



ČESKÁ REPUBLIKA
ROZSUDEK
JMÉNEM REPUBLIKY

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

žalobce: **Mgr. P. Z., Ph.D.**, narozen dne xxx
bytem xxx, xxx
zastoupen advokátem Mgr. et Mgr. Tomášem Němečkem
sídlem Kořenského 1107/15, 150 00 Praha 5

proti
žalované: **Česká republika – Ústav pro studium totalitních režimů**,
IČO: 751 12 779,
sídlem Siwiecova 2428/2, 130 00 Praha 3 – Žižkov
adresa pro doručování nám. Winstona Churchilla 1800/2, 130 00 Praha 3

o zaplacení 20.269 Kč s příslušenstvím

o odvolání žalované proti rozsudku Obvodního soudu pro Prahu 3 ze dne 26. října 2023
č. j. 5 C 194/2023-43

takto:

- I. Rozsudek soudu prvního stupně se ve výroku o věci samé pod bodem I. mění tak, že žalovaná je povinna zaplatit žalobci 20.269 Kč s úrokem z prodlení ve výši 15 % ročně z částky 6.269 Kč od 1. 6. 2023 do zaplacení, s úrokem z prodlení ve výši 15 % ročně z částky 7.000 Kč od 1. 7. 2023 do zaplacení a s úrokem z prodlení ve výši 15 % ročně z částky 7.000 Kč od 1. 8. 2023 do zaplacení, jinak se žaloba o zaplacení zbývajících úroku z prodlení z částky 20.269 Kč zamítá.
- II. Žalovaná je povinna zaplatit žalobci náklady řízení před soudy obou stupňů ve výši 20.989 Kč do 3 dnů od právní moci rozsudku k rukám advokáta Mgr. et Mgr. Tomáše Němečka.

Shodu s prvopisem potvrzuje S. K.

Odůvodnění:

