



ČESKÁ REPUBLIKA

ROZSUDEK

JMÉNEM REPUBLIKY

Městský soud v Praze jako soud odvolací rozhodl v senátu složeném z předsedkyně JUDr. Jany Knotkové a soudců JUDr. Kateřiny Kodetové a Mgr. Zdeňka Váni ve věci

žalobkyně: **J. L.**, narozená xxx
bytem xxx, xxx
zastoupená obecnou zmocněnkyní Českomoravská konfederace odborových svazů
sídlem Politických vězňů 1419/11, 110 00 Praha 1

proti
žalované: **Československá obchodní banka, a. s.**, IČO 00001350
sídlem Radlická 333/150, 150 57 Praha 5

o zaplacení částky 25.000 Kč s příslušenstvím

o odvolání žalobkyně proti rozsudku Obvodního soudu pro Prahu 5 ze dne 4. ledna 2023 č. j. 42 C 265/2022-75

takto:

- I. Rozsudek soudu prvního stupně se potvrzuje.
- II. Žalobkyně je povinna zaplatit žalované na náhradu nákladů odvolacího řízení 900 Kč do tří dnů od právní moci rozsudku.

Odůvodnění:

1. Napadeným rozsudkem soud prvního stupně zamítl žalobu o zaplacení žalované částky a procesně úspěšné žalované přiznal náhradu nákladů řízení. Stalo se tak v řízení o zaplacení žalované částky z titulu nevyplaceného mimořádného bonusu z titulu náhrady škody s tím, že žalovaná nezajistila rovné zacházení se všemi zaměstnanci, když bonus, o jehož vyplacení žalovaná rozhodla v březnu

Shodu s prvopisem potvrzuje S. K.

2022 s ohledem na dobrý hospodářský výsledek v roce 2021, vázala na podmínku trvání pracovního poměru u žalované ke dni 31. 5. 2022. Podle žalobkyně má bonus charakter mzdy poskytnuté zaměstnancům v návaznosti na jejich pracovní výsledky v roce 2021 a skončení pracovního poměru žalobkyně u žalované v roce 2022 tak nemůže mít vliv na jeho vyplacení. Žalovaná se žalobou nesouhlasila s tím, že mimořádný bonus nebyl mzdou, ale plněním podle § 224 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce (dále jen ZP). Jeho vyplacení není upraveno vnitřním mzdovým předpisem a bylo zcela v gesci žalované o něm rozhodnout.

