

17. 4. 2025

ID: 119441

Plat

Zaměstnanci, kterému byl za podmínek uvedených v ustanovení § 131 odst. 1 a 2 zák. práce přiznán osobní příplatek, může zaměstnavatel tento příplatek snížit, zhorší-li se výsledky jeho pracovní činnosti posuzované podle množství a kvality (srov. § 110 odst. 5 zák. práce) nebo zmenší-li se rozsah jeho pracovních úkolů, nebo mu může osobní příplatek odejmout, přestane-li zaměstnanec dlouhodobě dosahovat velmi dobrých pracovních výsledků posuzovaných podle množství a kvality nebo plnit větší rozsah pracovních úkolů než ostatní zaměstnanci. Zaměstnanci, který je vynikajícím, všeobecně uznávaným odborníkem a vykonává práce zařazené do desáté až šestnácté platové třídy a kterému je proto osobní příplatek poskytován až do výše 100 % platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které je zaměstnanec zařazen, může zaměstnavatel osobní příplatek snížit na úroveň stanovenou v § 131 odst. 1 zák. práce též z toho důvodu, že zaměstnanec přestal splňovat podmínky uvedené v § 131 odst. 2 zák. práce (např. přestal vykonávat práce zařazené do desáté až šestnácté platové třídy).

(Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky č.j. 21 Cdo 2605/2024-114 ze dne 25.2.2025)

Nejvyšší soud České republiky rozhodl v právní věci žalobce Mgr. P.Z., Ph.D., zastoupeného Mgr. et Mgr. T.N., advokátem se sídlem v P., proti žalované České republice - Ústavu pro studium totalitních režimů se sídlem v P., o 20 269 Kč s příslušenstvím, vedené u Obvodního soudu pro Prahu 3 pod sp. zn. 5 C 194/2023, o dovolání žalované proti rozsudku Městského soudu v Praze ze dne 5. března 2024, č. j. 30 Co 53/2024-70, tak, že rozsudek městského soudu (s výjimkou výroku, kterým byla žaloba o zaplacení „zbývajícího“ úroku z prodlení z částky 20 269 Kč zamítnuta) a rozsudek Obvodního soudu pro Prahu 3 ze dne 26. října 2023, č. j. 5 C 194/2023-43 (s výjimkou části výroku, kterým bylo rozhodnuto o 15% úrocích z prodlení z částky 5 649 Kč od 13. 5. 2023 do 31. 5. 2023, z částky 7 000 Kč od 13. 6. 2023 do 30. 6. 2023 a z částky 7 000 Kč od 13. 7. 2023 do 31. 7. 2023), se zrušují a věc se v tomto rozsahu vrací Obvodnímu soudu pro Prahu 3 k dalšímu řízení.

Z odůvodnění:

1. Žalobce se žalobou podanou u Obvodního soudu pro Prahu 3 dne 26. 6. 2023 (změněnou se souhlasem soudu) domáhal, aby mu žalovaná zaplatila 19 649 Kč se „zákonným úrokem z prodlení ve výši 15 % ročně z částky 5 649 Kč od 13. 5. 2023 do zaplacení, z částky 7 000 Kč od 13. 6. 2023 do zaplacení a z částky 7 000 Kč od 13. 7. 2023 do zaplacení“ jako doplatek osobního příplatku za měsíce duben, květen a červen 2023. Žalobu zdůvodnil tím, že je u žalované zaměstnán na základě pracovní smlouvy ze dne 2. 11. 2020 v pracovním poměru sjednaném na dobu neurčitou na „pozici redaktora“, že „nastoupil do funkce šéfredaktora časopisu Paměť a dějiny“ vydávaného žalovanou a byl zařazen do 11. platové třídy v 9. platovém stupni se „základním platem“ 30 380 Kč, že do konce zkušební doby mu byl přiznán osobní příplatek ve výši 7 000 Kč a od 1. 2. 2021 byl osobní příplatek zvýšen na 14 620 Kč, že ke dni 22. 3. 2023 byl ředitelem žalované doc. PhDr. Ladislavem Kudrnou, Ph.D., neplatně odvolán z funkce šéfredaktora časopisu a že platovým výměrem ze dne 31. 3. 2023, doručeným dne 4. 4. 2023, mu byl od 1. 4. 2023 snížen osobní příplatek na 7 620 Kč. Zdůraznil, že je třeba rozlišit, zda mu byl osobní příplatek přiznán podle § 131 odst. 1 zákoníku práce (za dlouhodobé velmi dobré pracovní výsledky nebo plnění většího rozsahu pracovních úkolů než ostatní), nebo podle

