



ČESKÁ REPUBLIKA

ROZSUDEK

JMÉNEM REPUBLIKY

Městský soud v Praze jako soud odvolací rozhodl v senátě složeném z předsedkyně JUDr. Jitky Denemarkové a soudkyň Mgr. Patricie Adamičkové a Mgr. Andrey Grycové v právní věci

žalobce: **M. B.**, narozený dne xxx
Bytem xxx
zastoupený obecnou zmocněnkyní JUDr. M. B.
bytem xxx

proti
žalované: **PxxxS, s.r.o.**, IČO xxx
sídlem xxx
zastoupená advokátkou JUDr. Natašou Randlovou, Ph.D.
sídlem Budějovická 1550/15a, 140 00 Praha 4

o 11 285 Kč, k odvolání žalobce proti rozsudku Obvodního soudu pro Prahu 8 ze dne 21. listopadu 2023, č. j. 16 C 97/2021-180,

takto:

- I. Rozsudek soudu I. stupně **se** ve vztahu k částce 300 Kč **zrušuje** a v tomto rozsahu **se** řízení **zastavuje**.
- II. Rozsudek soudu I. stupně **se** ve výroku o věci samé I co do částky 10 985 Kč **mění** tak, že žalovaná **je povinna** zaplatit žalobci částku 10 985 Kč do tří dnů od právní moci rozsudku.

Shodu s prvopisem potvrzuje J. H.

(K.ř. č. 1 – rozsudek)

III. Žalovaná **je povinna** zaplatit žalobci na nákladech řízení před soudy obou stupňů 7 766 Kč, a to do tří dnů od právní moci rozsudku.

Odůvodnění:

1. Rozsudkem ze dne 21. 11. 2023 soud I. stupně zamítl žalobu, kterou se žalobce domáhal zaplacení částky 11 285 Kč (I), dále žalobci uložil povinnost zaplatit žalované na nákladech řízení 9 099,20 Kč do tří dnů od právní moci rozsudku k rukám právní zástupkyně žalované (II).
2. Soud I. stupně rozhodoval k návrhu žalobce na zaplacení částky 11 285 Kč, kdy žalobce pracoval jako xxx pro žalovanou na základě pracovní smlouvy z 5. 7. 2004 s dohodnutou mzdou v roce 2019 částkou 20 600 Kč měsíčně, mzda se měla skládat ze základní mzdy a dále z pohyblivé složky mzdy, závislé na počtu ujetých kilometrů, na počtu manipulací při vykládce a nakládce pohonných hmot, kdy tyto složky byly stanoveny v Kolektivní smlouvě uzavřené mezi žalovanou a Základní organizací Odborového svazu xxx PxxxS s.r.o. z 26. 4. 2018, kdy dle Kolektivní smlouvy měla být pohyblivá složka mzdy přiznávána v závislosti na vyhodnocení ukazatelů plnění kritérií stanovených pro měsíční vyhodnocení v xxx (příloha Kolektivní smlouvy), dle žalobce žalovaná nedůvodně zkrátila odměnu žalobce o pohyblivou složku mzdy o 6 409 Kč pro tvrzené hrubé porušení pracovních povinností v srpnu 2020, o 1 000 Kč pro porušení bezpečnostních předpisů a manuálu řidiče v říjnu 2020, o částku 2 576 Kč pro porušení bezpečnostních předpisů a manuálu řidiče v listopadu 2020 a o částku 1 000 Kč pro porušení bezpečnostních předpisů a manuálu řidiče v prosinci 2020, celkem snížila neoprávněně mzdu o 11 285 Kč; dle žalobce neumožňují pracovní právní předpisy krátit zaměstnanci mzdu pro tvrzené porušení pracovní kázně, jedná se o výkonovou složku mzdy řidiče (mzdu nárokovou, odvíjející se od počtu ujetých kilometrů a počtu provedených manipulací), o této pohyblivé složce mzdy není zaměstnavatel oprávněn rozhodovat; část Kolektivní smlouvy upravující toto odměňování v rozporu s právními předpisy pokládá žalobce za neplatnou.
3. Žalovaná navrhovala zamítnutí žaloby s odkazem na článek IX Kolektivní smlouvy uzavřené mezi žalovanou a odborovou organizací (ve znění dodatků do 31. 12. 2021), žalobce uvedenou Kolektivní smlouvu podepisoval jako xxx odborové organizace, přitom se žalobce dopustil v roce 2020 tvrzených porušení kritérií rozhodných pro přiznání pohyblivé složky mzdy, když 30. 7. 2020 při výkonu práce odložil ochranný pracovní oděv, nepoužíval ochrannou pokrývku hlavy a ochranné brýle během manipulace s hadicemi, při procesu stáčení opakovaně odcházel od vozidla, chodil po prostoru čerpací stanice, nesledoval stáčení produktu z cisternového vozidla, nebyl v průběhu stáčení připraven k okamžitému ukončení stáčení v případě jakékoliv poruchy, jeho chování bylo v hrubém rozporu s povinnostmi vyplývajících z Pracovního manuálu řidiče a provozního předpisu čerpací stanice; žalovaná dovozovala, že byla oprávněna nepřiznat mu 100 % pohyblivé složky mzdy (dle xxx), přistoupila však ke krácení pouze o 50 %. V říjnu 2020 žalobce porušil bezpečnostní předpisy a pracovní manuál řidiče tím, že telefonoval za jízdy v rychlosti 80 km/hod. po dobu 244 sekund; v listopadu 2020 změnil vědomě trasu určenou dispečerem, nenahlásil předem nepovolenou zastávku, nedodržel stanovené postupy přepravy, vykázal neoprávněnou jízdu a porušil pravidla třetích stran (zákazníka a zaměstnavatele) a v prosinci 2020 porušil bezpečnostní předpisy a pracovní manuál řidiče tím, že 31. 12. 2020 nenahlásil výpadek elektronického měřicího systému na cisternovém návěsu a po jeho restartu pokračoval v procesu stáčení produktu z cisternového návěsu; po ukončení stáčení procedury elektronický systém vykazoval na stáčecích lístcích k dodávce zboží hodnoty s rozdíly v řádech stovek litrů u dovezených produktů; ačkoliv byl žalobce předem seznámen, že pokud dojde během stáčení k závadě na měřidle, musí toto být neprodleně oznámeno dispečinku zaměstnavatele, žalobce toto neučinil, odjel, incident nahlásil až po šesti hodinách, mohlo dojít v důsledku incidentu k potenciálnímu smíchání paliva na čerpací stanici, jednání bylo způsobitelné ohrozit či poškodit dobré jméno žalované. Dle žalované je pohyblivá složka mzdy nenároková složka mzdy, je zde