2. Soud prvního stupně vyšel ze zjištění, že žalobkyně pracovala u žalované od 3. 8. 2020 jako xxx., dne 25. 10. 2021 dala výpověď a její pracovní poměr skončil 31. 12. 2021. Žalovaná v 3/2022 rozhodla o mimořádné jednorázové finanční odměně ve výši 25.000 Kč, a to v návaznosti na rozhodnutí výkonného výboru xxx z 2/2022 o tom, že s ohledem na vynikající výsledky v uplynulém roce dostanou aktuální zaměstnanci ve všech zemích xxx mimořádnou jednorázovou finanční odměnu ve výši 1.000 EUR jako poděkování za tento úspěch a jako motivaci pro další období. Podle pravidel pro výplatu mimořádnou odměnu obdrží každý, kdo v roce 2021 odpracoval alespoň tři měsíce a k datu 31. 5. 2022 je v pracovním poměru. Tuto odměnu najdou zaměstnanci na výplatní pásce dne 10. 6. 2022. Dále bylo zjištěno, že na zaměstnance žalované dopadá mzdový řád, který upravuje mimo jiné podmínky pro výplatu ročního bonusu, a to v závislosti na plnění stanovených klíčových ukazatelů výkonu za uplynulý kalendářní rok.
3. Soud prvního stupně zjištěný skutkový stav posoudil podle §§ 16 odst. 1, 109 odst. 4 a 110 odst. 1 ZP zjevně ve spojení s § 265 odst. 4 ZP a uzavřel, že žalobkynin nárok na mimořádný bonus nevznikl. Žalobu neshledal důvodnou ani z titulu náhrady škody, když žalovanou nastavená interní pravidla a kritéria pro výplatu mimořádného bonusu, který je poděkováním za úspěch celé skupiny v roce 2021 a motivací pro další období a který byl vyplacen jako jednorázová finanční odměna zaměstnancům, kteří v roce 2021 odpracovali alespoň tři měsíce a zároveň byli ke dni 31. 5. 2022 v pracovním poměru u žalované, nejsou diskriminační. Pravidla byla transparentně zveřejněna na intranetu žalované a byla nastavena pro všechny zaměstnance ve všech zemích skupiny xxx stejně bez ohledu na jejich pracovní pozici, pracovní výkon, složitost či obtížnost jejich práce. Konstatoval, že mimořádný bonus je nutné odlišovat od ročního bonusu, který žalovaná poskytuje svým zaměstnancům jako odměnu za vykonanou práci v uplynulém kalendářním roce. Nepřisvědčil žalobkyni, že pro jeho výplatu postačí, pokud pracovala u žalované celý rok 2021, když takový závěr by byl v rozporu s povahou a účelem mimořádného bonusu. Zároveň měl za nepřiléhavý odkaz žalobkyně na rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 24. 8. 2006 sp. zn. 21 Cdo 1486/2005, v němž se jednalo o odměňování podle kombinovaného mzdového systému závislém na pracovním výkonu konkrétního zaměstnance, což je zcela odlišný případ od mimořádného bonusu posuzovaného v této věci. Žalobu proto jako nedůvodnou zamítl a o nákladech řízení rozhodl podle § 142 odst. 1 o. s. ř.
4. Rozsudek byl napaden včasným odvoláním žalobkyně, která s odkazem na rozhodnutí Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 3976/2013 trvala na tom, že jí vznikla jednáním žalované škoda. Z oznámení žalované na intranetu jednoznačně vyplývá, že mimořádný bonus byl mzdou poskytnutou za práci v roce 2021, když v roce 2022 mohl zaměstnanec jen těžko přispět k dobrému zisku žalované za rok 2021; zohlednění míry přispění práce zaměstnance k zisku žalované je vyjádřeno tím, že bonus nenáleží těm, kdo pracovali méně než 3 měsíce. Mimořádný bonus je nenárokovou složkou mzdy za rok 2021 a měl být žalobkyni vyplacen i po skončení jejího pracovního poměru, který v rozhodné době (2021) trval (viz 21 Cdo 3955/2018). Vazba na trvání pracovního poměru v roce 2022 nedává smysl. Pokud by žalovaná stanovila cílovou odměnu za rok 2021 s tím, že tato bude vyplacena za podmínky, že zaměstnanec setrvá u žalované dalších pět měsíců, protiprávnost takového postupu by byla zcela zjevná. Žalovaná užila shodný princip s tím rozdílem, že o odměně rozhodla ex post v roce 2022. Její argument, že mimořádný bonus nebyl nijak vázán na pracovní výkon konkrétního zaměstnance, je lichý. Stanovení podmínky pro výplatu bonusu spočívající v trvání pracovního poměru ještě k datu 31. 5. 2022 je protiprávní a je porušením § 110 ZP. Žalobkyně proto navrhla,

aby odvolací soud napadený rozsudek soudu prvního stupně změnil tak, že žalobě zcela vyhoví a přizná jí náhradu nákladů řízení před soudy obou stupňů.

