatek ve výši 4.000,- Kč měsíčně, který jí byl s účinností od 1.2.2008 zvýšen na 5.500,- Kč měsíčně. Rozhodnutím ředitele krajského úřadu ze dne 20.11.2008, které bylo žalobkyni doručeno dne 21.11.2008, jí byl osobní příplatek s účinností od 24.11.2008 odebrán „s odvoláním na dosahované pracovní výsledky“. Žalobkyně je přesvědčena o tom, že její pracovní výsledky nemohly „v žádném případě zavdat podnět k sebemenšímu snížení osobního příplatku“ a že rozhodnutí o odebrání osobního příplatku je „výsledkem delší dobu trvajícího bezdůvodného šikanozního jednání pracovníků žalovaného vůči žalobkyni“. Osobní příplatek, kterého se žalobkyně domáhá, jí nebyl vyplacen za období od 1.11.2008 do 31.8.2009.

Žalovaný namítal, že k odebrání osobního příplatku žalobkyně došlo z důvodu výrazného zhoršení jejích pracovních výsledků a na základě jejího pracovního hodnocení ze dne 21.11.2008, v němž se promítla „pochybení“ žalobkyně, která žalovaný spatřuje zejména v tom, že žalobkyně na akci profesního vzdělávání dne 26.6.2008 „odmítla plnění úkolů ukládaných v souladu se schváleným programem akce“ a „musela být pracovníkem pořádající agentury vykázána z prostor, kde vzdělávání probíhalo“, a dne 27.6.2008 „bez udání jakéhokoliv relevantního důvodu přestala opět

plnit zadané úkoly a svévolně opustila místo, kde akce probíhala“, že se dne 8.9.2008 odmítla zúčastnit vzdělávacího programu „Rovné příležitosti“ s tím, že „toto vzdělávání není v jejím zájmu“, že téhož dne odmítla převzít upravený popis její pracovní činnosti a že při jednání konaném dne 1.10.2008 při příležitosti předání nových sanitních vozů Zdravotnické záchranné službě Ústeckého kraje použila „velmi nevhodná a ve vztahu ke svému zaměstnavateli neloajální vyjádření, když veřejně zpochybnila svou účast na něm“.

Okresní soud v Ústí nad Labem rozsudkem ze dne 31.1.2011 č.j. 22 C 394/2009-133 zamítl žalobu a rozhodl, že žalobkyně je povinna zaplatit žalovanému na náhradě nákladů řízení 27.631,90 Kč k rukám advokáta Mgr. V.Š. a České republice - Okresnímu soud v Ústí nad Labem doplatek soudního poplatku za žalobu ve výši 1.320,- Kč. Dospěl k závěru, že žalobkyni byl osobní příplatek „odňat po právu“, neboť žalobkyně od měsíce června 2008 „z hlediska pracovní kázně a loajality vůči zaměstnavateli“ přestala dlouhodobě dosahovat velmi dobrých pracovních výsledků ve smyslu ustanovení § 131 odst. 1 zákoníku práce. Vycházel při tom ze zjištění, že žalobkyně se odmítla zúčastnit některých aktivit při školení konaném ve dnech 26.6. - 27.6.2008, že dne 27.6.2008 se bez omluvy nezúčastnila „hodnocení aktivit předešlého dne“, že v měsíci srpnu 2008 odmítla převzít „změněnou pracovní náplň“, že v měsíci září 2008 se i přes pokyn svého přímého nadřízeného Ing. A. K. nezúčastnila vzdělávacího kursu na téma „Rovné příležitosti“ a že se dne 1.10.2008 za přítomnosti osob, které nebyly zaměstnanci žalovaného, „nevhodným a snižujícím tónem“ vyjádřila o pokynu Ing. A. K., aby připravila předání sanitních vozů Zdravotnické záchranné službě Ústeckého kraje, který jí byl uložen. Soud prvního stupně vyslovil názor, že „pracovními výsledky“ ve smyslu ustanovení § 131 odst. 1 zákoníku práce se rozumějí „nejen odborné kvality zaměstnance, ale též jeho kvality osobnostní a lidské, k nimž patří též schopnost týmové spolupráce, umění přijmout kritiku a v neposlední řadě též loajalita k zaměstnavateli“. Skutečnost, že žalobkyně „byla z odborného hlediska vysoce kvalifikovanou a uznávanou pracovnicí“ a že „měla v oblasti krizového řízení erudici a rozhled a byla iniciativní“, kterou má soud prvního stupně za prokázánu, podle jeho názoru „ještě nevypovídá o další významné složce hodnocení zaměstnance, jíž je právě loajalita vůči zaměstnavateli, ochota k plnění jeho pokynů, zachovávání pravidel slušnosti při úředních jednáních, kolegialita s ostatními zaměstnanci apod.“. Soud prvního stupně nepřisvědčil námitce žalobkyně, že odnětí osobního příplatku je v rozporu s dobrými mravy, neboť její tvrzení, že „sdělené důvody odnětí osobního příplatku byly jen zástupné a že pravým důvodem bylo něco jiného“, nebylo prokázáno. Neztotožnil se ani s názorem žalobkyně, že „omluvou pro její kázeňské poklesky bylo šikanózní jednání Ing. K. vůči ní“. Přestože bylo prokázáno, že se Ing. K. „začal vůči žalobkyni dopouštět určitých schválností a stěží akceptovatelných jednání“, jeho chování podle názoru soudu prvního stupně „nedosáhlo takové míry, aby opravňovalo žalobkyni porušovat pracovní kázeň a odmítat plnění jeho pokynů“.