1. Napadeným rozsudkem soud prvního stupně uložil žalované povinnost zaplatit žalobci částku 19.649 Kč spolu s úrokem z prodlení ve výši 15 % ročně z částky 5.649 Kč od 13. 5. 2023 do zaplacení, s úrokem z prodlení ve výši 15 % ročně z částky 7.000 Kč od 13. 6. 2023 do zaplacení a s úrokem z prodlení ve výši 15 % ročně z částky 7.000 Kč od 13. 7. 2023 do zaplacení, to vše do 3 dnů od právní moci rozsudku (výrok I.) a současně žalované uložil povinnost žalobci zaplatit náhradu nákladů řízení v částce 15.617 Kč, do 3 dnů od právní moci rozsudku, k rukám jeho právního zástupce (výrok II.).
2. Rozhodl tak o žalobě, kterou se žalobce po žalované domáhal zaplacení částky 19.649 Kč s příslušenstvím s tím, že byl na základě pracovní smlouvy ze dne 2. 11. 2020 u žalované zaměstnán na pozici xxx, přičemž je pracovní činnosti zahrnovaly mimo jiné i vykonávání funkce xxx časopisu Xxx xxx. Žalobci dle platového výměru náležel osobní příplatek ve výši 7.000 Kč a po skončení tříměsíční zkušební doby ve výši 14.620 Kč; dle ústní dohody s předchozím ředitelem žalované se jednalo o příplatek sloužící k dorovnání mzdy, které žalobce dosahoval v jeho předešlém zaměstnání. Náměstek ředitele žalované v e-mailu ze dne 13. 3. 2023 žalobci sdělil, že jej ředitel žalované ke dni 22. 3. 2023 odvolává z funkce xxx časopisu Xxx xxx. Platovým výměrem ze dne 31. 3. 2023 byl žalobci s účinností od 1. 4. 2023 snížen osobní příplatek na částku 7.620 Kč, což bylo odůvodněno právě odvoláním žalobce z funkce xxx a s tím spojeným snížením rozsahu pracovních úkolů. Žalobce je přesvědčen, že mu byl osobní příplatek přiznán za to, že je vynikajícím a všeobecně uznávaným odborníkem, pročež mu jej nelze ponížít pro snížení pracovních úkolů. Dále tvrdil, že mu byl jím plněný rozsah pracovních úkolů snížen v důsledku neplatného odvolání z funkce xxx, neboť je vedoucím zaměstnancem, a proto měl být případně odvolán statutárním orgánem žalované. Žalovaná částka sestává z nedoplatku na osobním příplatku za duben 2023 ve výši 5.649 Kč (částka 1.351 Kč byla dle jeho tvrzení doplacena), za květen 2023 v částce 7.000 Kč a za červen 2023 v částce 7.000 Kč.
3. Žalovaná soudu prvního stupně navrhla, aby žalobu zamítla. Žalobce vždy považovala za řadového zaměstnance, a proto nepovažuje za směrodatné, zda byl vedoucím zaměstnancem či nikoliv. Dle žalované je určující, že byl žalobci osobní příplatek ve výši 14.620 Kč přiznán z důvodu plnění většího rozsahu pracovních úkolů. Jelikož byl z pozice xxx časopisu Xxx xxx odvolán, došlo tak ke zúžení jeho pracovní náplně, a tudíž i jeho osobního příplatku na částku 7.620 Kč. Žalovaná později upřesnila, že osobní příplatek žalobci přiznala k dorovnání mzdy, které dosahoval v jeho předešlém zaměstnání. Nikdy však netvrdila, že jej považovala za vynikajícího a všeobecně uznávaného odborníka.
4. Soud prvního stupně zjistil následující skutkový stav: Žalobce je u žalované zaměstnán na základě pracovní smlouvy ze dne 2. 11. 2020, přičemž jeho sjednaným druhem pracovní činnosti je xxx. Dle popisu pracovních činností žalobce rovněž zastával funkci xxx časopisu Xxx xxx. Žalovaná žalobci při přijetí do pracovního poměru přiznala osobní příplatek, který dle platebního výměru datovaného 12. 10. 2020 činil ve zkušební době 7.000 Kč, následně byl tento dle platebního výměru ze dne 28. 1. 2021 po uplynutí zkušební doby navýšen na částku 14.620 Kč. V pracovní smlouvě, jakož ani v platebních výměrech nejsou uvedeny důvody, pro které byl žalobci osobní příplatek přiznán. Osobní příplatek sloužil k dorovnání mzdy, která žalobci náležela v jeho předešlém zaměstnání. Žalobci bylo dne 13. 3. 2023 oznámeno jeho odvolání z funkce xxx časopisu Xxx xxx. V důsledku toho byl snížen rozsah pracovních úkolů žalobce, čímž bylo žalovanou také odůvodněno snížení osobního příplatku žalobce na částku 7.620 Kč počínaje dnem 1. 4. 2023. Žalobci byla nová výše osobního příplatku sdělena dne 4. 4. 2023. Za duben 2023 byla žalobci vyplacena na osobním příplatku částka 8.351 Kč, za květen 2023 částka 7.620 Kč a za červen 2023 částka 7.620 Kč.
5. Po právní stránce soud prvního stupně věc posoudil podle ustanovení zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce (dále jen „zákoník práce“), zejména § 122 odst. 1, § 131 odst. 1 a 2 a § 136 odst. 2.

Žalovaná žalobci osobní příplatek snížila z důvodu dle § 131 odst. 1 zákoníku práce, neboť tento nemohl v důsledku úbytku pracovních úkolů nadále dlouhodobě dosahovat výjimečných pracovních výsledků. Takový postup je však možno zvolit pouze pokud by byl žalobci z důvodu dle § 131 odst. 1 zákoníku práce také přiznán. Žalovaná však žalobci osobní příplatek přiznala v době, kdy žalobce ještě žádné úkoly ani neplnil, tedy již při jeho přijetí do pracovního poměru. Nebyla tak splněna podmínka dlouhodobosti, na základě které by mohla žalovaná zvážit, zda žalobce dosahuje výjimečných pracovních výsledků a v souvislosti s tím mu přiznat osobní příplatek dle § 131 odst. 1 zákoníku práce. Žalovaná tudíž zvolila postup v rozporu s § 131 zákoníku práce ve spojení s § 122 odst. 1 věty druhé zákoníku práce, když přistoupila ke snížení osobního příplatku žalobci z důvodu, který objektivně nemohl být stanoven pro jeho přiznání, proto došlo ke snížení osobního příspěvku neoprávněně. Soud prvního stupně tak uzavřel, že nárok žalobce na osobní příplatek ve výši 14.620 Kč zůstal zachován a žalobce má nárok na doplacení osobního příplatku za duben 2023 (od 4. 4. 2023), květen 2023 a červen 2023. Žalobci byly rovněž přiznány úroky z prodlení dle § 1970 zákona č. 89/2012 Sb., občanského zákoníku (dále jen „o. z.“), ve výši dle nařízení vlády č. 351/2013 Sb., a to vždy od 13. dne následujícího kalendářního měsíce po měsíci, ve kterém na osobní příplatek vznikl nárok, neboť splatnost platu byla účastníky dojednána vždy k 12. dni následujícího kalendářního měsíce. Pro úplnost soud prvního stupně uvedl, že se nezabýval otázkou, zda byl žalobce žalovanou považován za vynikajícího a všeobecně uznávaného odborníka a dále zda byl vedoucím zaměstnancem či nikoliv, neboť má za to, že závěr o žádné z těchto otázek nemohl ovlivnit rozhodnutí soudu prvního stupně o neoprávněnosti snížení osobního příplatku.

