



ČESKÁ REPUBLIKA

ROZSUDEK

JMÉNEM REPUBLIKY

Krajský soud v Brně rozhodl v senátě složeném z předsedy Mgr. Jiřího Vašíčka a soudců Mgr. Mgr. Pavla Mádra a Mgr. Pavly Kohoutkové ve věci

žalobce: **P.P.**, narozený dne XXXXX,
bytem XXXXX
zastoupený JUDr. Martinem Macháčem, advokátem
se sídlem náměstí Svobody 9, 602 00 Brno

proti

žalované: **XXXXX**, IČO XXXXX,
se sídlem XXXXX

o 19 719 Kč s příslušenstvím, o odvolání žalované proti mezitímnímu rozsudku Městského soudu v Brně (dále jen „soud I. stupně“) ze dne 19. 9. 2023, č. j. 49 C 128/2022-129,

takto:

Rozsudek soudu I. stupně se **potvrzuje**. O náhradě nákladů odvolacího řízení bude rozhodnuto v konečném rozsudku.

Odůvodnění:

1. V řízení zahájeném dne 13. 7. 2022 se žalobce domáhá po žalované zaplacení částky 19 719 Kč se zákonnými úroky z prodlení od 2. 6. 2022 do zaplacení. Žalobu odůvodnil tím, že pracuje pro žalovanou na základě pracovní smlouvy ze dne 10. 6. 1983 na pozici dispečer. Tato pracovní smlouva byla změněna dodatkem č. 2 ze dne 29. 6. 2000 (pozn. odvolacího soudu: správně ze dne 30. 12. 2000), kterým byla s účinností od 1. 1. 2001 sjednána zkrácená pracovní doba žalobce v délce 35,5 hodiny týdně bez snížení mzdy. Žalobce tvrdil, že podle této dvoustranné dohody účastníci 20 let postupovali, když žalovaná vždy určovala mzdu žalobci mzdovými výměry v plné

Shodu s prvopisem potvrzuje Lenka Remešová.

výši (tj. ve stejné výši, jaká by mu náležela za nezkrácenou pracovní dobu). Následně žalovaná interním předpisem změnila od 1. 1. 2021 délku týdenní pracovní doby na 37,5 hodin týdně. Žalobce tvrdil, že toto žalovaná mohla učinit jen vůči zaměstnancům, kteří neměli délku pracovní doby sjednanou v pracovní smlouvě. Žalovaná následně předala žalobci mzdový výměr ze dne 22. 1. 2021, kterým mu byla neoprávněně zkrácena hrubá měsíční mzda o 2 020 Kč. S tímto výměrem žalobce nesouhlasil; žalovaná poté vydala nový mzdový výměr ze dne 22. 2. 2021, který byl totožný s předchozím výměrem ze dne 22. 1. 2021. Ani s tímto novým mzdovým výměrem žalobce nesouhlasil, když měl za to, že je v rozporu se sjednanou pracovní smlouvou, resp. s dodatkem pracovní smlouvy. Měl za to, že zkrácením mzdy mu vznikla škoda ve výši 19 719 Kč. Tato částka je tvořena rozdílem mezi částkou, která mu správně měla být zúčtována na mzdě za období březen 2021 až prosinec 2021 (tedy nezkrácená mzda), a částkou, která mu ve skutečnosti byla zúčtována za toto období. Jelikož mu žalovaná tuto částku ani po zaslání výzvy nezaplatila, žalobce se domáhal jejího zaplacení podanou žalobou, a to včetně zákonných úroků z prodlení.