K odvolání, kterým žalobkyně napadla rozsudek soudu prvního stupně ve výroku o věci samé jen co do částky 53.900,- Kč s úroky z prodlení, Krajský soud v Ústí nad Labem rozsudkem ze dne 30.11.2011 č.j. 10 Co 298/2011-162 změnil rozsudek soudu prvního stupně v „napadené části“ tak, že žalovanému uložil povinnost zaplatit žalobkyni 53.900,- Kč s úrokem z prodlení z částek, za dobu a ve výši, jež rozvedl; současně rozhodl, že žalovaný je povinen zaplatit žalobkyni na náhradě nákladů řízení před soudem prvního stupně 29.658,- Kč a na náhradě nákladů odvolacího řízení 23.254,- Kč, obojí k rukám advokáta JUDr. I.K. Vyslovil názor, že žalovaný mohl snížit nebo odejmout osobní příplatek žalobkyni jen v případě významného zhoršení jejích pracovních výsledků nebo snížení rozsahu jejích pracovních úkolů. Na rozdíl od soudu prvního stupně dovodil, že jednání žalobkyně vytýkaná jí žalovaným „nelze označit, a to ani v jejich souhrnu, za zhoršené pracovní výsledky, a tedy jako důvod k odnětí osobního příplatku“. I když se žalobkyně nezachovala v posuzovaných situacích „zcela příkladně“, bylo její jednání podle názoru odvolacího soudu vzhledem ke skutečnostem prokázaným v řízení u soudu prvního stupně „do jisté míry pochopitelné a omluvitelné“. Odvolací soud shledal, že intenzita „kázeňských prohřešků“ žalobkyně byla nízká a že nedosáhla úrovně závažného porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k žalobkyní