6. Proti tomuto rozsudku podala žalovaná včasné odvolání, ve kterém navrhl, aby odvolací soud napadený rozsudek změnil a žalobu zamítl. Především namítla, že nesouhlasí s argumentací soudu prvního stupně uvedenou pod body 32. a 33. napadeného rozsudku, neboť pokud jde o motiv žalované žalobci přiznat osobní příplatek ve výši 7.000 Kč již při vzniku pracovního poměru, tj. jako dorovnání výše stanoveného platového tarifu do výše mzdy dosahované žalobcem u předešlého zaměstnavatele, nelze dle jejího názoru takový důvod podřadit po žádné ustanovení § 131 zákoníku práce. Snaha o dorovnání nízké úrovně tarifních platů nesvědčí automaticky o tom, že byl žalobce žalovanou označen za vynikajícího, všeobecně uznávaného odborníka (podle názoru žalované šlo o nesprávný postup tehdejšího ředitele žalované při aplikaci § 131 odst. 1 zákoníku práce). Žalovaná proto namítla, že soud prvního stupně dospěl k ničím nepodloženému závěru, že žalovanou zvolený postup byl možný výlučně dle § 131 odst. 2 zákoníku práce (ačkoliv žalovaná nikdy neprohlásila, že žalobce považuje za vynikajícího, všeobecně uznávaného odborníka). Soud prvního stupně se dále nevypořádal s tím, že osobní příplatek byl žalobci nejprve přiznán ve výši 7.000 Kč a následně byl po zkušební době od 1. 2. 2021 navýšen na 14.620 Kč. Žalovaná trvá na svém názoru, že osobní příplatek byl žalobci takto navýšen postupem dle § 131 odst. 1 zákoníku práce, neboť žalobce plnil větší rozsah pracovních úkolů než ostatní kolegové. Ponechání stavu nastoleného rozhodnutím soudu prvního stupně by dle žalované bylo zcela v rozporu se zásadou rovného zacházení se zaměstnanci uvedenou v § 16 odst. 1 zákoníku práce, a to, pokud jde o jejich odměňování a § 110 odst. 1 zákoníku práce. I v případě, že by obstál závěr, že žalobci byl osobní příplatek přiznán podle § 131 odst. 2 zákoníku práce, má žalovaná za to, že důvody uvedené v § 131 odst. 1 zákoníku práce by měly být u zaměstnanců průběžně posuzovány, neboť bez hodnocení těchto kritérií by zaměstnavatel nemohl jednou přiznanou výši osobního příplatku již nikdy změnit. V praxi však může dojít např. k poklesu výkonnosti zaměstnance či změně rozsahu jím plněných úkolů a nemožnost reagovat na takové objektivní situace by v případě soudem prvního stupně učiněného výkladu § 131 zákoníku práce vedla k tomu, že zaměstnanec bude odměňován za práci, kterou vůbec nevykonává, což by vyústilo v porušení zákoníku práce v oblasti spravedlivého odměňování zaměstnanců, a tím i nedůvodnému zvýhodňování některých zaměstnanců oproti jiným. Pokles rozsahu plněných pracovních úkolů byl objektivní změnou, která odůvodňovala další poskytování osobního příplatku žalobci v menším rozsahu. Ve vztahu k odkazu soudu prvního stupně na rozsudek Nejvyššího soudu