2. Žalovaná s žalobou nesouhlasila a navrhovala, aby byla zamítnuta. Nezpochybňovala, že mezi účastníky byla sjednána pracovní smlouva i její dodatek tak, jak žalobce uváděl v žalobě, ani skutečnost, že v období let 2001-2020 byla žalobci vyplácena plná mzda při zkrácené pracovní době v délce 35,5 hodiny týdně. Bránila se tím, že právním titulem pro zkrácenou pracovní dobu při nezměněné výši mzdy byla v období let 2001-2018 kolektivní smlouva a v období od 1. 1. 2019 do 31. 12. 2020 vnitřní předpis žalované (směrnice SM-3/2018). S účinností od 1. 1. 2021 byla zkrácená pracovní doba v celém podniku zrušena a o tomto byl žalobce písemně informován. Namítala dále, že zkrácení pracovní doby (podle § 79 zákoníku práce v platném znění) nemůže být sjednáno v pracovní smlouvě nebo v jejím dodatku, a pokud se tak stalo (v případě žalobce dodatkem č. 2 k pracovní smlouvě), tak tento dodatek mohl mít jen účinky deklarace zkrácení pracovní doby. Jelikož od 1. 1. 2021 již kolektivní smlouva u žalované není uzavřena a ani žádný vnitřní předpis žalované zkrácenou pracovní dobu již neobsahuje, může se v případě žalobce jednat jen o sjednanou kratší pracovní dobu dle § 80 zákoníku práce v platném znění, nikoliv o zkrácenou pracovní dobu. V důsledku toho byla žalobci stanovena mzda v nové výši a předán mzdový výměr, v němž stanovená mzda odpovídá sjednané kratší pracovní době v souladu s § 80 platného zákoníku práce.
3. Soud I. stupně provedl dokazování listinnými důkazy a poté ve věci rozhodl mezitímním rozsudkem ze dne 19. 9. 2023, č. j. 49 C 128/2022-129 tak, že právní základ žalobou uplatněného nároku je opodstatněný s tím, že o výši žalovaného nároku a o náhradě nákladů řízení bude rozhodnuto v konečném rozsudku. Z odůvodnění rozsudku vyplývá, že na základě provedeného dokazování dospěl ke skutkovému závěru v tom směru, že dne 10. 6. 1983 byla mezi žalobcem a právním předchůdcem žalované uzavřena pracovní smlouva, na základě které žalobce následně vykonával práci. Dohodou o změně pracovní smlouvy č. 2 ze dne 30. 12. 2000 byla mezi účastníky sjednána zkrácená pracovní doba v rozsahu 35,5 hodin týdně, aniž by to mělo vliv na výši mzdy. V období let 2001-2020 byla zkrácená pracovní doba bez vlivu na výši mzdy upravena též v kolektivních smlouvách či interních předpisech žalované. Počínaje dnem 1. 1. 2021 již kolektivní smlouva ani interní předpis žalované zkrácenou pracovní dobu v rozsahu 35,5 hodin týdně neupravovaly. Mzdovým výměrem účinným od 1. 3. 2021 byla mzda žalobce krácena tak, jako by mezi účastníky byla sjednána kratší pracovní doba (v porovnání s ostatními zaměstnanci). Žalobce vyzval žalovanou k doplacení mzdy do plné výše, této výzvě žalovaná nevyhověla. Právně soud I. stupně věc posuzoval podle zákona č. 65/1965 Sb., ve znění účinném do 31. 12. 2000 (dále také starý zákoník práce nebo SZP). Vycházel z toho, že starý zákoník práce ve znění účinném do 31. 12. 2000 v ust. § 83 připouštěl možnost úpravy zkrácené pracovní doby, aniž by takovéto zkrácení mělo vliv na výši odměny za práci, když vycházel z toho, že zkrácená pracovní doba bude upravena v kolektivní smlouvě či interním předpisu zaměstnavatele. Vedle toho starý zákoník práce v § 86 připouštěl možnost individuálně sjednané kratší pracovní doby, zde však již s vlivem na výši mzdy, kdy tato se krátila poměrně podle délky sjednané pracovní doby. Učinil závěr, že možnost

individuálně sjednané zkrácené pracovní doby starý zákoník práce výslovně neupravoval; současně však z ničeho nelze dovodit, že by ji vylučoval. Pokud přesto taková dohoda (individuálně sjednaná zkrácená pracovní doba) byla uzavřena, je pro účastníky závazná a nemůže být účastníky jednostranně měněna bez souhlasu či dokonce proti vůli druhé strany. Nesouhlasil s výkladem žalované, která namítala, že dohoda ze dne 30. 12. 2000 „pouze deklarovala“ co bylo sjednáno již v kolektivní smlouvě; v tomto směru poukázal na to, že dohoda neobsahovala žádný odkaz na kolektivní smlouvu, ani jí nijak nezmiňovala, a nelze z ní nijak dovodit, že by se jednalo skutečně pouze o „deklaraci“ toho, co je již sjednáno jinde. Na základě toho dovodil, že dohoda ze dne 30. 12. 2000 byla samostatným právním titulem a žalobci z něj mimo jiné plynulo právo na zkrácenou pracovní dobu v rozsahu 35,5 hodin týdně (bez snížení mzdy). Soud I. stupně se vyjádřil i k námitce žalované, která poukazovala na zásadu rovného zacházení se zaměstnanci téhož zaměstnavatele, případně i na zásadu stejné odměny za stejnou práci. Zde poukázal na to, že i kdyby dohodou ze dne 30. 12. 2000 byla porušena zásada rovného zacházení, důsledkem takového porušení není neplatnost této dohody či neplatnost ujednání o rozdílné mzdě, ale důsledkem by bylo pouze oprávnění těch zaměstnanců, kterým v důsledku takovéto dohody vznikla škoda či újma, domáhat v této souvislosti nápravy, včetně případné vzniklé škody či újmy. Z těchto důvodů rozhodl mezitímním rozsudkem tak, že právní základ žalobou uplatněného nároku je důvodný. Zmínil, že se nezabýval výši uplatněného nároku, když předpokládá, že poté, co otázka opodstatněnosti základu nároku bude postavena najisto, účastníci velmi pravděpodobně dosáhnou shody též ve vztahu k výši případného plnění a nebude nutno v tomto směru navyšovat náklady řízení dalším dokazováním.