5. Žalovaná navrhla potvrdit rozsudek soudu prvního stupně jako věcně správný s tím, že mimořádný bonus neměl nikdy povahu mzdy, nýbrž byl plněním poskytovaným v souvislosti se zaměstnáním podle § 224 odst. 2 ZP. Odměnou za práci byl zcela jiný bonus – roční bonus, který je upraven vnitřním mzdovým předpisem. Žalovaná akcentovala, že ve vztahu k mimořádnému bonusu nikdy nezkoumala míru přispění konkrétního zaměstnance k vynikajícím hospodářským výsledkům skupiny K. G., pro jeho přiznání nebyly stanoveny žádné výkonnostní ukazatele a naopak byl vyplacen všem ve stejné výši. Mimořádný bonus se týká aktuálních zaměstnanců, kteří nastoupili do pracovního poměru u žalované nejpozději dne 1. 10. 2021 a byli u ní v pracovním poměru k datu 31. 5. 2022. Mimořádný bonus nelze vnímat jako plnění poskytované za celý rok 2021, ale maximálně pouze za období 10/2021 – 5/2022. I tato skutečnost podle žalované svědčí o tom, že nejde o mzdové plnění. Žalovaná akcentovala, že bylo zcela v její gesci rozhodnout o mimořádném bonusu a o tom, komu a za jakých podmínek bude vyplacen. Žalovaná tak učinila zcela transparentně a ve vztahu ke všem zaměstnancům aplikovala uvedená pravidla stejně.
6. Odvolací soud přezkoumal napadený rozsudek, jakož i řízení, které předcházelo jeho vyhlášení, a to postupem podle § 212 a § 212a o. s. ř., a shledal, že odvolání není důvodné.
7. Podle § 16 odst. 1 ZP jsou zaměstnavatelé povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, o odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání.
8. Podle § 109 odst. 1, 2 a 4 ZP zaměstnanci přísluší za práci vykonanou v pracovním poměru pro zaměstnavatele, který není uveden v ustanovení § 109 odst. 3 ZP, za podmínek stanovených v zákoníku práce mzda, nestanoví-li zákoník práce nebo zvláštní právní předpis jinak. Mzda je peněžité plnění a plnění peněžité hodnoty (naturální mzda) poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci za práci, není-li v zákoníku práce stanoveno jinak, a poskytuje se podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce, podle obtížnosti pracovních podmínek, podle pracovní výkonnosti a dosahovaných pracovních výsledků.
9. Podle § 110 odst. 1 ZP za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty přísluší všem zaměstnancům u zaměstnavatele stejná mzda.
10. Podle § 224 odst. 2 ZP zaměstnavatel může zaměstnanci poskytnout odměnu zejména a) při životním nebo pracovním jubileu a při prvním skončení pracovního poměru po přiznání invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně nebo po nabytí nároku na starobní důchod, b) za poskytnutí pomoci při předcházení požárům nebo při živelních událostech, jejich likvidaci nebo odstraňování jejich následků nebo při jiných mimořádných událostech, při nichž může být ohrožen život, zdraví nebo majetek.
11. Podle § 265 odst. 1 a 2 ZP zaměstnavatel odpovídá zaměstnanci za škodu, která mu vznikla při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním porušením právních povinností nebo úmyslným jednáním proti dobrým mravům. Zaměstnavatel odpovídá zaměstnanci též za škodu, kterou mu způsobili porušením právních povinností v rámci plnění pracovních úkolů zaměstnavatele zaměstnanci jednající jeho jménem.
12. Podle § 268 odst. 1 ZP zaměstnavatel je povinen uhradit zaměstnanci skutečnou škodu. Jde-li o škodu způsobenou úmyslně, může zaměstnanec požadovat náhradu i jiné škody.
13. Skutkový stav zjištěný soudem prvního stupně nebyl účastníky sporován, žalobkyně však nesouhlasila s právními závěry soudu prvního stupně. Odvolací soud shledal, že soud prvního stupně si pro své rozhodnutí opatřil správná a postačující skutková zjištění, věc správně posoudil po stránce právní a správně se vypořádal i s judikaturou, na kterou žalobkyně poukazovala.