ze dne 22. 1. 2014 sp. zn. 21 Cdo 1752/2013, žalovaná uvedla, že v tomto Nejvyšší soud také konstatoval, že zaměstnanci uvedenému v ustanovení § 131 odst. 1 zákoníku práce (což dle žalované byl žalobce minimálně od 1. 2. 2021) může zaměstnavatel snížit osobní příplatek také v případě zmenšení rozsahu jeho pracovních úkolů. K tvrzení žalobce, že mohl být vedoucím zaměstnancem žalované a že k poklesu rozsahu plněných pracovních úkolů došlo jeho neplatným odvoláním z tohoto vedoucího místa, žalovaná uvedla, že žalobce byl pracovní smlouvou zařazen na místo řadového zaměstnance, neřídil u žalované zřízený organizační útvar a ani nebyl nadán žádnými pravomocemi vedoucího zaměstnance vůči jiným zaměstnancům, přičemž ani ze členství v Redakční radě časopisu nelze dovozovat to, že byl žalobce vedoucím zaměstnancem ve smyslu zákoníku práce.

7. Žalobce k odvolání žalované uvedl, že má za to, že jej žalovaná pod zástupnými důvody „trestá“ snížením osobního příplatku za to, že kritizoval její nové vedení. Žalobce u žalované působil na pozici xxx časopisu Xxx xxx i poté, co se dne 1. 5. 2022 ujal funkce současný ředitel PhDr. L. K., Ph.D., přičemž z jeho strany nebyly žalobci sděleny žádné výtky k jeho práci. Poté, co ředitel provedl personální změny (výpověď dostalo či podalo 26 % zaměstnanců), které žalobce kritizoval jako nevysvětlitelné a nedůvodné, byl ke dni 22. 3. 2023 odvolán z funkce xxx a následně obdržel písemné upozornění datované 29. 3. 2023 na údajné porušení povinností zaměstnance spočívající ve vystoupení žalobce v pořadu xxx xxx xxx xxx dne xxx, v komentáři pro xxx a rozhovoru pro časopis xxx, oboje dne xxx. Žalobci byl poté dne 4. 4. 2023 předán platový výměr ze dne 31. 3. 2023, kterým mu byl snížen osobní příplatek s účinností od 1. 4. 2023 na 7.620 Kč. Žalobce trvá na své argumentaci, že mu byl osobní příplatek přiznán z důvodu podřaditelného pod § 131 odst. 2 zákoníku práce oprávněně, neboť žalobce byl a je uznávaným historikem a autorem 15 odborných knih a tehdejší ředitel Mgr. H., Ph.D. tímto postupem reflektoval „tržní cenu“ žalobce. Ve vztahu k tvrzení žalované, že ke zvýšení osobního příplatku došlo až po uplynutí zkušební doby (tj. poté, co byla posouzena jeho dlouhodobá činnost), žalobce uvedl, že to, že bude osobní příplatek po zkušební době navýšen na částku 14.620 Kč, měl žalobce s Mgr. H., Ph.D., ústně dojednáno již při samotném nástupu. Nadto, plnění pracovních úkolů během tříměsíční zkušební doby nemůže splnit kritérium dlouhodobého dosahování velmi dobrých pracovních výsledků, jelikož jde o příliš krátký časový úsek; ke dni 1. 2. 2021 navíc žalobce žádné hodnotitelné pracovní výsledky ve funkci xxx časopisu Xxx xxx ještě neměl, neboť první číslo tohoto časopisu pod vedením žalobce bylo do tiskárny odesláno dne 24. 3. 2021. Žalobce dále nesouhlasil s tvrzením žalované, že ponechání osobního příplatku žalobci porušuje zásadu rovného zacházení. S odkazem na judikaturu Nejvyššího soudu pak argumentoval, že zaměstnavatel musí pečlivě odůvodnit přiznání, změnu výše či odnětí osobního příplatku; snížení nelze využívat k „trestání“ zaměstnanců. Závěr žalované o tom, že i za předpokladu, že by byl žalobci přiznán osobní příplatek podle § 131 odst. 2 zákoníku práce, bylo by možné jej snížit podle § 131 odst. 2 zákoníku práce, považuje žalobce za nesprávný. Závěrem žalobce uvedl, že byl z funkce xxx odvolán pouhým e-mailem, tj. v rozporu se zákoníkem práce. Nelze mu proto klást k tíži menší rozsah plněných pracovních úkolů, neboť tento je důsledkem protiprávního jednání žalované. Žalovaná žalobci nepřiděluje původní úkoly plynoucí z funkce xxx, ačkoliv žalobce písemně namítal, že je jeho odvolání neplatné. Ze shora uvedených důvodů žalobce odvolacímu soudu navrhl, aby napadený rozsudek potvrdil.
8. Odvolací soud z podnětu žalovanou včas podaného odvolání a v mezích jím vytyčených podle § 212 a § 212a o. s. ř. přezkoumal při nařízeném jednání napadený rozsudek soudu prvního stupně, jakož i řízení, které jeho vydání předcházelo. Z důvodu nadbytečnosti a nepotřebnosti odvolací soud neprovedl žalobcem navrhovaný důkaz (k prokázání důvodů přiznání osobního příplatku žalobci, tj. dorovnání mzdy, které žalobce dosahoval v předešlém zaměstnání) výsledkem tehdejšího ředitele žalované Mgr. Z. H., Ph.D. Odvolací soud poté dospěl k závěru, že odvolání není důvodné.