§ 131 odst. 2 zákoníku práce (jakožto uznávanému odborníkovi). Má za to, že mu byl osobní příplatek přiznán podle ustanovení § 131 odst. 2 zákoníku práce, neboť v den nástupu do zaměstnání „ani logicky nemohl dosahovat dlouhodobě velmi dobrých pracovních výsledků nebo plnit větší rozsah pracovních úkolů než ostatní zaměstnanci“, je „uznávaným historikem ... a mj. autorem 15 odborných knih“ a měl mu tím být „dorovnán příjem zhruba do výše jeho předchozí mzdy na pozici redaktora Lidových novin“. Uzavřel, že byl-li mu osobní příplatek přiznán podle ustanovení § 131 odst. 2 zákoníku práce, nelze mu jej odebrat na základě snížení rozsahu plněných pracovních úkolů ve smyslu ustanovení § 131 odst. 1 zákoníku práce, nehledě k tomu, že k snížení rozsahu plněných pracovních úkolů došlo „v důsledku jeho neplatného odvolání z funkce šéfredaktora časopisu Paměť a dějiny“.

2. Žalovaná zejména namítala, že postupovala ve věci odměňování žalobce „zcela“ v souladu s příslušnými předpisy, když mu přiznala osobní příplatek „jednoznačně“ podle ustanovení § 131 odst. 1 zákoníku práce (zaměstnanec plní větší rozsah pracovních úkolů než ostatní zaměstnanci), a to ve výši „nad rámec standardních postupů a poměrů v daném oddělení“, že dne 10. 3. 2023 „platně“ rozhodla o odvolání podstatné části Redakční rady revue Paměť a dějiny a také o změně na pozici šéfredaktora, že v souvislosti s tím pak došlo k úpravě (zúžení) pracovní náplně žalobce, a to formou nového popisu pracovní činnosti, že dne 4. 4. 2023 převzal žalobce nový platový výměr a poté mu byl plat vyplácen „plně v souladu s těmito pracovněprávními dokumenty“, a že osobní příplatek v původní výši mu byl za „první dny“ měsíce dubna 2023 doplacen.

3. Obvodní soud pro Prahu 3 rozsudkem ze dne 26. 10. 2023, č. j. 5 C 194/2023-43, žalobě vyhověl a rozhodl, že žalovaná je povinna zaplatit žalobci na náhradě nákladů řízení 15 617 Kč k rukám advokáta Mgr. et Mgr. Tomáše Němečka. Dovedil, že žalovaná přistoupila ke snížení osobního příplatku žalobce, který mu byl při uzavření pracovní smlouvy přiznán za účelem „dorovnání výše mzdy, která žalobci náležela v jeho předchozím zaměstnání“, z důvodu úbytku rozsahu jím plněných pracovních úkolů spojených s funkcí šéfredaktora časopisu Paměť a dějiny, tedy z důvodu uvedeného v § 131 odst. 1 zákoníku práce. Tento postup mohla podle soudu prvního stupně žalovaná zvolit pouze za předpokladu, že žalobci byl osobní příplatek z důvodu uvedeného v § 131 odst. 1 zákoníku práce také přiznán, což však nebylo možné, neboť v době přiznání osobního příplatku žalobce ještě neplnil žádné pracovní úkoly a nebyla tak splněna podmínky dlouhodobosti, na základě které by žalovaná mohla posoudit, zda žalobce dosahuje výjimečných pracovních výsledků, a v souvislosti s tím mu případně osobní příplatek podle § 131 odst. 1 zákoníku práce přiznat. Soud prvního stupně uzavřel, že nárok žalobce na osobní příplatek ve výši 14 620 Kč měsíčně zůstal zachován a že má proto nárok na jeho doplacení za měsíce duben 2023 (od 4. 4. 2023), květen 2023 a červen 2023, spolu se zákonným úrokem z prodlení, a to vždy od 13. dne následujícího kalendářního měsíce po měsíci, ve kterém žalobci na osobní příplatek vznikl nárok, neboť splatnost platu si účastníci ujednali vždy k 12. dni následujícího kalendářního měsíce.