ponechána zaměstnavateli určitá míra diskrece spočívající ve vyhodnocení, jak kvalitní byl pracovní výkon konkrétního zaměstnance po uvedené období; krácení této pohyblivé složky mzdy nepovažuje žalovaná za peněžní postih za porušení povinností žalobce.

4. Oba účastníci učinili nesporným, že žalobce porušil své pracovní povinnosti tak, jak mu vytkla žalovaná v předmětném období, tato porušení jsou specifikována v pravidlech dle přílohy 1 Kolektivní smlouvy nazvané jako xxx, mezi účastníky nebylo sporu o počtu manipulací a ujetých kilometrech nezohledněných v rámci pohyblivé složky mzdy.
5. Po provedeném dokazování listinami blíže specifikovanými pod body 7 až 11 odůvodnění prvostupňového rozsudku vzal soud za prokázané skutkové zjištění, že žalobce pracoval pro žalovanou na pozici řidič silničního motorového vozidla od 19. 7. 2004, žalobce souhlasil se stanovením mzdy v souladu s obecnými předpisy a vnitřními předpisy zaměstnavatele; žalovaná uzavřela se Základní organizací Odborového svazu xxx PxxxS s.r.o. dne 26. 4. 2018 Kolektivní smlouvu, jejíž součástí bylo stanovení pravidel odměňování zaměstnanců; dle článku XI. 7. této smlouvy se mzda zaměstnanců skládá: ze základní mzdy, pohyblivé (nenárokové) složky mzdy při odvedení práce provedené v souladu s pracovním manuálem řidičem, z mimořádných odměn, motivačních odměn a odměn za dlouhodobé kvalitní pracovní výsledky, z příplatků ke mzdě, odměně za pracovní pohotovost a z příspěvků. Základní mzda řidičů pro rok 2018 činila 20 000 Kč a od 1. 1. 2019 měsíčně 20 600 Kč, pohyblivá složka mzdy dle odst. 2 článku XI. Kolektivní smlouvy byla stanovena jako částka 75 Kč za jednu manipulaci v případě nakládky (vykládka standardní cisternové soupravy nebo nakládka sólo bez přívěsu i s přívěsem), dále částka 90 Kč byla sjednána za jednu manipulaci v případě vykládky sólo s přívěsem a částka 1,50 Kč za jeden ujetý kilometr podle počtu ujetých kilometrů s poznámkou, že od 1. 1. 2019 budou sazby navýšeny o 2 %; plnění jednotlivých kritérií mělo být vyhodnocováno měsíčně, a to dle kritérií stanovených v Příloze č. 1 Kolektivní smlouvy, označené jako xxx; odměna měla být vyplacena na základě vyhodnocení kvality pracovního výkonu a objemu prací za příslušné období, přitom evidenci pracovní doby vede příslušný vedoucí zaměstnanec, Přílohou č. 1 Kolektivní smlouvy bylo ujednání o pravidlech xxx, kdy pohyblivá složka mzdy se má vypočítat podle jasně stanovených kritérií; základní pracovní postupy a povinnosti řidiče jsou přitom stanoveny v Pracovním manuálu řidiče; dle bodu 3.6 jsou řidiči povinni používat při práci osobní ochranné pracovní prostředky a ochranná zařízení, před zahájením práce si ověřit, že jsou dostatečně chráněni před možným nebezpečím a že používají stanovené osobní ochranné pomůcky; dle bodu 3.11 je zakázáno za jízdy telefonovat nebo držet v ruce telefonní přístroj nebo jiné hovorové či záznamové zařízení; telefonování je povoleno pouze v případě, že řidič neřídí; podle bodu 4.5.2 má řidič při přepravě dodržovat trasu určenou v plánu cest, popřípadě určenou dispečerem, pokud dojde k nutnosti provedení změny odklonění z trasy, řidič musí vozidlo zastavit na nejbližším možném bezpečném místě a informovat dispečink a postupovat dle pokynu dispečinku; dle bodu 4.10.3 při nakládce zboží na terminálu řidič používá předepsané osobní ochranné pomůcky (brýle, přilba, pracovní obuv a oděv); dle bodu 4.11.1 řidič dohlíží na vykládku po celý průběh; dle bodu 4.18 nesmí řidič provádět zastávky vozidla mimo prostory společnosti nebo prostory zákazníků žalované při stáčení pohonných hmot, pokud zastávku udělá, je povinen informovat dispečera a učinit o tom zápis; stejně tak je povinen neprodleně informovat dispečera (bod 4.11.4b), pokud dojde během stáčení k závadě na měřidle vozidla. Soud I. stupně vzal za prokázané, že z titulu porušení pracovněprávních povinností byla žalobci krácena mzda za srpen 2020 o 6 409 Kč – pohyblivá složka mzdy, v říjnu 2020 žalovaná zkrátila mzdu o pohyblivou složku za porušení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a manuálu řidiče a nepřiznala žalobci 1 000 Kč (dle kalkulace za říjen 2020), za listopad 2020 krátila žalovaná žalobci mzdu o 2 576 Kč a v prosinci 2020 nevyplatila žalobci 1 000 Kč za nedodržování plánu trasy a nepovolenou zastávku; dle blíže specifikovaných dopisů žalované uvedených pod bodem 12 žalovaná vytkla žalobci závažné porušení povinností vyplývajících z právních předpisů.

