



ČESKÁ REPUBLIKA  
**ROZSUDEK**  
**JMÉNEM REPUBLIKY**  
(anonymizovaný opis)

Okresní soud v Mostě rozhodl v senátě složeném z předsedy senátu Mgr. Karla Štíčky a přísedících Mgr. Milana Vodičky a Ludmily Sokolovské ve věci

žalobce: [osobní údaje žalobce]

proti

žalované: Vršanská uhelná, a. s., IČO 28678010  
sídlem V. Řezáče 315, 434 67 Most  
zastoupená advokátem JUDr. Petrem Voříškem, Ph.D., LL.M.  
sídlem Přístavní 321/14, 170 00 Praha 7

**o 206 000 Kč s příslušenstvím**

**takto:**

- I. Žaloba na zaplacení částky 206 000 Kč spolu s úrokem z prodlení ve výši 8,05 % ročně z částky 206 000 Kč od 14. 1. 2017 do zaplacení, se zamítá.
- II. Žalobce je povinen nahradit žalované na nákladech řízení částku 62 702,78 Kč do tří dnů od právní moci rozsudku k rukám právního zástupce žalované.

**Odůvodnění:**

1. Žalobce se žalobou, doručenou Okresnímu soudu v Mostě dne 24. 4. 2017 domáhal, aby žalované byla uložena povinnost zaplatit mu částku 206 000 Kč spolu s úrokem z prodlení ve výši 8,05 % z částky 206 000 Kč od 14. 1. 2017 do zaplacení a náklady soudního řízení.
2. Žalobce uplatněné nároky odůvodnil tím, že od 1. 3. 2009 pracoval pro žalovanou jako zaměstnanec na pozici „specialista S/ Právník“. Dne 15. 8. 2016 uzavřel s žalovanou dohodu o rozvázání pracovního poměru, podle které měl pracovní poměr skončit dne 7. 11. 2016. V souladu

s interními předpisy žalované měla být žalobci vyplacena roční odměna ve výši až 29 % stanovené smluvní tarifní mzdy. Tato odměna mu však vyplacena nebyla.

3. Žalovaná s žalobou nesouhlasila. Vyjádřila se tak, že veškeré odměny, na které žalobci za trvání pracovního poměru vznikl nárok, byly vyplaceny. Tvrzený nárok na roční odměnu v roce 2016 žalovaná nepovažuje za důvodný, neboť žalobci na roční odměnu v roce 2016 nárok nevznikl. Žalovaná ze Smlouvy o individuálních mzdových podmínkách dovozovala, že roční odměna ze stanovené tarifní mzdy nepředstavovala nárokovou složku mzdy. O nároku na roční odměnu rozhodovalo představenstvo žalované a tato odměna byla, v případě žalobce, přiznávána v rozsahu 0 % až 29 % stanovené smluvní tarifní mzdy, v souladu s ujednáním ve Smlouvě o individuálních mzdových podmínkách. Představenstvo žalované na zasedání konaném dne 21. 12. 2016 rozhodlo, že žalobci bude za rok 2016 přiznána roční odměna 0 %. Z toho důvodu má žalovaná za to, že žalobci nárok na roční odměnu v roce 2016 nevznikl.

4. Dokazování soud provedl výsledkem svědků a důkazy listinnými.

5. Ze svědecké výpovědi Bc. [jméno] [příjmení], [datum narození], zaměstnance žalované na pozici personální ředitel, k návrhu žalobce soud zjistil, že roční odměna byla žalovanou v roce 2015 vyplacena i těm zaměstnancům, kteří u ní v témže roce skončili pracovní poměr. V roce 2016 byla situace taková, že byla vyhlášena organizační změna a ti zaměstnanci, kteří byli vyhodnoceni jako nepotřební, s těmi byl pracovní poměr ukončen. Dle vyjádření svědka, pokud zaměstnanci, se kterými byl ukončen pracovní poměr a měli zároveň uzavřenu s žalovanou Smlouvu o individuálních mzdových podmínkách a nebyla jim přiznána roční odměna, stalo se tak z rozhodnutí představenstva. Pokud jde o výplatu ročních odměn, dochází k ní na základě rozhodnutí představenstva žalované.