4. K odvolání žalované Městský soud v Praze (poté, co usnesením vyhlášeným u jednání dne 5. 3. 2024 připustil změnu žaloby tak, že se žalobce domáhá zaplacení „dalších 620 Kč“), rozsudkem ze dne 5. 3. 2024, č. j. 30 Co 53/2024-70, změnil rozsudek soudu prvního stupně ve výroku o věci samé tak, že žalovaná je povinna zaplatit žalobci 20 269 Kč se zákonným úrokem z prodlení z částky 6 269 Kč od 1. 6. 2023 do zaplacení, z částky 7 000 Kč od 1. 7. 2023 do zaplacení a z částky 7 000 Kč od 1. 8. 2023 do zaplacení, zamítl žalobu v části „zbývajícího“ úroku z prodlení z částky 20 269 Kč a uložil žalované povinnost zaplatit žalobci na náhradě nákladů řízení před soudy obou stupňů 20 989 Kč k rukám advokáta Mgr. et Mgr. Tomáše Němečka. Na základě zjištění, že žalobci byl osobní příplatek přiznán „za účelem dorovnání mzdy, které žalobce dosahoval v předešlém zaměstnání“, tedy v souvislosti s jeho přijetím do pracovního poměru, dospěl shodně se soudem prvního stupně k závěru, že „ačkoliv jde o jiné slovní vyjádření, lze tento důvod subsumovat pod osobní příplatek ve smyslu § 131 odst. 2 zákoníku práce“, neboť cílem žalované bylo v tomto případě „do svých řad přijmout

kvalifikovaného zaměstnance, který má určité renomé, zkušenosti apod., v minulosti získané v rámci jeho působení u různých subjektů (v tomto případě konkrétně jeho předchozího zaměstnavatele, tj. Lidových novin), a že proto žalobci nemohl být osobní příplatek snížen z důvodu jeho odvolání z funkce šéfredaktora časopisu Paměť a dějiny a s tím spojeného „zmenšeného penza“ jemu zadávaných pracovních úkolů. Odvolací soud uvedl, že ke snížení osobního příplatku žalobce mohla žalovaná přistoupit pouze v důsledku změny podmínek, za kterých došlo k jeho přiznání, a zdůraznil, že žalovaná ani netvrdila, „že by jakýmkoliv způsobem došlo ke zhoršení pověsti žalobce, popř. jeho všeobecného uznání či odbornosti“. Současně vytknul soudu prvního stupně, že nesprávně rozhodl o úrocích z prodlení, neboť důsledně nerozlišoval pojmy výplatní termín a splatnost platu, která v projednávané věci nastala k poslednímu dni měsíce následujícího po měsíci, ve kterém žalobci vzniklo právo na osobní příplatek, a proto má žalobce nárok na zaplacení zákonných úroků z prodlení z žalované částky nikoli ode dne následujícího po určeném výplatním termínu, nýbrž ode dne následujícího po splatnosti platu.