vykonávané práci, neboť žalovaný nebyl nijak poškozen, nebyla snížena jeho vážnost, žalobkyně byla „do té doby zaměstnankyní hodnocenou po vch stránkách výborně nejen svými kolegy, odborníky v oblasti krizového řízení, ale též svým přímým nadřízeným“, a většina těchto jejích jednání byla především projevem „narůstající osobní animozity“ žalobkyně a jejího přímého nadřízeného. Zdůraznil nutnost rozlišování pojmů „pracovní výsledky“, jejichž zhoršení může být důvodem odnětí osobního příplatku, a „pracovní kázeň“ (nyní „respektování/porušování“ povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci), s jejímž porušením zákoník práce spojuje možnost rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele. Odvolací soud shledal, že nebyl dán důvod k odnětí osobního příplatku spočívající ve zhoršení pracovních výsledků žalobkyně, neboť „ona sama i jí vedené oddělení vykazovalo i nadále kvalitní práci“. Uzavřel, že ojedinělá „kázeňská pochybení“ žalobkyně související s jejími „stále napjatějšími osobními vztahy s přímým nadřízeným“ neopravňovala žalovaného k odnětí osobního příplatku, který má být prostředkem „mzdové diferenciace závisejícím především na dovednostech, znalostech, rozsahu plněných úkolů a odpovědnosti a míře kvality odváděné práce – pracovních výsledcích“, a nikoliv prostředkem sloužícím k ohodnocení zaměstnanců „za všech okolností loajálních a nekonfliktních ve vztahu k přímému nadřízenému“.

Proti tomuto rozsudku odvolacího soudu podal žalovaný dovolání. Namítá nesprávnost závěru odvolacího soudu, podle něhož žalovaný mohl žalobkyni snížit nebo odebrat osobní příplatek pouze za podmínky významného zhoršení jejích pracovních výsledků ve srovnání s těmi, za nichž jí byl osobní příplatek přiznán. Podle názoru žalovaného není rozhodné, „o kolik se úroveň pracovních výsledků zhoršila, ale pouze to, zda se nadále jedná či nejedná o velmi dobré pracovní výsledky“. Dovolatel vytýká odvolacímu soudu, že zúžil vymezení pracovních výsledků na pouhé „hmatatelné výstupy“ (např. kontrolní nálezy nadřízených orgánů), přestože výsledky práce jsou nepochybně výsledkem jakékoli pracovní činnosti zaměstnance. Jestliže součástí pracovní náplně žalobkyně bylo i zajišťování úzké spolupráce se složkami integrovaného záchranného systému a jestliže žalobkyně tuto spolupráci „realizuje způsobem v řízení prokázaným“, nelze podle názoru žalovaného hovořit o kvalitně odvedené práci. Nesouhlasí se závěrem odvolacího soudu, že jednáním žalobkyně nedošlo k poškození žalovaného, neboť z písemného vyjádření Ing. P. S., kterým byl proveden důkaz, lze dovodit opak. Namítá, že odvolací soud pominul hodnocení žalobkyně ze dne 21.11.2008, v jehož rámci jsou kromě osobních kvalit zaměstnance hodnoceny i jeho pracovní výsledky, jejichž úroveň určuje např. „kvalita mluveného či písemného projevu“ nebo „přejímání odpovědnosti za práci řízeného týmu či motivace podřízených“. Zdůrazňuje, že jednání vytýkaná žalobkyni nebyla předmětem dokazování proto, aby v nich byly spatřovány zhoršené pracovní výsledky, ale „aby byly vyjasněny závěry uvedeného hodnocení, kde pracovní výsledky ovšem hodnoceny jsou“. Dovolatel nepovažuje za jasnou úvahu odvolacího soudu o odlišnosti pojmů „pracovní kázeň“ a „pracovní výsledky“ a poukazuje na její rozpornost. Navrhuje, aby dovolací soud rozsudek odvolacího soudu zrušil 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 31.12.2012 (dále jen „o.s.ř.“), neboť dovoláním je napaden rozsudek odvolacího soudu, který byl vydán před 1.1.2013 (srov. Čl. II bod 7. zákona č. 404/2012 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. a že jde o rozsudek, proti kterému je podle ustanovení § 237 odst. 1 písm. a) o.s.ř. dovolání přípustné, přezkoumal napadený rozsudek ve smyslu ustanovení § 242 o.s.ř. 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 projednávané věci zjištěno (správnost skutkových zjištění v tomto