6. Z pracovní smlouvy, uzavřené dne 27. 2. 2009 mezi žalobcem a žalovanou soud zjistil, že žalobce byl od 1. 3. 2009 zaměstnancem žalované na pozici „specialista/S právník“. V pracovní smlouvě bylo uvedeno, že ujednání o mzdě jsou upravena v platné kolektivní smlouvě a v rozhodnutí o stanovení tarifní mzdy.

7. Z dohody o změně pracovní smlouvy ze dne 1. 1. 2014 s účinností od téhož dne soud zjistil, že žalobce byl zařazen do pracovní pozice „S – Právník“. Dle této dohody žalobci náleží mzda dohodnutá ve smlouvě o individuálních mzdových podmínkách, uzavřené mezi žalovanou a žalobcem. Další práva a povinnosti mezi žalobcem a žalovanou měly upravovat i interní předpisy, pokud byly žalovanou vydány. Žalobce v této dohodě rovněž potvrdil, že byl mimo jiné seznámen i s pracovními a mzdovými podmínkami v rámci žalované.

8. Ze smlouvy o individuálních mzdových podmínkách, uzavřené dne 1. 1. 2014 soud zjistil, že žalovanou byla žalobci stanovena smluvní tarifní mzda ve výši 69 400 Kč měsíčně. Dále podle této smlouvy žalobci náležela roční odměna v souladu s platným interním předpisem žalované, tzv. pravidly hmotné zainteresovanosti zaměstnanců Vršanské uhelné, a.s., ve výši až 29 % stanovené smluvní tarifní mzdy za toto období.

9. Z dohody o rozvázání pracovního poměru uzavřené dne 15. 8. 2016 mezi žalobcem a žalovanou soud zjistil, že pracovní poměr žalobce měl u žalované skončit ke dni 7. 11. 2016. K samotnému uzavření dohody došlo v souvislosti s vyhlášenou organizační změnou. Při skončení pracovního poměru bylo žalobci poskytnuto odstupné.

10. Z předžalobní upomínky žalobce ze dne 3. 4. 2017 soud zjistil, že byla žalované doručena téhož dne. V této upomínce žalobce vypočítal a uplatnil svůj nárok na roční odměnu za rok 2016 a vyzval žalovanou k jejímu uhrazení do 14. 4. 2017. V předžalobní upomínce žalobce svůj nárok odůvodnil uzavřením Smlouvy o individuálních mzdových podmínkách s žalovanou dne 1. 1. 2014 s tím, že žalovaná je s uhrazením roční odměny v prodlení od 14. 1. 2017.

11. Ze stanoviska žalované ze dne 12. 7. 2017, doručené žalobci jako odpověď na předžalobní upomínku ze dne 3. 4. 2017 soud zjistil, že žalovaná jej neuznala, neboť na ni žalobci nevznikl nárok. Toto žalovaná odůvodnila zněním Smlouvy o individuálních mzdových podmínkách, uzavřených mezi žalobcem a žalovanou.

12. Z dokumentu žalované, Pravidla hmotné zainteresovanosti pro poskytování ročních odměn zaměstnancům Vršanské uhelné a.s. s uzavřenou smlouvou o individuálních mzdových podmínkách, platná pro rok 2016“ soud zjistil, že se jedná o interní dokument v rámci žalované, ovlivňující vyplácení ročních odměn a týká se pouze zaměstnanců s uzavřenými smlouvami o individuálních mzdových podmínkách. Dále na základě tohoto dokumentu v bodě č. 3 k výpočtu odměny dochází součinem stanovené základní procentní sazby odměny a součtu smluvních tarifních mezd zaměstnance za kalendářní rok. V bodě č. 6 je stanoveno, že vyhodnocení plnění priorit žalované a nárok na odměnu přiznává představenstvo žalované.