9. Při jednání dne 5. 3. 2024 odvolací soud usnesením připustil žalobcem navrženou změnu žaloby spočívající ve změně výše žalované částky z původní 19.649 Kč na navýšenou o 620 Kč, tj. 20.269 Kč. Tento postup neodporuje ustanovení § 216 odst. 2 o. s. ř., neboť rozšíření stávajícího nároku (co do jeho výše) je zásadně přípustné (srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 28. 3. 2012 sp. zn. 22 Cdo 5199/2009 nebo dále rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18. 9. 2008 sp. zn. 26 Cdo 2962/2007).
10. Podle § 122 odst. 1 zákoníku práce *plat určuje zaměstnavatel, není-li v odstavci 2 stanoveno jinak, a to podle tohoto zákona, nařízení vlády vydaného k jeho provedení podle § 111 odst. 2, § 112 odst. 2, § 123 odst. 6, § 128 odst. 2 a § 129 odst. 2 a v jejich mezích podle kolektivní smlouvy, popřípadě vnitřního předpisu. Plat není možné určit jiným způsobem v jiném složení a jiné výši, než stanoví tento zákon a právní předpisy vydané k jeho provedení, nestanoví-li zvláštní zákon jinak.*
11. Podle § 131 odst. 1 zákoníku práce *zaměstnanec, 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 odst. 2 tohoto ustanovení zaměstnanec, 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.*
12. Podle § 136 odst. 2 zákoníku práce *v platovém výměru je zaměstnavatel povinen uvést údaje o platové třídě a platovém stupni, do nichž je zaměstnanec zařazen, a o výši platového tarifu a ostatních pravidelně měsíčně poskytovaných složek platu. Termín a místo výplaty je nutno v platovém výměru uvést, pokud tyto údaje neobsahuje smlouva nebo vnitřní předpis. Dojde-li ke změně skutečností uvedených v platovém výměru, je zaměstnavatel povinen tuto skutečnost zaměstnanci písemně oznámit včetně uvedení důvodů, a to nejpozději v den, kdy změna nabývá účinnosti.*
13. Podle § 141 odst. 1 zákoníku práce *mzda nebo plat jsou splatné po vykonání práce, a to nejpozději v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém vzniklo zaměstnanci právo na mzdu nebo plat nebo některou jejich složku.*
14. Odvolací soud v daném případě dospěl k závěru, že nárok žalobce na zaplacení částky 20.269 Kč je důvodný. Jak již bylo uvedeno pod bodem 9. tohoto rozsudku, odvolací soud v řízení připustil změnu žaloby, neboť je zřejmé, že při vyčíslení žalovaného nároku došlo ze strany žalobce ke zjevné početní chybě. Žalobce totiž původně tvrdil, že mu byla za měsíc za měsíc květen 2023 na osobním příplatku vyplacena částka 8.351 Kč s tím, že z této měla částka 1.351 Kč představovat doplatek na osobním příplatku za období 1. – 3. 4. 2023, neboť nový platební výměr (dle kterého byl jeho osobní příplatek snížen na částku 7.620 Kč) byl žalobci doručen, tedy byl ve vztahu k němu účinný, až dne 4. 4. 2023. Výsledkem matematického výpočtu, při kterém se od částky 8.351 Kč odečte osobní příplatek v nové výši, tedy 7.620 Kč, je však částka 731 Kč (tedy nikoli 1.351 Kč, jak žalobce původně tvrdil). Jelikož rozdíl částek 1.351 Kč a 731 Kč činí 620 Kč, připustil tak k návrhu žalobce odvolací soud rozšíření stávajícího nároku právě o tuto částku, neboť šlo o žalobcem dosud nežalovanou část osobního příplatku, o kterou byl ze strany žalované zkrácen.
15. Účastníci v řízení před soudem prvního stupně výslovně učinili nesporným, 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. Tuto skutečnost dále žalovaná zároveň i sama opětovně uvádí v bodě III. jejího odvolání. Ve shodě se soudem prvního stupně odvolací soud dospěl k závěru, že ačkoliv jde o jiné slovní vyjádření, lze tento důvod subsumovat pod osobní příplatek ve smyslu § 131 odst. 2 zákoníku práce, neboť dle komentářové literatury: „I když zákoník práce blíže nedefinuje pojem vynikající, všeobecně uznávaný odborník a toto posouzení přísluší zaměstnavateli, je zřejmé, že jde o výjimečné případy výjimečných jedinců, u kterých se jako podmínka pro přiznání osobního příplatku stanoví vysoká odbornost a profesionalita zaměstnance oceňovaná i v rámci širší odborné veřejnosti, která není podmíněna jen výsledky práce v rámci stávajícího pracovního poměru u příslušného zaměstnavatele.“ [HURKA, Petr, Nataša RANDLOVÁ, Jirí DOLEŽÍLEK, Dana ROUČKOVÁ, Margerita VYSOKAJOVÁ,