směru dovolatel nenapadá), že žalobkyně, která na základě pracovní smlouvy ze dne 1.7.2001 vykonávala v pracovním poměru u žalovaného práci odborného referenta v oddělení mimořádných situací, byla ke dni 1.1.2003 jmenována vedoucí oddělení pro řešení mimořádných situací. Rozhodnutím žalovaného ze dne 31.1.2006 byl žalobkyni „na základě zhodnocení dosahovaných pracovních výsledků“ přiznán s účinností od 1.2.2006 osobní příplatek ve výši 4.000,- Kč měsíčně, který jí byl s účinností od 1.2.2008 zvýšen na 5.500,- Kč měsíčně. Ve dnech 26.6.2008 – 27.6.2008 se žalobkyně zúčastnila školení zaměřeného na posílení „týmové spolupráce a schopnosti spolupracovat na řešení zadaných úkolů“, při němž se dne 26.6.2008 odmítla účastnit jedné z aktivit (přemísťování plastových kelímků zvláštním jeřábem z jednoho stolu na druhý a sestavování co nejvyšší stavby z těchto kelímků), a dne 27.6.2008 se bez omluvy nezúčastnila hodnocení aktivit předchozího dne školení. V měsíci srpnu 2008 žalobkyně odmítla od pracovnice personálního oddělení žalovaného převzít svou změněnou pracovní náplň poté, co nedostala odpověď na svůj dotaz, v čem tato změna spočívá. Po změně pracovní náplně žalobkyně, která spočívala ve zrušení jejího oprávnění zastupovat vedoucího odboru v době jeho nepřítomnosti s účinností od 11.8.2008, byly vztahy mezi žalobkyní a jejím přímým nadřízeným, vedoucím odboru kanceláře hejtmana Ing. A. K., „velmi napjaté“; Ing. A. K. byl vůči žalobkyni stále kritičtější, vytýkal jí i drobnosti, návrhy korespondence jí vracel i pro drobné vady, nechával ji dlouho čekat, když požádala o přijetí nebo když ji k sobě sám zavolal, aniž by ji nakonec přijal. Žalobkyně se nezúčastnila vzdělávacího kursu na téma „Rovnoprávnost mužů a žen“, který se konal ve dnech 8.9.2008 – 26.9.2008, s odůvodněním, že kurs se nevztahuje k její činnosti, přestože jí Ing. A. K., který ji na kurs přihlásil, elektronickou zprávou odeslanou dne 8.9.2008 ve 23.18 hodin sdělil, že se kurs k její činnosti vztahuje. Dne 1.10.2008 se žalobkyně za přítomnosti osob, které nebyly zaměstnanci žalovaného, vyjádřila o pokynu Ing. A. K., aby připravila předání sanitních vozů Zdravotnické záchranné službě Ústeckého kraje, který jí byl uložen, způsobem, z něhož vyplývala neochota tento pokyn splnit. V měsících říjnu a listopadu 2008 byly u žalovaného provedeny kontroly výkonu přenesené působnosti na úseku hospodářských opatření pro krizové stavy a zajišťování obrany České republiky, jimiž nebyly zjištěny nedostatky. Ing. A. K. vypracoval v listopadu 2008 písemné hodnocení žalobkyně, v němž byly ohodnoceny její osobní a odborné kvality, sociální a komunikativní dovednosti a řídící schopnosti nízkým počtem bodů (1 – 2 body u každého z kritérií) a jež bylo žalobkyni předloženo k vyjádření dne 21.11.2008. Dne 20.11.2008 Ing. A. K. navrhl řediteli krajského úřadu, aby na základě „zhodnocení dosahovaných pracovních výsledků“ žalobkyni s účinností od 24.11.2008 odebral osobní příplatek; ředitel krajského úřadu Mgr. M. Z. návrh schválil a listinu o odebrání osobního příplatku žalobkyně převzala dne 21.11.2008.