5. Proti tomuto rozsudku odvolacího soudu podala žalovaná dovolání, kterým (podle jeho obsahu) tento rozsudek napadá v části, ve které jí bylo uloženo zaplatit žalobci 20 269 Kč s úroky z prodlení. Namítá, že žalobci, který byl přijat na „řadovou pozici redaktora v edičním oddělení“ a jehož pracovní činnosti zahrnovaly mimo jiné i činnost šéfredaktora časopisu „Paměť a dějiny“, byl při nástupu do zaměstnání přiznán osobní příplatek ve výši 7 000 Kč „zcela mimo režim ustanovení § 131 zákoníku práce“ a že „činila další úkony tak, aby tento postup a institut ... byl nadále podřaditelný pod režim zákoníku práce“; proto byl žalobci osobní příplatek zvýšen na 14 620 Kč až po uplynutí zkušební doby, tedy poté, co plnil již od samého počátku svého pracovního poměru (jako šéfredaktor) větší rozsah pracovních úkolů než ostatní zaměstnanci a dále se osvědčil. Uvádí, že osobní příplatek byl žalobci snížen na 7 620 Kč z důvodu změny pracovní náplně (v popisu pracovní činnosti) v rámci sjednaného druhu práce (redaktor) a s tím spojeného poklesu rozsahu plněných pracovních úkolů (trvalé odebrání pracovní činnosti šéfredaktora časopisu Paměť a dějiny) a že tento pokles byl objektivní podstatnou změnou, která odůvodňovala další poskytování osobního příplatku žalobci v menším rozsahu. Má za to, že i v případě, že by obstál závěr, že žalobci byl přiznán osobní příplatek (a to i zvýšený až po uplynutí zkušební doby) podle ustanovení § 131 odst. 2 zákoníku práce, měly by být důvody uvedené v § 131 odst. 1 zákoníku práce shodně posuzovány v průběhu času u všech zaměstnanců, neboť bez hodnocení těchto kritérií by zaměstnavatel nemohl jednou přiznanou výši osobního příplatku již nikdy změnit (osobní příplatek případně snížit nebo odejmout), ačkoliv u všech zaměstnanců může dojít z dlouhodobého pohledu k poklesu jejich výkonnosti, resp. změně rozsahu jimi plněných úkolů; nemožnost reagovat na takové objektivní situace by vedla k tomu, že by byl určitý zaměstnanec odměňován již „na věky“ osobním příplatkem ve výši přiznané v minulosti, a to například i za práci, kterou pro zaměstnavatele již nevykonává. Žalovaná navrhl, aby dovolací soud změnil rozsudek odvolacího soudu, nebo aby zrušil rozsudky soudů obou stupňů a věc vrátil „k novému řízení a rozhodnutí“.

6. Žalobce navrhl, aby dovolací soud dovolání žalované jako nepřípustné odmítl, neboť neuvádí žádné důvody, které by mohly založit „způsoblost“ dovolání, nebo aby je zamítl, neboť „napadená rozhodnutí jsou věcně správná“.

7. Nejvyšší soud 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 (účastníkem řízení) ve lhůtě uvedené v ustanovení § 240 odst. 1 o. s. ř., se nejprve zabýval otázkou přípustnosti dovolání.

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

9. 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.).

10. Z hlediska skutkového stavu bylo v projednávané věci (mimo jiné) 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 byl zaměstnán u žalované na základě pracovní smlouvy ze dne 2. 11. 2020 se sjednaným druhem práce redaktor, že podle popisu pracovních činností rovněž zastával pozici šéfredaktora časopisu Paměť a dějiny, že při přijetí do pracovního poměru mu byl přiznán osobní příplatek ve výši 7 000 Kč, který byl po uplynutí zkušební doby platebním výměrem ze dne 28. 1. 2021 zvýšen na 14 620 Kč, že v pracovní smlouvě ani v platebních výměrech nebyly uvedeny důvody, z jakých mu byl osobní příplatek přiznán, že dne 13. 3. 2023 byl žalobce odvolán z pozice šéfredaktora časopisu Paměť a dějiny, v důsledku čehož došlo ke snížení rozsahu jeho pracovních úkolů, a že platovým výměrem ze dne 31. 3. 2023, doručeným žalobci dne 4. 4. 2023, mu byl od 1. 4. 2023 snížen osobní příplatek na 7 620 Kč. Za duben 2023 byla žalobci na osobním příplatku vyplacena částka 8 351 Kč, za květen 2023 částka 7 620 Kč a za červen 2023 částka 7 620 Kč.

11. Za tohoto skutkového stavu závisí napadený rozsudek odvolacího soudu (mimo jiné) na vyřešení otázky hmotného práva, jaké jsou podmínky pro přiznání osobního příplatku zaměstnanci podle § 131 zákoníku práce (ve znění před novelou provedenou s účinností od 1. 8. 2024 zákonem č. [230/2024](#) Sb.). Vzhledem k tomu, že tato právní otázka nebyla dosud v rozhodovací praxi dovolacího soudu ve všech souvislostech vyřešena, dospěl Nejvyšší soud k závěru, že dovolání žalované je podle ustanovení § 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 žalované je opodstatněné.