Soňa DOUDOVÁ, Michael KOŠNAR, Vladimír HORNA aj. *Zákoník práce: Komentář*. Wolters Kluwer, 7. vydání. Komentář k § 131]. Cílem zaměstnavatele, tedy žalované, totiž v tomto případě bylo 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). Žalovanou v odvolání namítaná skutečnost, že osobní příplatek byl žalobci navýšen na částku 14.620 Kč až s účinností od 1. 2. 2021, tedy po uplynutí tříměsíční zkušební doby, v rámci které měl žalobce prokázat, že se osvědčil, tak není v tomto směru relevantní.

16. V souladu s ustálenou judikaturou Nejvyššího soudu, např. rozsudkem ze dne 22. 1. 2014 sp. zn. 21 Cdo 1752/2013, dle kterého: *„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 zákoníku práce, za nichž byl osobní příplatek zaměstnanci přiznán, k takové změně, která odůvodňuje jeho další poskytování v menším rozsahu nebo která vyžaduje jeho odnětí.“* dospěl odvolací soud ve shodě se soudem prvního stupně k závěru, že žalovaná nepostupovala správně, pokud žalobci snížila osobní příplatek v důsledku jí tvrzeného důvodu, že byl žalobce odvolán z funkce xxx časopisu Xxx xxx. Jelikož byl totiž žalobci osobní příplatek přiznán, jak již bylo uvedeno výše, v souvislosti s jeho nástupem do zaměstnání za účelem dorovnání jím dosahované mzdy v předešlém zaměstnání, resp. pro jeho renomé, nemohl mu být dle shora citovaného judikátu snížen z důvodu jiného, a sice z důvodu jeho odvolání z funkce xxx časopisu a s tím spojeného zmenšeného penza jemu zadávaných pracovních úkolů.
17. Za situace, kdy byl žalobci přiznán osobní příplatek podle § 131 odst. 2 zákoníku práce pro jeho renomé (pro které měl žalobce na trhu práce pro žalovanou takovou hodnotu, že prostřednictvím osobního příplatku přistoupila k dorovnání jím dosahované mzdy v předešlém zaměstnání), mohla následně žalovaná přistoupit k jeho snížení výlučně v důsledku změny shora uvedených podmínek, pro které k přiznání osobního příplatku došlo. Odvolací soud v této souvislosti poukazuje na skutečnost, že žalovaná změnu těchto podmínek, tedy, že by jakýmkoli způsobem došlo ke zhoršení pověsti žalobce, popř. jeho všeobecného uznání či odbornosti, ani netvrdila. Naopak, z jejího vyjádření k předžalobní výzvě datovaného 30. 5. 2023, jednoznačně vyplývá, že: *„Rozhodnutí o částečném snížení osobního příplatku (o 7.000 Kč) je odůvodněno objektivním snížením rozsahu plněných pracovních úkolů (v návaznosti na změnu pracovní náplně zaměstnance).“* Odvolací soud tak má za to, že ze shora uvedeného je nepochybné, že žalovaná rozhodla o snížení osobního příplatku žalobce na základě jiného důvodu, než pro který mu jej přiznala. Vzhledem k tomu, že je takový postup v rozporu s § 131 zákoníku práce ve spojení s § 122 odst. 1 věta druhá zákoníku práce, jakož i ustálenou judikaturou Nejvyššího soudu (viz výše), nelze než přisvědčit závěru soudu prvního stupně, že žalobce má za žalované měsíce na osobní příplatek nárok ve výši jemu přiznané platebním výměrem ze dne 28. 1. 2021 (s účinností od 1. 2. 2021), tj. ve výši 14.620 Kč.