6. Po citaci ustanovení § 109 odst. 1 a 2 ve spojení s § 364 a § 113 odst. 1 a 2 zákoníku práce soud I. stupně neshledal nárok žalobce opodstatněným, když mzda žalobce byla tvořena z mnoha složek, tj. ze základní mzdy a z pohyblivé složky mzdy, z odměn, z příplatků; soud I. stupně přitom s odkazem na judikaturu (21 Cdo 537/2004) specifikoval obecné posouzení nárokové a nenárokové složky mzdy, když nárokovou složku mzdy musí zaměstnavatel poskytnout v případě splnění předem vytyčených objektivních kritérií, nárok není podmíněn rozhodnutím zaměstnavatele o jeho přiznání, zatímco oproti tomu nenároková složka mzdy musí být přiznána rozhodnutím zaměstnavatele. Ujednání o pohyblivé složce mzdy uvedené v Kolektivní smlouvě soud posoudil jako nárokovou složkou, kterou se zaměstnavatel zavázal vyplatit jako složku pohyblivou v případě splnění kritérií zaměstnancem, podle smlouvy je pohyblivá složka mzdy součástí měsíčního příjmu zaměstnance při splnění všech kritérií, o přiznání pohyblivé složky mzdy se nerozhoduje zvláštním rozhodnutím, soud se proto nepřiklonil k názoru žalované o pohyblivé složce mzdy (nenárokové), přestože ve smlouvě je uvedeno jako „pohyblivá složka mzdy“ rovněž uvedeno složka „nenároková“, samotná kalkulace pohyblivé složky mzdy přitom nepředstavuje zvláštní rozhodnutí zaměstnavatele, v důsledku kterého je pohyblivá složka mzdy přiznána; Kolektivní smlouva obsahovala jasná kritéria pro výpočet pohyblivé složky mzdy (v bodě 19 rozsudku), žalobce však nespороval, že porušil pravidla stanovená v xxx, a že tyto prohřešky odpovídají sjednaným částkám v uvedené příloze, s tímto odůvodněním soud žalobu zamítl, neboť dle uzavřené Kolektivní smlouvy měla žalovaná nárok vypočíst pohyblivou složku mzdy sjednaným způsobem. O nákladech řízení rozhodl podle § 142 odst. 1 o. s. ř. a procesně neúspěšnému žalobci uložil povinnost zaplatit žalované na nákladech řízení 9 099,20 Kč v obecné parciální lhůtě.
7. Proti tomuto rozsudku podal žalobce včasné a přípustné odvolání z důvodu nesprávného právního posouzení a neúplných skutkových zjištění. Dle odvolatele mu mzda byla zkrácena nezákonně, v rozporu s ustanovením § 4, § 23, § 146 a § 346b odst. 1 zákoníku práce, soud nesprávně vyložil obsah Kolektivní smlouvy, když dospěl k nesprávnému závěru, že lze řidiči odejmout část nárokové mzdy pro nesplnění kritérií; toto označil za „právní kotrmelec“; mimo jiné v článku IX je nutno Kolektivní smlouvu pokládat za nezákonnou a není možno k ní přihlížet. Navrhl proto změnit napadené rozhodnutí a žalobci přiznat žalovanou částku včetně nákladů řízení.
8. Žalovaná ve svém vyjádření k odvolání žalobce navrhla potvrdit napadený rozsudek jako věcně správný s ohledem na úplná skutková zjištění a správné právní posouzení věci. Dle žalované žalobce neodlišuje mezi ukládáním peněžních postihů (krácením mzdy, na kterou již zaměstnanci vznikl nárok či krácení nepohyblivé složky mzdy) a situací, kdy zaměstnanci nárok na určitou pohyblivou část mzdy ještě vůbec nevznikl, neboť proto nebyla splněna stanovená objektivní kritéria, dle žalované je třeba tyto situace odlišovat; objektivní podmínkou vzniku nároku na odměnu je splnění všech kritérií uvedených v Příloze č. 1 Kolektivní smlouvy (tzv. xxx), tato příloha je neoddělitelně spjata s pohyblivou složkou mzdy; důsledkem porušení povinností stanovených v Pracovním manuálu řidiče je nepřiznání nároku na pohyblivou složku mzdy; sám žalobce v řízení před soudem I. stupně připouštěl, že povinnosti porušil a že žalovaná mu toto vytkla; přitom nedodržování interních směrnic, zejména Pracovního manuálu řidiče může mít závažné následky (přeprava nebezpečných látek ohrožujících zdraví), logicky proto zaměstnavatel motivuje zaměstnance k dodržování interních směrnic. Žalovaná popírala, že by mzda byla krácena, nebyly z ní prováděny srážky, žádný finanční postih žalobci uložen nebyl, žalovaná dovozovala, že žalobci nárok nevznikl v důsledku nesplnění kritérií pro vznik nároku na pohyblivou složku mzdy. Žalovaná odkazovala i na odbornou literaturu a konstantní judikaturu pod body 12, 13 a 15 svého vyjádření (včetně rozsudku Vrchního soudu v Praze sp. zn. 7 A 120/97) a rovněž odkazovala na rozhodnutí Ústavního soudu sp. zn. III. ÚS 159/03; navrhla proto napadené rozhodnutí potvrdit a přiznat žalované i náklady odvolacího řízení.
9. Odvolací soud přezkoumal napadený rozsudek včetně předcházejícího řízení podle § 212 a § 212a