13. Projednávanou věc je třeba i v současné době posuzovat – vzhledem k tomu, že žalobce se po žalované domáhá osobního příplatku za dobu od 5. 4. 2023 do 30. 6. 2023 – podle zákona č. [262/2006](#) Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů účinném do 30. 6. 2023 (dále jen „zák. práce“).

14. Vzhledem k tomu, že žalobce byl v období, za které se domáhá poskytnutí osobního příplatku, zaměstnancem státu, náležel mu za vykonanou práci plat určený mu 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 zák. práce a v jejich mezích podle kolektivní smlouvy, popřípadě vnitřního předpisu [srov. § 109 odst. 3 písm. a) 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).

15. 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.

16. 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.

17. Z citovaných ustanovení vyplývá, že jednou ze složek platu je osobní příplatek, který představuje tzv. nenárokovou složku platu, již 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); k tomu srov. například rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 27. 2. 2013, sp. zn. 21 Cdo 832/2012, uveřejněný v časopise Soudní judikatura č. 33/2014.

18. Předpokladem pro poskytování osobního příplatku zaměstnanci - jak plyne z 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). Protože splnění podmínky dosahování velmi dobrých pracovních výsledků posuzuje zaměstnavatel za (zákonem blíže neurčený) časový interval (hledisko dlouhodobosti), nelze zaměstnanci přiznat osobní příplatek z tohoto důvodu již při vzniku pracovního poměru. Druhá z podmínek pro poskytování osobního příplatku zaměstnanci - plnění většího rozsahu pracovních úkolů oproti ostatním zaměstnancům - může být naopak zaměstnancem splněna hned na začátku pracovního poměru (například je-li zaměstnanci přiděleno zaměstnavatelem v rámci sjednaného druhu práce více pracovních činností než ostatním zaměstnancům); osobní příplatek z tohoto důvodu lze proto zaměstnanci přiznat již při vzniku pracovního poměru.

19. Splňuje-li zaměstnanec alespoň jednu z podmínek pro přiznání osobního příplatku uvedených v ustanovení § 131 odst. 1 zák. práce (dosahuje-li dlouhodobě velmi dobrých pracovních výsledků nebo plní-li větší rozsah pracovních úkolů než ostatní zaměstnanci), může mu být tento příplatek poskytován až do výše 50 % platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které je zaměstnanec zařazen. Zaměstnanci, který je vynikajícím, všeobecně uznávaným odborníkem a který vykonává práce zařazené do desáté až šestnácté platové třídy, může zaměstnavatel - jak vyplývá z ustanovení § 131 odst. 2 zák. práce - poskytovat osobní příplatek až do výše 100 % platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které je zaměstnanec zařazen.

20. Také zaměstnanec, který je vynikajícím, všeobecně uznávaným odborníkem a který vykonává práce zařazené do desáté až šestnácté platové třídy, musí - má-li mu být zaměstnavatelem přiznán osobní příplatek - splňovat alespoň jednu z podmínek pro přiznání osobního příplatku uvedených v ustanovení § 131 odst. 1 zák. práce. Nedosahuje-li takový zaměstnanec dlouhodobě velmi dobrých pracovních výsledků a neplní-li ani větší rozsah pracovních úkolů než ostatní zaměstnanci, nemůže mu být osobní příplatek poskytován. Ustanovení § 131 odst. 2 zák. práce, které je k ustanovení § 131 odst. 1 zák. práce v poměru speciality, neupravuje zvláštním způsobem (jinak než § 131 odst. 1 zák. práce) podmínky pro poskytování osobního příplatku, nýbrž jen jeho (možnou) výši u kategorie

zaměstnanců, kterou vymezuje. Okolnost, že zaměstnanec je vynikajícím, všeobecně uznávaným odborníkem, neopravňuje zaměstnavatele k tomu, aby mu z tohoto důvodu přiznal (mohl přiznat) osobní příplatek (to by ostatně bylo v rozporu se zásadou, že plat, jehož složkou je i osobní příplatek, zaměstnanci přísluší za vykonanou práci – srov. § 109 odst. 1 zák. práce), nýbrž k tomu, aby mu za splnění podmínek uvedených v § 131 odst. 1 zák. práce tento příplatek poskytoval (mohl poskytovat) v jiné výši (ve vyšší částce), než která vyplývá z tohoto ustanovení.