18. Pro úplnost odvolací soud dodává, že nelze přisvědčit ani námitce žalované, že ponechání stavu nastoleného napadeným rozsudkem (zachování osobního příplatku žalobce) by bylo v příkrém rozporu se zásadou rovného zacházení uvedenou v § 16 odst. 1 zákoníku ve spojení s § 110 odst. 1 zákoníku práce, neboť by dle jejího názoru docházelo k tomu, že zaměstnanci by byli za stejnou práci odměňováni nerovně, resp. žalobce by byl neoprávněně zvýhodněn vyšší odměnou za stejnou práci vykonávanou ostatními řadovými xxx. Vzhledem k tomu, že byl žalobci osobní příplatek přiznán podle § 131 odst. 2 zákoníku práce, tedy (již ve zkratce) pro jeho „renomé“, není v tomto směru jím vykonávané množství práce (v porovnání s ostatními zaměstnanci) relevantní.
19. Nicméně, odvolací soud považuje za nutné vytknout žalobci, že nesprávně žaloval, jakož i soudu prvního stupně, že žalobci nesprávně přiznal příslušenství žalované pohledávky, tj. úroky z prodlení ve smyslu § 513 o. z. V tomto směru je totiž nezbytné odlišovat termín „výplatní termín, popř. termín výplaty“ a „splatnost“, neboť se jedná o zcela rozdílné časové okamžiky. Zatímco splatnost mzdy (platu) nastává v souladu s § 141 odst. 1 zákoníku práce nejpozději v kalendářním měsíci

Shodu s prvopisem potvrzuje S. K.

následujícím po měsíci, ve kterém vzniklo zaměstnanci právo na mzdu nebo plat (tedy poslední den takového měsíce), termín výplaty zaměstnavatel určí v mezích daných § 141 odst. 1 zákoníku práce (srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14. 2. 2018 sp. zn. 21 Cdo 5141/2017 nebo dále rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15. 8. 2012 sp. zn. 21 Cdo 2601/2011). Ačkoliv si strany v čl. IV. bodu 4.1. pracovní smlouvy uzavřené dne 2. 11. 2020 sjednaly, že „splatnost platu je vždy k 12. dni následujícího kalendářního měsíce“, je takové ujednání nutno považovat nikoli za splatnost platu, nýbrž za výplatní termín. Ustanovení § 141 odst. 1 zákoníku práce sice neobsahuje právní úpravu, od níž by se účastníci pracovněprávních vztahů nemohli odchýlit (srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 31. 8. 2012 sp. zn. 21 Cdo 2565/2011 nebo dále rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 24. 2. 2021 sp. zn. 21 Cdo 2217/2020); nicméně, pakliže strany k ujednání odchylnému od zákona přistoupí, musí z něj být zřejmé a nepochybné, že měly vůli si skutečně termín splatnosti platu sjednat odchylně od zákona a nejednalo se fakticky pouze o záměnu termínu „splatnost“ a „výplatní termín“ (viz výše). Pokud se žalobce domáhal úroku z prodlení vždy od 13. dne následujícího kalendářního měsíce, jedná se o den následující výplatnímu termínu. Splatnost platu však v souladu s § 141 odst. 1 zákoníku práce a ustálenou judikaturou Nejvyššího soudu, např. rozsudkem ze dne 14. 2. 2018 sp. zn. 21 Cdo 5141/2017, dle kterého: „*splatnost (termín splatnosti) nastává podle § 141 odst. 1 zákoníku práce nejpozději v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém vzniklo zaměstnanci právo na mzdu, plat nebo náhradu mzdy nebo platu (tedy, řečeno jinak, uplynutím posledního dne takového měsíce)*“, nastala k poslednímu dni měsíce následujícího po měsíci, ve kterém žalobci právo na osobní příplatek vzniklo. Žalobce tak má nárok na úroky z prodlení ve smyslu § 1970 o. z. v případě částky 6.269 Kč od 1. 6. 2023 do zaplacení, v případě částky 7.000 Kč od 1. 7. 2023 do zaplacení a v případě částky 7.000 Kč od 1. 8. 2023 do zaplacení, a to ve výši dle nařízení vlády č. 351/2013 Sb.