13. Z dokumentu žalované, Pravidla hmotné zainteresovanosti pro poskytování ročních odměn zaměstnancům Vršanské uhelné a.s. s uzavřenou smlouvou o individuálních mzdových podmínkách, platná pro rok 2015“ soud zjistil, že v roce předcházejícím roku, za který uplatnil žalobce nárok na roční odměnu, platila stejná pravidla pro výpočet a přiznání roční odměny.

14. Z dokumentu žalované, Pravidla hmotné zainteresovanosti pro poskytování ročních odměn zaměstnancům Vršanské uhelné a.s. s uzavřenou smlouvou o individuálních mzdových podmínkách, platná pro rok 2017“ soud zjistil, že v roce následujícím po roku, za který uplatnil žalobce nárok na roční odměnu, platila stejná pravidla pro výpočet a přiznání roční odměny.

15. Z částečného výpisu ze ZÁPISU č. 15/ 2016 z jednání představenstva žalované, které se konalo 21. 12. 2016 (zápis vyhotoven 22. 12. 2016) soud zjistil, že představenstvo rozhodlo o základní procentní sazbě odměny za 2016 pro zaměstnance s uzavřenou Smlouvou o individuálních mzdových podmínkách v rozsahu procentních sazeb. Mezi jednotlivými zaměstnanci se nacházel i žalobce s tím, že představenstvo žalované ve vztahu k němu určilo základní sazbu roční odměny 0 %, přičemž je zde uveden i rozsah této sazby 0- 29 %.

16. Z dokumentu PAS VUAS 16. 12. 2015 soud zjistil, že se jedná o část zápisu jednání představenstva žalované. V tomto zápisu představenstvo schválilo plnění ročních priorit za rok 2015 ve výši 100 %. Současně představenstvo uložilo generálnímu řediteli realizovat výplatu ročních odměn v souladu s interním dokumentem žalované, Pravidla hmotné zainteresovanosti pro poskytování ročních odměn zaměstnancům Vršanské uhelné a.s. s uzavřenou smlouvou o individuálních mzdových podmínkách, platná pro rok 2015“ s výplatou za měsíc prosinec 2015.

17. Z dokumentu PAS VUAS 19. 12. 2017 soud zjistil, že se jedná o část zápisu jednání představenstva žalované. V tomto zápisu představenstvo schválilo plnění ročních priorit za rok 2017 ve výši 100 %. Představenstvo dále určilo, že základní procentní sazby odměny za 2017 pro zaměstnance s uzavřenou Smlouvou o individuálních mzdových podmínkách, obdobně jako v roce 2016.

18. Z pracovní smlouvy, uzavřené dne 24. 9. 2013 mezi [titul]. [jméno] [příjmení], [anonymizováno], [příjmení] a žalovanou soud zjistil, že [titul]. [příjmení] byl od 1. 10. 2013 zaměstnancem žalované na pozici, VOÚ Vedoucí odborného útvaru“. V pracovní smlouvě bylo uvedeno, že [titul]. [příjmení] náleží mzda dohodnutá ve smlouvě o individuálních mzdových podmínkách, uzavřené mezi žalovanou a zaměstnancem. Další práva a povinnosti mezi zaměstnancem a žalovanou měly upravovat i interní předpisy, pokud byly žalovanou vydány.

19. Ze smlouvy o individuálních mzdových podmínkách, uzavřené dne 1. 10. 2012 mezi [titul]. [jméno] [příjmení], Ph.D., [příjmení] a žalovanou soud zjistil, že žalovanou byla zaměstnanci stanovena smluvní tarifní měsíční mzda ve blíže neuvedené výši v českých korunách. Dále podle této smlouvy zaměstnanci náleží roční odměna v souladu s platným interním předpisem žalované,

tzv. pravidly hmotné zainteresovanosti zaměstnanců Vršanské uhelné, a.s., ve výši až 29 % stanovené smluvní tarifní mzdy za toto období.

20. Z dohody o rozvázání pracovního poměru uzavřené dne 23. 8. 2016 mezi [titul]. [jméno] [příjmení], Ph.D., [příjmení] a žalovanou soud zjistil, že pracovní poměr zaměstnance měl u žalované skončit ke dni 31. 8. 2016. K samotnému uzavření dohody došlo v souvislosti s vyhlášenou organizační změnou. Při skončení pracovního poměru bude zaměstnanci poskytnuto odstupné.