o. s. ř. a po doplnění dokazování (§ 213 o. s. ř.) článkem XI. Kolektivní smlouvy PxxxS s.r.o. ve spojení s Přílohou č. 1 xxx, kalkulací pohyblivé složky mzdy za srpen 2020 a výplatní páskou žalobce za srpen 2020 i kalkulací pohyblivé složky mzdy za listopad 2020 a výplatním lístkem žalobce za listopad 2020 ve spojení s přednesy obou účastníků při odvolacím jednání dospěl k závěru, že odvolání žalobce je opodstatněné.

10. Pokud odvolací soud vyzval žalobce k upřesnění žaloby či případnému zpětvzetí při odvolacím jednání s ohledem na rozdílné částky požadované žalobcem dle jeho skutkových tvrzení (v součtu 10 985 Kč, a to na rozdíl od částky, kterou požadoval v petitu žaloby a o které rozhodl soud I. stupně, tj. o částce 11 285 Kč), vzal žalobce žalobu zpět co do částky 300 Kč (když se dopustil administrativního pochybení při výpočtu žalované částky), tedy trval pouze na částce 10 985 Kč. Po sdělení souhlasného stanoviska žalované s částečným zpětvzetím žaloby co do částky 300 Kč přistoupil odvolací soud za využití postupu dle § 222a o. s. ř. k částečnému zrušení prvostupňového rozsudku, tj. co do částky 300 Kč, a k zastavení řízení, když soud I. stupně rozhodl nesprávně o částce převyšující nárok správně činící v součtu pouze 10 985 Kč a kdy co do částky 300 Kč vzal žalobce při odvolacím jednání žalobu zpět. Předmětem odvolacího řízení tak zůstala pouze částka 10 985 Kč.
11. Při odvolacím jednání v rámci svého přednesu žalobce doplnil, že pokud probíhala jednání o uzavření Kolektivní smlouvy z roku 2018, byla odborová organizace zastoupená právníčkou – obecnou zmocněnkyní žalobce, zaměstnavatel a odbory se nemohli shodnout na znění pravidel pro odměňování zaměstnanců, když částku uvedenou v bodě XI. pod rubrikou složky mzdy: pohyblivá (nenároková) složka mzdy (odměny) vycházely odbory ze závěru, že se jedná o nárokovou složku mzdy, že se jednalo o výkonnostní odměnu, na kterou vznikl nárok po splnění technických ukazatelů (počet kilometrů, manipulace se zbožím), uvedení pojmu nenároková složka mzdy bylo však podmínkou zaměstnavatele k uzavření kolektivní smlouvy, proto odborová organizace smlouvu podepsala, vědoma si toho, že v případě postižení mzdy kteréhokoli řidiče se bude muset tento obrátit na soud ohledně výkladu smluvního ujednání, když zaměstnavatel pokládá tuto pohyblivou složku mzdy za nenárokovou, zatímco odbory ji pokládají od počátku za částku nárokovou. Rovněž při jednání odborů se zaměstnavatelem byl přítomen zástupce odborového svazu xxx; pokud se jedná o výplatní pásky, kde figuruje pojem „odměna D“, jedná se právě o přiznanou částku zaměstnanci po provedení odpočtu za porušení pracovněprávních povinností, tedy jedná se o fakticky vyplacenou část pohyblivé složky mzdy. Ačkoliv odbory přistoupily na uzavření smlouvy, zaměstnanci byli srozuměni s tím, že v případě srážky ze mzdy jejich zaměstnavatelem, se budou muset domáhat nároku a výkladu smlouvy soudně.
12. Při odvolacím jednání žalovaná doplnila, že odborová organizace byla zastoupena při jednání právníkem i zástupcem odborové organizace, tj. z odboru svazu xxx, nebylo nezbytné, aby odbory přistoupily na uzavření kolektivní smlouvy, pokud by se odbory a zaměstnavatel nedohodli, mohl zaměstnavatel upravit odměňování vnitřním předpisem, nepochybně odbory souhlasily se zněním smlouvy, pokud na smlouvu přistoupily, žalovaná popírala, že by se jednalo o srážky ze mzdy, jednalo se pouze o způsob výpočtu pohyblivé složky mzdy, kterou žalovaná pokládá za nenárokovou, kdy podmínkou bylo nejen splnění technických ukazatelů v podobě potřebného počtu manipulací a ujetých kilometrů, ale i dodržování pracovněprávních povinností zaměstnancem. Kromě jiného nebylo při jednání o kolektivní smlouvě vyloučeno, že by smlouvu chtěly odbory uzavřít ohledně jiných částí smlouvy než ohledně otázky odměňování práce.
13. Pokud odvolací soud doplnil dokazování obsahem listin, zjistil z bodu XI. označeného jako Pravidla pro odměňování zaměstnanců Kolektivní smlouvy PxxxS s.r.o. uzavřené původně 26. 4. 2018, že jako složky mzdy je uvedeno:
 - základní mzda
 - pohyblivá (nenároková) složka mzdy (odměny) při odvedení práce provedené v souladu s