Projednávanou věc je třeba posuzovat - vzhledem k tomu, že žalobkyně se po žalovaném domáhá osobního příplatku za dobu od 24.11.2008 do 31.8.2009 - 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., nálezu 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. 382/2008 Sb. a č. 451/2008 Sb., tedy podle zákoníku práce ve znění účinném do 13.9.2009 (dále jen „zák. práce“).

Vzhledem k tomu, že žalobkyně byla v období, za které se domáhá poskytnutí osobního příplatku, zaměstnankyní územního samosprávného celku, náležel jí za vykonanou práci plat určený jí žalovaným 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 zák. práce a v jejich mezích podle kolektivní smlouvy, popřípadě vnitřního předpisu [srov. § 109 odst. 3 písm. b) a § 122 odst. 1 větu první zák. 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 zák. práce). Plat se poskytuje podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce, podle obtížnosti pracovních podmínek, podle pracovní výkonnosti a dosahovaných pracovních výsledků (§ 109 odst. 4 zák. práce).

Podle ustanovení § 131 odst. 1 zák. 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 zák. 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. Změní-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 zák. práce, za nichž byl osobní příplatek zaměstnanci přiznán, k takové změně, která odůvodňuje jeho další poskytování v menším rozsahu nebo která vyžaduje jeho odnětí.

Předpokladem pro poskytování osobního příplatku zaměstnanci podle ustanovení § 131 odst. 1 zák. práce je, že zaměstnanec dlouhodobě dosahuje velmi dobrých pracovních výsledků nebo že plní větší rozsah pracovních úkolů než ostatní zaměstnanci, popřípadě že současně splňuje obě tyto podmínky. Přiznání osobního příplatku zaměstnanci z důvodu, že zaměstnanec dlouhodobě dosahuje velmi dobrých pracovních výsledků, předpokládá – stejně jako každá změna výše osobního příplatku přiznaného z tohoto důvodu – zhodnocení výsledků práce zaměstnance zaměstnavatelem. Výsledky práce dosahované zaměstnancem představují výsledky jeho činnosti při plnění jeho pracovních úkolů vyplývajících z druhu vykonávané práce a posuzují se podle množství a kvality (srov. § 110 odst. 5 zák. práce).

Pracovní výsledky zaměstnance nemusí mít souvislost s tím, zda zaměstnanec při plnění svých pracovních úkolů dodržuje povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci. I když nelze vyloučit, že např. příčinou neuspokojivých pracovních výsledků zaměstnance může být také to, že zaměstnanec porušuje některé své povinnosti vyplývající pro něj z pracovního poměru, může zaměstnanec dosahovat velmi dobrých pracovních výsledků i přes porušování těchto svých povinností, a naopak výsledky jeho práce mohou být neuspokojivé, přestože

všechny povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci dodržuje. Pracovní výsledky zaměstnance nelze ztotožňovat ani s jeho schopnostmi a dovednostmi potřebnými k plnění pracovních úkolů vyplývajících z druhu vykonávané práce, neboť zaměstnanec může dosahovat velmi dobrých pracovních výsledků i přes nedostatek či nižší míru některých těchto schopností a dovedností (např. v důsledku jiných svých kvalit), a naopak okolnost, že zaměstnanec vykazuje vysokou míru schopností a dovedností potřebných k výkonu určité práce, sama o sobě nezaručuje tomu odpovídající úroveň výsledků jeho práce.

Z uvedeného vyplývá, že ke snížení nebo odnětí osobního příplatku přiznaného zaměstnanci, který dlouhodobě dosahuje velmi dobrých pracovních výsledků, může zaměstnavatel přistoupit jen tehdy, došlo-li k takovému zhoršení výsledků jeho pracovní činnosti posuzovaných podle množství a kvality, které odůvodňuje další poskytování osobního příplatku v menším rozsahu nebo které vyžaduje jeho odnětí. Zatímco snížení osobního příplatku předpokládá, že úroveň pracovních výsledků zaměstnance je i po jejich zhoršení stále ještě velmi dobrá, je odnětí osobního příplatku odůvodněno v případě takové míry zhoršení výsledků práce zaměstnance, že jeho pracovní výsledky nelze nadále hodnotit jako „velmi dobré“. Okolnost, že zaměstnanec při plnění svých pracovních úkolů porušuje povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci, ani míra jeho schopností a dovedností potřebných k výkonu práce nejsou – neprojeví-li se ve výsledcích práce zaměstnance posuzovaných podle množství a kvality – z hlediska důvodů pro snížení nebo odnětí osobního příplatku významné.