21. Skutečnost, že zaměstnavatel rozhodl o přiznání osobního příplatku zaměstnanci a o jeho výši, neznamena, 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 přiznan, k takové změně, která odůvodňuje jeho další poskytování v menším rozsahu nebo která vyžaduje jeho odnětí (srov. již zmíněný rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 27. 2. 2013, sp. zn. 21 Cdo 832/2012, nebo rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 22. 1. 2014, sp. zn. 21 Cdo 1752/2013).

22. Zaměstnanci, kterému byl za podmínek uvedených v ustanovení § 131 odst. 1 a 2 zák. práce přiznan osobní příplatek, proto může zaměstnavatel tento příplatek snížit, zhorší-li se výsledky jeho pracovní činnosti posuzované podle množství a kvality (srov. § 110 odst. 5 zák. práce) nebo zmenší-li se rozsah jeho pracovních úkolů, nebo mu může osobní příplatek odejmout, přestane-li zaměstnanec dlouhodobě dosahovat velmi dobrých pracovních výsledků posuzovaných podle množství a kvality nebo plnit větší rozsah pracovních úkolů než ostatní zaměstnanci. Zaměstnanci, který je vynikajícím, všeobecně uznávaným odborníkem a vykonává práce zařazené do desáté až šestnácté platové třídy a kterému je proto osobní příplatek poskytován až do výše 100 % platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které je zaměstnanec zařazen, může zaměstnavatel osobní příplatek snížit na úroveň stanovenou v § 131 odst. 1 zák. práce též z toho důvodu, že zaměstnanec přestal splňovat podmínky uvedené v § 131 odst. 2 zák. práce (např. přestal vykonávat práce zařazené do desáté až šestnácté platové třídy).

23. Z výše uvedeného, vztaženo na projednávanou věc, vyplývá, že při vzniku pracovního poměru se žalovanou mohl být žalobci v souladu se zákonem přiznan osobní příplatek jen z důvodu plnění většího rozsahu pracovních úkolů než ostatní zaměstnanci, že tento příplatek mu mohl být po zhodnocení výsledků jeho práce zvýšen z důvodu dlouhodobého dosahování velmi dobrých pracovních výsledků a že žalovaná byla – zmenšil-li se následně rozsah jeho pracovních úkolů – oprávněna osobní příplatek žalobci snížit, a to bez ohledu na skutečnost, zda žalobce byl vynikajícím, všeobecně uznávaným odborníkem ve smyslu ustanovení § 131 odst. 2 zák. práce. Závěr odvolacího soudu, že žalobci nemohl být osobní příplatek snížen z důvodu jeho odvolání z funkce šéfredaktora časopisu Paměť a dějiny a s tím spojeného „zmenšeného penza“ jemu zadávaných pracovních úkolů, proto není správný. Správný proto nemůže být ani rozsudek, který je na tomto závěru založen.

24. Protože rozsudek odvolacího soudu není správný a protože nejsou podmínky pro zastavení dovolacího řízení, pro odmítnutí dovolání, pro zamítnutí dovolání a ani pro změnu rozsudku odvolacího soudu, Nejvyšší soud tento rozsudek [s výjimkou výroku, kterým byla žaloba o zaplacení „zbývajícího“ úroku z prodlení z částky 20 269 Kč zamítnuta, jenž nebyl dovoláním žalované (podle jeho obsahu) dotčen] 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 odpovídající části rovněž toto rozhodnutí a věc vrátil soudu prvního stupně (Obvodnímu soudu pro Prahu 3) k dalšímu řízení (§ 243e odst. 2 věta druhá o. s. ř.).

Další články:

- [Práva dětí](#)
- [Náklady řízení](#)
- [Odmítnutí dovolání](#)
- [Bezplatná obhajoba \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Omezení vlastnického práva veřejným prostranstvím a bezdůvodné obohacení \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Opomenuté vyjádření účastníka řízení \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Služební poměr](#)
- [Svéprávnost \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Určitost sankcionované povinnosti](#)
- [Pohledávka](#)
- [Náhrada škody](#)