Pracovním manuálem řidiče

- mimořádné odměny, motivační odměny a odměny za dlouhodobé kvalitní pracovní výsledky
- příplatky ke mzdě
- odměna za pracovní pohotovost
- příspěvky

kdy mzda měla být sjednána smluvní nebo tarifní, pro rok 2019 byla základní mzda stanovena měsíčně 20 600 Kč, v rámci bodu 2.1. u pohyblivé složky mzdy zaměstnanců profese řidič měla být kalkulována v závislosti na počtu nakládek/vykládek standardní cisternová souprava a) 75 Kč/1 manipulace, nakládka sólo bez přívěsu i s přívěsem á 75/1 manipulace, vykládka sólo s přívěsem á 90 Kč/1 manipulace, počet ujetých kilometrů á 1,50 Kč/1 ujetý kilometr, a to s účinností od 1. 5. 2018 s tím, že od 1. 1. 2019 budou sazby navýšeny o 2 %, když plnění jednotlivých pohyblivých složek mzdy mělo být vyhodnocováno měsíčně samostatně a výše jednotlivé pohyblivé složky neměla ovlivňovat přiznání a výši ostatních pohyblivých složek mzdy, když pohyblivá složka mzdy měla být součástí měsíčního příjmu zaměstnance v případě splnění všech kritérií uvedených v Příloze č. 1 Kolektivní smlouvy (ust. 7 xxx smlouvy), která je nedílnou součástí této kolektivní smlouvy, když odměna měla být vyplácena na základě vyhodnocení kvality pracovního výkonu a objemu prací za příslušné období, když za splnění jednotlivých úkolů, individuálních cílů, zhodnocení pracovních výsledků a kvality práce mohla být zaměstnanci poskytnuta odměna až do výše 50 % objemu základních mezd (bod 2.2.); podle článku XI. bod 7 označené jako xxx se mělo jednat o systém dodržování legislativy a HSSE pravidel, kdy cílem bylo motivovat zaměstnance k vysoké kvalitě odvedené práce a ke zvyšování pracovního výkonu, když xxx měla být spjata s pohyblivou složkou mzdy a dle obsahu xxx měla být mzda měsíčně kalkulována; Příloha č. 1 Kolektivní smlouvy označená jako xxx specifikovala částky, které nebudou přiznány řidiči za jednotlivá nesplnění pracovněprávních povinností, kdy tyto byly stanoveny jednotlivě za každé porušení povinností a dále byly uvedeny jako maximální výše nepřiznané částky v procentech z celkové výše kalkulované odměny; v této xxx, pod bodem 1 bylo uvedeno, že v případě permanentního porušování (nad toleranční limit) v daném kritériu dojde při každém opakovaném porušení k navýšení nepřiznané částky o 25 % z předcházející částky, dle bodu 2. v případě, že řidič nebude mít v měsíci v daném kritériu žádné porušení, budou předchozí porušení anulovány ve smyslu předchozího bodu 1, dle bodu 3. za hrubé porušení pracovněprávních povinností (vykázání neomluvené absence, nepovolená manipulace se zbožím), které bude důvodem k okamžitému zrušení pracovního poměru nebude zaměstnanci přiznána celá odměna až do výše 100 % celkové kalkulované odměny. Ve výplatní pásce žalobce za srpen 2020 byla pod rubrikou „odměna D“ uvedena částka 6 409 Kč, tato částka představovala 50 % z pohyblivé složky mzdy, uvedené v kalkulaci pohyblivé složky mzdy za srpen 2020 (č. listu 21), rovněž ve výplatním lístku žalobce za listopad 2020 byla uvedena jako vyplácená „odměna D“ částka 8 624 Kč, tj. po odpočtu částky 2 576 Kč uvedené v listině označené jako kalkulace pohyblivé složky mzdy za listopad 2020 (č. listu 25).