20. Ze shora uvedených důvodů odvolací soud postupoval podle § 220 odst. 1 o. s. ř. a napadený rozsudek změnil tak, že žalovaná je povinna zaplatit žalobci 20.269 Kč (tedy ve výši po odvolacím soudem připuštěné změně žaloby) s úrokem z prodlení ve výši 15 % ročně z částky 6.269 Kč od 1. 6. 2023 do zaplacení, s úrokem z prodlení ve výši 15 % ročně z částky 7.000 Kč od 1. 7. 2023 do zaplacení a s úrokem z prodlení ve výši 15 % ročně z částky 7.000 Kč od 1. 8. 2023 do zaplacení (tedy nikoli ode dne následujícího určenému výplatnímu termínu, nýbrž ode dne následujícího poslednímu dni měsíce následujícího po měsíci, ve kterém žalobci právo na osobní příplatek vzniklo), jinak byla žaloba o zaplacení zbývajících úroků z prodlení z částky 20.269 Kč zamítnuta.
21. S ohledem na změnu napadeného rozsudku odvolací soud podle § 224 odst. 1 a 2 o. s. ř. dále rozhodl o nákladech řízení před soudy obou stupňů.
22. Vzhledem k převážnému úspěchu žalobce jemu byla v souladu s § 142 odst. 3 o. s. ř. v plném rozsahu přiznána náhrada nákladů řízení před soudy obou stupňů. Náklady žalobce činí celkem 20.989 Kč a sestávají se zaplaceného soudního poplatku za žalobu ve výši 1.000 Kč, dále z odměny advokáta vypočtené z tarifní hodnoty ve výši 12.649 Kč, tj. ve výši 6.480 Kč za 4 úkony právní služby po 1.620 Kč podle § 7, § 8 odst. 1 a § 11 odst. 1 vyhl. č. 177/1996 Sb., advokátní tarif (převzetí a příprava zastoupení, výzva k plnění ze dne 19. 5. 2023, po podání žaloby dne 26. 6. 2023, rozšíření žaloby dne 13. 7. 2023), paušální náhrady hotových výdajů ve výši 1.200 Kč za 4 úkony po 300 Kč podle 13 odst. 4 advokátního tarifu, náhrady za 21 % DPH z částky 7.680 Kč ve výši 1.613 Kč; dále z odměny advokáta vypočtené z tarifní hodnoty ve výši 19.649 Kč, tj. ve výši 5.700 Kč za 3 úkony právní služby po 1.900 Kč podle § 7, § 8 odst. 1 a § 11 odst. 1 advokátního tarifu (replika ze dne 25. 8. 2023, účast na jednání před soudem prvního stupně dne 26. 10. 2023 a vyjádření k odvolání ze dne 26. 1. 2024), paušální náhrady hotových výdajů ve výši 900 Kč za 3 úkony po 300 Kč podle § 13 odst. 4 advokátního tarifu, náhrady za 21 % DPH z částky 6.600 Kč ve výši 1.386 Kč; a dále z odměny advokáta vypočtené z tarifní hodnoty ve výši 20.269 Kč, tj. ve výši 1.940 Kč za 1 úkon právní služby, a to za účast na jednání před odvolacím soudem dne 5. 3. 2024, paušální náhrady hotových výdajů ve výši 300 Kč za 1 úkon podle § 13 odst. 4 advokátního tarifu a náhrady za 21 % DPH z částky 2.240 Kč

ve výši 470 Kč. Třídenní lhůtu k plnění odvolací soud určil podle § 160 odst. 1 věta před středníkem o. s. ř.

Poučení:

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

Praha 5. března 2024

JUDr. Jana Knotková v. r.
předsedkyně senátu