Odvolací soud je se soudem prvního stupně za jedno v tom, že žalobkyně nárok na vyplacení mimořádného bonusu nemá. Mimořádný bonus je z hlediska právního posouzení fakultativní složkou mzdy, na kterou vznikl zaměstnancům, kteří splňovali žalovanou nastavená kritéria, nárok na jeho vyplacení až v důsledku rozhodnutí žalované jako zaměstnavatele. K datu tohoto rozhodnutí žalobkyně nebyla zaměstnancem žalované a nesplňovala jednu z podmínek v rozhodnutí nastavených, a to trvání pracovního poměru ke dni 31. 5. 2023, ačkoli by splňovala druhé kritérium, a to odpracování alespoň tří měsíců pro žalovanou v roce 2021. Obě podmínky však musely být splněny najednou. Jejich nastavení ani odvolací soud neshledává diskriminační. Pokud v této souvislosti žalobkyně odkazovala na judikát Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 1486/2005, pak odvolací soud konstatuje, že odkaz na dané rozhodnutí není přiléhavý, neboť v něm nebyla řešena shodná skutková situace; soudy řešily otázku, zda je nerovným zacházením snížení na polovinu vnitřními předpisy přesně stanovené čtvrtletní odměny za docílení návratnosti peněžních prostředků banky (nárokové složky mzdy, od níž se nelze odchýlit) těm zaměstnancům, kteří byli v rozhodném období, za něž je odměna vyplácena, ve výpovědi, či nikoliv; zároveň podle závěru dovolacího soudu bylo třeba, aby tam žalovaná byla vyzvána k doplnění tvrzení, jaké byly věcné důvody přijetí obecné podmínky pro systém bonusových plateb (o snížení na 50 %) v rozhodnutí ředitele, když tímto rozhodnutím založené nerovné zacházení může být opodstatněné, pokud by k tomu byl dán věcný důvod. To však v tamním řízení prozatím zjišťováno nebylo. Je pravdou, že v citovaném judikátu Nejvyšší soud dovodil, že „za situace, kdy již netrvá pracovní poměr mezi účastníky, může přicházet v úvahu poskytnutí přiměřeného zadostiučinění za nerovné zacházení spočívající v plnění, o němž lze podle okolností důvodně předpokládat, že by se jim jinak dostalo, jestliže by z procesu rozhodování o fakultativní složce mzdy bylo vyloučeno ustanovení zakládající nerovnost mezi nimi a ostatními zaměstnanci“, skutkový stav zjištěný v daném řízení je však odlišný. Žalobkyni nárok na mimořádný bonus v době trvání pracovního poměru nevznikl a nevznikl jí ani nikdy později, když žalobkyně od počátku nesplňovala podmínky pro jeho výplatu. Bonus byl určen zaměstnancům, kteří byli v pracovním poměru u žalované ke dni 31. 5. 2022 a kteří u žalované pracovali alespoň tři měsíce v roce 2021. Bonus byl vyplácen zaměstnancům ve stejné výši, tedy nebylo významné, jak který z nich přispěl svojí prací k hospodářskému výsledku žalované v roce 2021. Hledisko výkonu jednotlivých zaměstnanců nebylo rozhodující. Žalobkyně tedy nemá nárok na zaplacení žalované částky z titulu doplacení mzdy podle § 109 ZP. Zároveň nebylo žalobkyní tvrzeno, ani z obsahu spisu nevyplývá, že se by žalovaná dopustila nerovného zacházení vůči žalobkyni. To by mohlo spočívat pouze v tom, že by žalovaná jinému zaměstnanci, který rovněž nebyl ke dni 31. 5. 2022 v pracovním poměru u žalované, tento mimořádný bonus vyplatila, ačkoli žalobkyni nikoliv. Žaloba však na takových skutkových tvrzeních založena nebyla.

14. S ohledem na uvedené shora odvolací soud rozsudek soudu prvního stupně jako věcně správný potvrdil podle § 219 o. s. ř. včetně správného výroku o nákladech řízení.
1. Pro úplnost odvolací soud dodává, že se neztotožňuje s právní argumentací žalované, která má uvedenou částku za plnění podle § 224 odst. 2 ZP. Mimořádný bonus je fakultativní složkou mzdy, na který žalobkyni nárok nevznikl a nemá na něj nárok ani z titulu náhrady škody – viz výše. V této souvislosti lze odkázat na bohatou judikaturu Nejvyššího soudu, např. na rozhodnutí sp. zn. 21 Cdo 5984/2017, 21 Cdo 2654/2006 a nově též 21 Cdo 3485/2019, kde dovolací soud opakovaně dovodil, že tzv. nenároková složka mzdy je charakteristická tím, že bez rozhodnutí zaměstnavatele má tato složka mzdy povahu fakultativního plnění, kterou ztrácí a stává se nárokovou složkou mzdy teprve v okamžiku, kdy zaměstnavatel rozhodne o přiznání tohoto nároku zaměstnanci; kdy a zda (a o jakém obsahu) takovéto rozhodnutí mající konstitutivní povahu učiní, záleží jen na úvaze zaměstnavatele.
15. O nákladech odvolacího řízení bylo rozhodnuto podle § 224 odst. 1 a 142 odst. 1 o. s. ř. a procesně úspěšné žalované byla přiznána náhrada za vyjádření k odvolání, přípravu a účast na jednání odvolacího soudu, a to 3 x 300 Kč podle § 151 odst. 3 a vyhl. č. 254/2015 Sb.

Poučení:

Proti tomuto rozsudku lze podat za podmínek uvedených v § 237 o. s. ř. dovolání ve lhůtě dvou měsíců od jeho doručení k Nejvyššímu soudu České republiky prostřednictvím soudu I. stupně. Přípustnost dovolání zkoumá dovolací soud (§ 239 o. s. ř.).

Praha 21. března 2023

JUDr. Jana Knotková v. r.
předsedkyně senátu