4. Proti tomuto rozsudku žalovaná podala odvolání, kterým navrhovala, aby rozsudek soudu I. stupně byl změněn tak, že žaloba se zamítá. Nesouhlasila především s právním posouzením soudu I. stupně, když setrvala na svém stanovisku, že zkrácení pracovní doby podle § 83 SZP (nyní podle § 79 zákoníku práce v platném znění) bylo možné jen na základě kolektivní smlouvy nebo vnitřního předpisu zaměstnavatele. S ohledem na právní úpravu se tak v případě dodatku č. 2 pracovní smlouvy žalobce mohlo jednat pouze o deklaraci zkrácené pracovní doby sjednané v kolektivní smlouvě, nikoli o dohodu o zkrácené pracovní době. Jak starý zákoník práce, tak zákoník práce v platném znění tedy neumožňoval sjednat zkrácenou pracovní dobu (bez snížení mzdy) dohodou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem bylo možné v minulosti (i nyní) sjednat pouze kratší pracovní dobu (§ 80 zákoníku práce v platném znění), když této kratší pracovní době odpovídá snížená mzda. Poukázala dále na ustanovení § 244 odst. 1 SZP, podle kterého je smlouva (dohoda) sjednána podle příslušných ustanovení pracovněprávních předpisů, jakmile se účastníci shodli na jejím obsahu. Poukázala na odborné komentáře ke starému zákoníku práce, ze kterých vyplývá zásadně kogentní povaha zákoníku práce a ostatních pracovněprávních předpisů. To znamená, že účastníci pracovněprávních vztahů mohou své smlouvy (dohody) uzavřít jen ohledně těch typů smluv (dohod), které jsou upraveny pracovněprávními předpisy, a jejich smluvní volnost se uplatní jen tam, kde to pracovněprávní předpisy umožňují. Starý zákoník práce byl tedy od počátku postaven na zásadě „co není dovoleno, je zakázáno“. S ohledem na kogentnost starého zákoníku práce se tak u žalobce od 1. 1. 2021 mohlo jednat jen o sjednanou kratší pracovní dobu, za kterou mu náleží mzda odpovídající této kratší pracovní době.
5. Žalobce odvolání žalované považoval za nedůvodné a navrhoval, aby napadený mezitímní rozsudek soudu I. stupně byl jako věcně správný potvrzen.
6. Žádný z účastníků v odvolacím řízení nenavrhoval doplnění dokazování.
7. Krajský soud v Brně jako soud odvolací (§ 10 o.s.ř.) po zjištění, že odvolání bylo podáno oprávněnou osobou (§ 201 o.s.ř.), že směřuje proti rozhodnutí, proti němuž je přípustné (§ 201, § 202 a contrario o.s.ř.) a že bylo podáno včas (§ 204 o.s.ř.), v souladu s § 212 a § 212a o.s.ř. přezkoumal napadené rozhodnutí soudu I. stupně i řízení, které mu předcházelo, a poté dospěl k závěru, že odvolání žalované není důvodné.