14. Soud I. stupně provedl dostatečně dokazování ve vztahu k okolnostem vzniku a trvání pracovního poměru žalobce u žalované, ve vztahu ke zjištěnému porušení pracovněprávních povinností za období červenec až prosinec 2020 a ve vztahu ke zjištění, že žalobci nebyla vyplacena částka 6 409 Kč, a to za porušení povinnosti ze dne 30. 7. 2020, dále že v kalkulaci mzdy žalobce za listopad 2020 mu nebyla vyplacena částka 2 576 Kč, když podle nesporných tvrzení účastníků se mělo jednat o porušení povinností za září 2020, dále mu nebyla přiznána vždy částka 1 000 Kč za říjen 2020 a za prosinec 2020 (tj. v součtu 10 985 Kč, a nikoliv částka 11 285 Kč); v tomto směru lze proto odkázat na správná skutková zjištění soudu I. stupně. Odvolací soud souhlasí se závěrem soudu I. stupně, že další doplnění dokazování by bylo již nadbytečné a neekonomické (a to i spisem inspekce práce), kdy skutková zjištění soudu I. stupně ve spojení se skutkovými zjištěními odvolacího soudu po doplněném dokazování umožnila na základě spolehlivého skutkového stavu

věc náležitě posoudit po právní stránce.

15. Odvolací soud souhlasí se závěrem soudu I. stupně, že při provedení gramatického výkladu bodu XI. Kolektivní smlouvy (a to i se zřetelem k § 4 zákoníku práce při využití obecných výkladových pravidel občanského zákoníku) je právě s ohledem na konstrukci jednotlivých složek mzdy uvedené v bodě XI. – Pravidla pro odměňování zaměstnanců možno posoudit pohyblivou složku jako nárokovou složku, když o přiznání této části mzdy se nevydává zvláštní rozhodnutí, zaměstnanci v tomto směru náleží mzda při splnění konkrétních objektivně měřitelných, kvalifikovatelných ukazatelů (spočívajících v počtu ujetých kilometrů, počtu nakládek a vykládek s přívěsem či standardní cisternovou soupravou, za sólo vykládku s přívěsem), když výsledky práce zaměstnance v tomto směru nelze odhadovat předem, svým charakterem se jedná o výkonovou část mzdy, kdy zaměstnanec po uplynutí jednoho konkrétního měsíce v rámci zúčtování provádí pouze aritmetickou kalkulaci, aniž by vydával jakékoliv rozhodnutí o této fakultativní složce mzdy; zaměstnanci je předem známo, že pokud provede práci v konkrétním rozsahu, bude mzda předepsaným způsobem kalkulována (s odkazem na bod 2 pohyblivé složky mzdy, když slovní vyjádření uvedené v textu Kolektivní smlouvy „nenároková složka mzdy (odměny)“ sama o sobě nevypovídá nic o tomto charakteru složky mzdy), když zejména z vyjádření žalobce jako předsedy odborů bylo zřejmé, že byli zaměstnanci srozuměni s nutností domáhat se této případné pohyblivé složky mzdy, bude-li v budoucnu zaměstnavatelem krácena, sama žalovaná ostatně nepopírala, že vyjednávání o pohyblivé složce mzdy bylo předmětem dohádovacího procesu mezi odbory a žalovaným zaměstnavatelem, kdy žalovaná odlišně od zaměstnanců vznik nároku na tuto pohyblivou složku mzdy vázala nikoliv jen na splnění konkrétních, objektivně měřitelných a kvantifikovatelných cílů, ale kdy je vázala na splnění dalších požadavků, které měly vyplývat z Přílohy č. 1 z tzv. xxx a Pracovního manuálu řidiče. Žalovaná však opomíjí, že tzv. slovní vyjádření maximální výše nepřiznané částky v procentech z celkové výše kalkulované odměny dává zaměstnavateli širokou možnost uvážení, prakticky poskytuje prostor pro libovůli zaměstnavatele, aniž by zaměstnanec měl možnost obrany v případě (ne)zjištění tvrzeného porušení pracovněprávních povinností postup zaměstnavatele přezkoumat a domoci se spravedlivé odměny za práci již vykonanou, aniž by s ohledem na ujednání pod body 1 až 4 Přílohy 1 xxx mohl revidovat výpočet pohyblivé složky mzdy v případě, že by v následujících měsících porušil pracovněprávní předpisy a že by mělo dojít k navýšení nepřiznané částky o 25 % z předcházející částky, či případně, že by byla anulována porušení pracovněprávních povinností, stejně tak s jakou účinností, kdy a jakým způsobem by měla být vůbec kalkulace provedena, kdy případně anulované „sankce“ by měly být zaměstnanci vyplaceny; v rozporu s kogentním zněním ustanovení zákoníku práce je bod 3 této Přílohy č. 1, kdy zaměstnavatel v případě zvlášť hrubého porušení pracovněprávních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci (§ 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce) by se předem vzdal možnosti využít institutu předpokládaného zákoníkem práce, tj. využít možnosti k jednostrannému právnímu úkonu, kterým je okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele v případě zvlášť hrubého porušení pracovněprávních povinností zaměstnance či možnosti využití výpovědi dle § 52 písm. g) zákoníku práce; v tomto směru pokládá odvolací soud ujednání Přílohy č. 1 za neplatné i z toho důvodu, že zaměstnanec se de facto má v případě porušení pracovněprávních povinností vzdát předem odměny, a to až do výše 100 % celkové kalkulované odměny, ačkoliv pojem „kalkulovaná odměna“ není přesně smluvními stranami uveden; v tomto směru tato tvrzená smluvní ujednání zaměstnavatele a odborů asociují ukládání peněžitého postihu zaměstnance ve smyslu § 346b zákoníku práce, kdy zaměstnavatel nesmí zaměstnanci za porušení povinností vyplývající ze základního pracovněprávního vztahu ukládat peněžní postihy ani je od něho požadovat, za předpokladu, že se například nejedná o postih v souladu se zákonem spočívající v náhradě škody podle § 250 a následujících zákoníku práce, či o povinnost k zaplacení smluvní pokuty dle § 310 odst. 3 zákoníku práce, když od účinnosti zákona č. 262/2006 Sb. je zakázán postih zaměstnance spočívající ve snížení mzdy bez zákonné opory ve smyslu kárného opatření. Jednání porušující zákaz ukládání peněžitých postihů zaměstnanci za porušení pracovněprávních