V posuzovaném případě žalovaný spatřoval důvod k odnětí osobního příplatku žalobkyni, který jí byl přiznán (a s účinností od 1.2.2008 zvýšen) proto, že dlouhodobě dosahovala velmi dobrých pracovních výsledků, ve zhoršení jejích pracovních výsledků, které dovozoval z pracovního hodnocení žalobkyně zpracovaného jejím nadřízeným Ing. A. K. v listopadu 2008, v němž se podle žalovaného promítla okolnost, že žalobkyně se dopustila několika jednání, ve kterých žalovaný shledal porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jí vykonávané práci. I kdyby bylo možné jednání vytýkaná žalovaným žalobkyni skutečně kvalifikovat jako porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jí vykonávané práci, mohla by tato jednání mít – jak vyplývá z výše uvedeného - za následek odnětí osobního příplatku jen tehdy, projevila-li by se ve zhoršení pracovních výsledků žalobkyně ve srovnání s těmi, kterých dosahovala ke dni 1.2.2008, kdy jí byl zvýšen osobní příplatek, takovou měrou, že by tyto výsledky z hlediska množství a kvality nadále nemohly být považovány za velmi dobré. Rovněž nižší míra osobních a odborných kvalit a sociálních a komunikativních dovedností a řídících schopností žalobkyně vyplývající z jejího pracovního hodnocení zpracovaného Ing. A. K. v listopadu 2008 by mohla odůvodnit odnětí osobního příplatku jen v případě, že by vedla ke zhoršení pracovních výsledků žalobkyně na úroveň nižší než „velmi dobré“.

Závěr o tom, zda v době od 1.2.2008, kdy žalovaný zvýšil žalobkyni osobní příplatek přiznaný jí z důvodu dlouhodobého dosahování velmi dobrých pracovních výsledků, do 24.11.2008, kdy jí byl osobní příplatek odebrán, došlo ke zhoršení pracovních výsledků žalobkyně posuzovaných podle množství a kvality, představuje skutkové zjištění soudu. Jedná se o výsledek dokazování (hodnocení důkazů), při němž soud hodnotí důkazy podle své úvahy, a to každý důkaz jednotlivě a všechny důkazy v jejich vzájemné souvislosti, a přihlíží přitom pečlivě ke všemu, co vyšlo za řízení najevo, včetně toho, co uvedli účastníci (srov. § 132 o.s.ř.).

Podle ustanovení § 241a odst. 3 o.s.ř. lze dovolání, které je přípustné mimo jiné podle ustanovení § 237 odst. 1 písm. a) o.s.ř. (a tak je tomu v projednávané věci), podat z důvodu, že rozhodnutí vychází ze skutkového zjištění, které nemá podle obsahu spisu v podstatné části oporu v provedeném dokazování.

Za skutkové zjištění, které nemá podle obsahu spisu oporu v provedeném dokazování, je třeba ve