8. Odvolací soud nemá žádné výhrady ke skutkovému závěru soudu I. stupně, když ten v podstatě mezi účastníky nebyl sporný. Co je v tomto řízení zatím sporné, je především právní posouzení skutkového stavu. Odvolací soud souhlasí s právními závěry soudu I. stupně a pro stručnost odkazuje na odůvodnění odvoláním napadeného rozsudku, zejména na body 20-25, kde se soud I. stupně podrobně vypořádal i s jednotlivými námitkami žalované, které ve svém odvolání víceméně zopakovala.
9. S ohledem na to, že dodatek č. 2 (ze dne 30. 12. 2000) k pracovní smlouvě, ze kterého žalobce odvíjí uplatněný nárok, byl uzavřen za účinnosti starého zákoníku práce (tj. zákona č. 65/1965 Sb.), je třeba věc právně posuzovat podle tohoto zákona (ve znění účinném ke dni uzavření dodatku). Žalovaná má pravdu v tom, že starý zákoník práce v ustanovení § 83 vycházel z toho, že zkrácení pracovní doby bez snížení mzdy pod rozsah příslušných vyhlášek ministerstva práce a sociálních věcí může být dohodnut v kolektivní smlouvě nebo ve vnitřním předpisu zaměstnavatele. V obecné rovině má pravdu i v tom, že zákoník práce z roku 1965 stál na zásadě kogentnosti, což se projevovalo v tom, že smluvní volnost se uplatní jen tam, kde to pracovní předpisy umožňují. Celý tento spor je tedy o tom, zda dvoustranná (individuální) dohoda mezi žalobcem jako zaměstnancem a žalovanou jako zaměstnavatelem ze dne 30. 12. 2000 o zkrácené pracovní době bez snížení mzdy je možná a platná, nebo zda takováto úprava zkrácené pracovní doby může být dohodnuta jen v kolektivní smlouvě nebo stanovená vnitřním předpisem zaměstnavatele.
10. Podle § 83 odst. 1 SZP pracovní doba je nejvýše 43 hodin týdně. Podle § 83 odst. 2 SZP zaměstnanci mladší 16 let mají pracovní dobu nejvýše 33 hodin týdně. Podle § 83 odst. 3 SZP ministerstvo práce a sociálních věcí stanoví vyhláškou rozsah zkrácení pracovní doby bez snížení mzdy a podmínky jejího zavádění a rozšíření. Podle § 83 odst. 4 SZP zavedení zkrácené pracovní doby bez snížení mzdy ze zdravotních důvodů pod rozsah stanovený v odstavci 2 nebo podle odstavce 3 povoluje příslušné ministerstvo práce a sociálních věcí republiky v dohodě s příslušným ministerstvem zdravotnictví republiky a po projednání s příslušným ústředním odborovým orgánem, s příslušnou organizací zaměstnavatelů, popřípadě s příslušnou zájmovou organizací družstev. **Podle § 83 odst. 5 SZP další zkrácení pracovní doby bez snížení mzdy pod rozsah stanovený v odstavci 2 nebo podle odstavců 3 a 4 lze dohodnout v kolektivní smlouvě nebo ve vnitřním předpisu.** Podle § 83 odst. 6 SZP stanovená týdenní pracovní doba je pracovní doba podle předchozích odstavců.
11. Odvolací soud k nastíněné právní otázce poukazuje na to, že judikatura soudů se po roce 1989 pomalu a postupně přiklání k závěru, že i pro oblast pracovněprávních vztahů platí článek 2, odst. 3 Listiny základních práv a svobod, který stanoví, že „každý může činit, co není zákonem zakázáno a nikdo nesmí být nucen činit, co zákon neukládá“. Takovýto závěr byl vyjádřen např. v nálezů Ústavního soudu ze dne 1. 11. 1995, ve věci sp. zn. II. ÚS 192/95. Pokud tedy starý zákoník práce výslovně nezakazoval dvoustrannou dohodu zaměstnance a zaměstnavatele o zkrácení pracovní doby bez současného snížení mzdy, případně takovouto dohodu nepostihoval neplatností, lze s ohledem na citovaný závěr Ústavního soudu připustit jako platnou i takovouto dvoustrannou dohodu.
12. V této souvislosti lze zmínit i rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 10. 5. 2011, sp. zn. 21 Cdo 1395/2010, kde byl vyjádřen závěr, že v pracovní smlouvě si účastníci kromě obligatorních náležitostí (kterými jsou druh práce, místo výkonu práce a den nástupu do práce) mohou dohodnout i další podmínky, na kterých mají zájem, např. i délku pracovní doby. Pokud si tyto podmínky v pracovní smlouvě sjednají, není žádný z nich oprávněn je později jednostranně měnit, když změna takových podmínek je možná pouze dohodou účastníků ve smyslu § 36 odst. 1 SZP.
13. S ohledem na zmíněné judikatorní závěry tak lze dospět k závěru, že dvoustrannou dohodou ze dne 30. 12. 2000 (dodatek č. 2 k pracovní smlouvě žalobce) je žalovaná vázána i v současné době, a to bez ohledu na to, že kolektivní smlouva a později vnitřní předpis, které upravovaly zkrácenou pracovní dobu ve vztahu k ostatním zaměstnancům, již (k 31. 12. 2020) pozbyly účinnosti.
14. Na základě výše uvedeného odvolací soud dospěl ke shodnému závěru jako soud I. stupně v tom směru, že právní základ nároku žalobce uplatněný touto žalobou je důvodný, proto napadený rozsudek podle § 219 o.s.ř. potvrdil. O výši samotného nároku žalobce, o náhradě nákladů řízení

před soudem I. stupně i o náhradě nákladů tohoto odvolacího řízení bude rozhodnuto v konečném rozsudku.

Poučení:

Proti tomuto rozsudku **je** dovolání přípustné, 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 vyřešena právní otázka posouzena jinak. Přípustnost dovolání je oprávněn zkoumat jen dovolací soud. Dovolání lze podat ve lhůtě dvou měsíců ode dne doručení tohoto rozhodnutí k Nejvyššímu soudu ČR prostřednictvím soudu I. stupně.

Brno 6. února 2024

Mgr. Jiří Vašíček v. r.
předseda senátu