povinností je přitom zdánlivým (nicotným) právním jednáním (§ 346e zákoníku práce) a zaměstnavatelem učiněný peněžitý postih je tak bezdůvodným obohacením zaměstnavatele, které musí zaměstnavatel zaměstnanci vydat (§ 2991 občanského zákoníku). Text smluvních ujednání uvedený v kolektivní smlouvě a v navazující příloze xxx tak v podstatě představuje nepřipustnou a neurčitou dohodu o srážkách ze mzdy, se kterými by měl zaměstnanec souhlasit v případě, že splní výkonnostní kritéria v podobě blíže specifikovaných technických a objektivně měřitelných ukazatelů, tím by se zaměstnanec nepřipustně vzdával svých práv, která mu mohou vzniknout teprve v budoucnu; odvolací soud souhlasí se závěrem soudu I. stupně, že předmětná pohyblivá složka mzdy představovala nárokovou složku odměny, a to i s přihlédnutím ke konstrukci /slovnímu vyjádření/ dalších složek mzdy v kolektivní smlouvě, avšak odlišně od soudu I. stupně zastává odvolací soud názor, že nebyl dán zákonný podklad pro krácení odměny žalobci za uvedené měsíce, když podle obsahu ostatních ujednání kolektivní smlouvy by uvedená pravidla pro odměňování /ve vztahu k pohyblivé složce mzdy uvedené v Pravidlech odměňování zaměstnanců v bodě XI. druhá odrážka – pohyblivá (nenároková) složka mzdy (odměny)/ by představovala skrytou mzdovou sankci a mohla by tak být výrazem libovůle zaměstnavatele.

16. Je samozřejmě žádoucí, aby řidič přepravující nebezpečný náklad bezesporu dodržoval pracovněprávní předpisy a neohrožoval tak bezpečnost osob, majetku a i zájmy svého zaměstnavatele a dostatečně respektoval specifika přepravovaného nákladu, pro případ porušení pracovněprávních povinností zaměstnance však zákoník práce počítá s instituty spočívajícími ve výtce zaměstnanci, v případě splnění zákonných předpokladů i s institutem okamžitého zrušení pracovního poměru či výpovědi z důvodu závažného porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci či pro soustavné méně závažné porušování povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci pro případ, že v době posledních šesti měsíců v souvislosti s porušením povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci byl písemně upozorněn na možnost výpovědi. V daném případě nepřísluší odvolacímu soudu hodnotit, z jakého důvodu zaměstnavatel nevyužil těchto pracovněprávních institutů shora uvedených a přistoupil ke snížení původně přiznané mzdy; zaměstnavatelem zvolená praxe se tak svým způsobem vrací k období kárného opatření, které však bylo účinností zákona č. 262/2006 Sb. zrušeno.
17. Při výkladu pravidel pro odměňování zaměstnanců uvedených v Kolektivní smlouvě je nutno přitom vycházet nejen z gramatického výkladu, ale i z logického a systematického výkladu, když pod složkou mzdy je kromě základní mzdy uvedena jako další složka pohyblivá složka mzdy a dále i mimořádné odměny, motivační odměny a odměny za dlouhodobé kvalitní pracovní výsledky (kromě toho příplatky ke mzdě, odměna za pracovní pohotovost a příspěvky), z logického sestavení těchto jednotlivých složek mzdy se podává, že právě fakultativní složkou mzdy, závisující na konkrétním konstitutivním posouzení zaměstnavatelem jsou pouze mimořádné odměny, motivační odměny či odměny za dlouhodobé kvalitní pracovní výsledky, tj. složky mzdy mající obecně charakter premií přiznávané v závislosti na kvalitě výkonu práce zaměstnance a jeho osobním přínosu pro zaměstnavatele, tato fakultativní složka mzdy ohledně dikce uvedené v článku XI. je však zcela odlišná od pohyblivé složky mzdy, kterou shodně se soudem I. stupně hodnotí odvolací soud jako složku nárokovou. Předmětné ujednání není ani srážkami ze mzdy ve smyslu zákonného předpisu, dle názoru odvolacího soudu tímto zaměstnavatel obchází platné instituty zákoníku práce. Za zcela nereálnou pokládá odvolací soud argumentaci žalované, pokud odbory nesouhlasily se zněním části kolektivní smlouvy /ve vztahu k odměňování/, mohla být uzavřena kolektivní smlouva ve zbývajícím rozsahu, nicméně tato argumentace žalované nemá vliv na právní posouzení věci.
18. Pokud se jedná o nevyplacení částky 6 409 Kč za tvrzené porušení předpisů 30. 7. 2020 žalobcem, nesprávně byl proveden odpočet částky 6 409 Kč (50% krácení pohyblivé složky mzdy