smyslu citovaného ustanovení rozumět výsledek hodnocení důkazů soudem, který neodpovídá postupu vyplývajícímu z ustanovení § 132 o.s.ř., protože soud vzal v úvahu skutečnosti, které z provedených důkazů nebo přednesů účastníků nevyplynuly ani jinak nevyšly za řízení najevo, protože soud pominul rozhodné skutečnosti, které byly provedenými důkazy prokázány nebo vyšly za řízení najevo, nebo protože v hodnocení důkazů, popř. poznatků, které vyplynuly z přednesů účastníků nebo které vyšly najevo jinak, z hlediska závažnosti (důležitosti), zákonnosti, pravdivosti, eventuálně věrohodnosti, je logický rozpor, nebo jestliže hodnocení důkazů odporuje ustanovením § 133 až § 135 o.s.ř. Skutkové zjištění nemá oporu v provedeném dokazování v podstatné části tehdy, týká-li se skutečností, které byly významné pro posouzení věci z hlediska hmotného práva. Provedeným dokazováním je třeba rozumět jak dokazování provedené u soudu prvního stupně, tak i dokazování provedené před odvolacím soudem.

Důkazy soud hodnotí podle své úvahy, a to každý důkaz jednotlivě a všechny důkazy v jejich vzájemné souvislosti; přitom pečlivě přihlíží ke všemu, co vyšlo za řízení najevo, včetně toho, co uvedli účastníci (§ 132 o.s.ř.). Hodnocením důkazů se rozumí myšlenková činnost soudu, kterou je provedeným důkazům přisuzována hodnota závažnosti (důležitosti) pro rozhodnutí, hodnota zákonnosti, hodnota pravdivosti, popřípadě hodnota věrohodnosti. Při hodnocení důkazů z hlediska jejich závažnosti (důležitosti) soud určuje, jaký význam mají jednotlivé důkazy pro jeho rozhodnutí a zda o ně může opřít svá skutková zjištění (zda jsou použitelné pro zjištění skutkového stavu a v jakém rozsahu, popřípadě v jakém směru). Při hodnocení důkazů po stránce jejich zákonnosti zkoumá soud, zda důkazy byly získány (opatřeny) a provedeny způsobem odpovídajícím zákonu, nebo zda v tomto směru vykazují vady (zda jde o důkazy zákonné či nezákonné); k důkazům, které byly získány (opatřeny) nebo provedeny v rozporu s obecně závaznými právními předpisy, soud nepřihlédne. Hodnocením důkazů z hlediska jejich pravdivosti soud dochází k závěru, které skutečnosti, o nichž důkazy (pro rozhodnutí významné a zákonné) podávají zprávu, lze považovat za pravdivé (dokázané) a které nikoli. Vyhodnocení důkazů z hlediska pravdivosti předpokládá též posouzení věrohodnosti důkazem poskytované zprávy podle druhu důkazního prostředku a způsobu, jakým se podle zákona provádí. Při důkazu výpovědi svědka musí soud vyhodnotit věrohodnost výpovědi s přihlédnutím k tomu, jaký má svědek vztah k účastníkům řízení a k projednávané věci a jaká je jeho rozumová a duševní úroveň, k okolnostem, jež doprovázely jeho vnímání skutečností, o nichž vypovídá, vzhledem ke způsobu reprodukce těchto skutečností a k chování při výslechu (přesvědčivost, jistota, plynulost výpovědi, ochota odpovídat na otázky apod.) a k poznatkům, získaným na základě hodnocení jiných důkazů (do jaké míry je důkaz výpovědí svědka souladný s jinými důkazy, zda jim odporuje, popřípadě zda se vzájemně doplňují); celkové posouzení z uvedených hledisek pak poskytuje závěr o pravdivosti či nepravdivosti tvrzených (prokazovaných) skutečností.

Dovolacím důvodem podle ustanovení § 241a odst. 3 o.s.ř. lze napadnout výsledek činnosti soudu při hodnocení důkazů, na jehož nesprávnost lze usuzovat - jak vyplývá ze zásady volného hodnocení důkazů - jen ze způsobu, jak k němu odvolací soud dospěl. Nelze-li soudu v tomto směru vytknout žádné pochybení, není možné ani polemizovat s jeho skutkovými závěry (např. namítat, že soud neměl uvěřit některému svědkovi, že některý důkaz není pro skutkové zjištění důležitý, že z provedených důkazů vyplývá jiný závěr apod.). Znamená to, že hodnocení důkazů, a tedy ani skutkové zjištění jako jeho výsledek, z jiných než výše uvedených důvodů nelze dovoláním úspěšně napadnout.