zaměstnavatelem) jako kalkulace mzdy za srpen 2020 /ačkoliv v srpnu se žalobce žádného porušení nedopustil/, stejně tak za tvrzené porušení povinností v září byla mzda žalobce krácená podle výplatního lístku až v listopadu 2020 o částku 2 576 Kč; i za předpokladu platnosti ujednání Kolektivní smlouvy o možnosti snížit za porušení pracovněprávních povinností pohyblivou složku mzdy zaměstnanec je evidentní, že při respektování ustanovení § 141 zákoníku práce (splatnost mzdy) tak evidentně snížení přiznané mzdy za červenec a září 2020 nemělo být kalkulováno až v měsících následujících, nesprávně tak žalobci nebyla vyplacena za červenec 2020 částka 6 409 Kč a ze stejného důvodu i částka 2 576 Kč za září 2020, tj. v součtu 8 985 Kč, nicméně odvolací soud zastává názor o neplatnosti ujednání Přílohy Kolektivní smlouvy, na kterou odkazoval text článku XI. Kolektivní smlouvy a která měla být nedílnou součástí Kolektivní smlouvy a měla být podkladem pro odměňování řidičů; to ostatně, že mělo dojít k porušení pracovněprávních povinností v červenci 2020 a v září 2020 nesporela žádná z procesních stran. Ze systematického a logického výkladu Kolektivní smlouvy v daném případě dle názoru odvolacího soudu vyplývá, že v rámci sjednání fakultativních složek mzdy měl zaměstnavatel na mysli splnění mimořádných úkolů či mimořádného objemu práce či kvalitativně lepší pracovní výsledky. Pro neurčitost a obtížnou srozumitelnost hodnotí i odvolací soud neplatné ujednání Přílohy Kolektivní smlouvy ve vztahu k dalšímu navyšování peněžité sankce v závislosti na dalším porušování pracovněprávních povinností v dalších, blíže nekonkretizovaných měsících či období a stejně tak blíže nespecifikovanou možnost anulování předchozího finančního postihu (včetně uvedení časových období); způsob výpočtu pohyblivé složky mzdy uvedený zaměstnavatelem, když zjevně k podpisu Kolektivní smlouvy přistoupily odbory pouze z formálních důvodů, zbavuje zaměstnance jakékoliv jistoty ve vztahu ke spravedlivému odměňování jejich vykonané práce.

19. Závěry odvolacího soudu korespondují i závěrům rozhodnutí Vrchního soudu v Praze sp. zn. 7 A 120/97, i závěrům vyplývajícím z rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 4254/2014, 21 Cdo 537/2004, 21 Cdo 2860/2004, 21 Cdo 3167/2013, 21 Cdo 4254/2014, 21 Cdo 1754/2015, 21 Cdo 810/2010 a nejsou ani v rozporu s usnesením Ústavního soudu ČR III. ÚS 159/03, podle kterého lze zaměstnanci odeprít právo na snížení určité části mzdy, když tato mzda vyjadřuje osobní přínos zaměstnavateli a kvalitu jeho práce, avšak v rámci snížení takových složek mzdy, kterými jsou například fakultativní prémie či osobní ohodnocení.
20. Ze všech těchto důvodů odvolací soud změnil napadený rozsudek podle § 220 o. s. ř. tak, že žalovaná je povinna zaplatit žalobci částku 10 985 Kč, a to v obecné parciční lhůtě.
21. V závislosti na změně rozhodnutí ve věci samé změnil odvolací soud i rovněž výrok o nákladech řízení, kdy procesně úspěšnému žalobci jak v řízení před soudem I. stupně, tak v odvolacím řízení, náleží právo na náhradu účelně vynaložených nákladů řízení dle § 211 a § 142 odst. 1 o. s. ř. Žalobci vznikly účelně vynaložené náklady v podobě soudního poplatku za zahájení řízení a za podání odvolání, tj. 2x po 1 000 Kč, dále mu vznikly náklady cestovného na jednání k soudu, tj. hotové výdaje za den 13. 3. 2023 2x po 639 Kč, za jednání 21. 11. 2023 za 426 Kč a 351 Kč, za jednání u odvolacího soudu na hotových výdajích na jízdném 607 Kč a 1 004 Kč (s přihlédnutím k hotovým výdajům obecné zmocněnkyně i žalobce), dále náleží na odměně účastníka nezastoupeného advokátem celkem za 7 úkonů právní pomoci po 300 Kč (§ 151 odst. 3 o. s. ř. a vyhláška 254/2015 Sb.) 7x po 300 Kč, tj. 2 100 Kč, tj. v součtu 7 766 Kč, které je povinna procesně neúspěšná žalovaná zaplatit žalobci do tří dnů od právní moci rozsudku.

Poučení:

Za podmínek uvedených v ustanovení § 237 a následujících o. s. ř. **lze** podat proti tomuto rozsudku dovolání, a to do dvou měsíců od doručení rozsudku odvolacího soudu prostřednictvím soudu I. stupně k Nejvyššímu soudu ČR.

Praha 6. května 2024

JUDr. Jitka Denemarková v. r.
předsedkyně senátu

Shodu s prvopisem potvrzuje J. H.