Z odůvodnění napadeného rozsudku a z obsahu spisu vyplývá, že skutkový závěr o tom, že v době od zvýšení osobního příplatku (1.2.2008) do jeho odebrání (24.11.2008) nedošlo ke zhoršení pracovních výsledků žalobkyně z hlediska množství a kvality práce, který dovolatel zpochybňuje, odvolací soud učinil z výsledků dokazování (především z protokolů o kontrolách výkonu přenesené působnosti na úseku hospodářských opatření pro krizové stavy a zajišťování obrany České republiky provedených u žalovaného Správou státních hmotných rezerv, Ministerstvem průmyslu a obchodu a Ministerstvem

obrany v měsících říjnu a listopadu 2008, z písemných vyjádření Mgr. R. B., A. H., Ing. L. N. a JUDr. J. S. z listopadu a prosince 2010 k pracovním a odborným schopnostem žalobkyně a z výpovědi svědka Ing. A. K.), které zhodnotil způsobem vyplývajícím z ustanovení § 132 o.s.ř. (důvodně akcentoval, že žalobkyně byla kladně hodnocena svými kolegy působícími v oblasti krizového řízení, že výsledky její práce z hlediska kvality nebyly zpochybňovány ani jejím přímým nadřízeným Ing. A. K., že oddělení krizového řízení, které vedla, vykazovalo i nadále kvalitní práci a že kontrolami činnosti na úseku hospodářských opatření pro krizové stavy a zajišťování obrany, kterou v pracovním poměru u žalovaného zajišťovala, nebyly shledány nedostatky, a přihlédl i k napjatým osobním vztahům mezi žalobkyní a Ing. A. K. přecházejícím až do úrovně animozity). Za tohoto stavu má výše uvedené skutkové zjištění odvolacího soudu oporu v provedeném dokazování. Z odůvodnění napadeného rozsudku a z obsahu spisu (provedených důkazů, přednesů účastníků a toho, co za řízení před soudy vyšlo jinak najevo) je zřejmé, že odvolací soud pro uvedené zjištění vzal v úvahu jen skutečnosti, které vyplynuly z provedených důkazů a přednesů účastníků, že žádné skutečnosti, které v tomto směru byly provedenými důkazy prokázány nebo vyšly za řízení najevo a které byly současně významné pro věc, nepominul a že v jeho hodnocení důkazů a poznatků, které vyplynuly z přednesů účastníků, není z hlediska závažnosti (důležitosti), zákonnosti, pravdivosti, eventuálně věrohodnosti logický rozpor.

Z uvedeného vyplývá, že rozsudek odvolacího soudu je z hlediska uplatněných dovolacích důvodů správný. Protože nebylo zjištěno (a ani dovolatelem tvrzeno), že by rozsudek odvolacího soudu byl postižen některou z vad uvedených v ustanovení § 229 odst. 1 o.s.ř., § 229 odst. 2 písm. a) a b) o.s.ř. nebo v § 229 odst. 3 o.s.ř. anebo jinou (další) vadou, která by mohla mít za následek nesprávné rozhodnutí ve věci, Nejvyšší soud České republiky dovolání žalovaného podle ustanovení § 243b odst. 2 části věty před středníkem o.s.ř. zamítl.

(zdroj: www.nsoud.cz)

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

Další články:

- Zastavení exekuce
- Majetková podstata (exkluzivně pro předplatitele)
- Náhrada škody (exkluzivně pro předplatitele)
- Náhrada škody zaměstnancem
- Náklady řízení (exkluzivně pro předplatitele)
- Zajištění dluhu (exkluzivně pro předplatitele)
- Způsobilost být účastníkem řízení (exkluzivně pro předplatitele)
- Náhrada škody
- Katastr nemovitostí
- Insolvence a SJM
- Vedlejší účastník