21. Z pracovní smlouvy, uzavřené mezi [jméno] [příjmení] a žalovanou soud zjistil, že pan [příjmení] byl od 1. 11. 2013 zaměstnancem žalované na pozici, „Vedoucí vnějších vztahů a komunikace“. V pracovní smlouvě bylo uvedeno, že zaměstnanci náleží mzda dohodnutá ve smlouvě o individuálních mzdových podmínkách, uzavřené mezi žalovanou a zaměstnancem. Další práva a povinnosti mezi zaměstnancem a žalovanou měly upravovat i interní předpisy, pokud byly žalovanou vydány.

22. Ze smlouvy o individuálních mzdových podmínkách, uzavřené dne [datum] mezi [jméno] [příjmení] a žalovanou soud zjistil, že žalovanou byla zaměstnanci stanovena smluvní tarifní měsíční mzda ve blíže neuvedené výši v českých korunách. Dále podle této smlouvy zaměstnanci náleží roční odměna v souladu s platným interním předpisem žalované, tzv. pravidly hmotné zainteresovanosti zaměstnanců Vršanské uhelné, a.s., ve výši až 40 % stanovené smluvní tarifní mzdy za toto období.

23. Z dohody o rozvázání pracovního poměru uzavřené dne 28. 7. 2016 mezi [jméno] [příjmení] a žalovanou soud zjistil, že pracovní poměr zaměstnance měl u žalované skončit ke dni 31. 7. 2016. K samotnému uzavření dohody došlo v souvislosti s vyhlášenou organizační změnou. Při skončení pracovního poměru bude zaměstnanci poskytnuto odstupné.

24. Z pracovní smlouvy, uzavřené dne 1. 1. 2014 mezi Mgr. [titul]. [jméno] [příjmení] a žalovanou soud zjistil, že Mgr. [titul]. Hebký byl od [datum] zaměstnancem žalované na pozici, „S - Právník“. V pracovní smlouvě bylo uvedeno, že zaměstnanci náleží mzda dohodnutá ve smlouvě o individuálních mzdových podmínkách, uzavřené mezi žalovanou a zaměstnancem. Další práva a povinnosti mezi zaměstnancem a žalovanou měly upravovat i interní předpisy, pokud byly žalovanou vydány.

25. Ze smlouvy o individuálních mzdových podmínkách, uzavřené dne 1. 1. 2014 mezi Mgr. [titul]. [jméno] [příjmení] a žalovanou soud zjistil, že žalovanou byla zaměstnanci stanovena smluvní tarifní měsíční mzda ve blíže neuvedené výši v českých korunách. Dále podle této smlouvy zaměstnanci náleží roční odměna v souladu s platným interním předpisem žalované, tzv. pravidly hmotné zainteresovanosti zaměstnanců Vršanské uhelné, a.s., ve výši až 29 % stanovené smluvní tarifní mzdy za toto období.

26. Z dohody o rozvázání pracovního poměru uzavřené dne 27. 9. 2016 mezi Mgr. [titul]. [jméno] [příjmení] a žalovanou soud zjistil, že pracovní poměr zaměstnance měl u žalované skončit ke dni [datum]. K samotnému uzavření dohody došlo v souvislosti s vyhlášenou organizační změnou. Při skončení pracovního poměru bude zaměstnanci poskytnuto odstupné.

27. Z dohody o změně pracovní smlouvy s individuálními a mzdovými podmínkami uzavřené dne 31. 10. 2008 mezi [titul]. [jméno] [příjmení] a žalovanou s účinností od 1. 11. 2008 soud zjistil, že [titul]. [příjmení] byla zařazena do pracovní pozice, „odborný ředitel/OŘ ekonomický ředitel“. Dle této dohody se ustanovení smlouvy s dohodnutými individuálními podmínkami nemění a zůstávají v platnosti.

28. Ze smlouvy o individuálních mzdových podmínkách, uzavřené dne 1. 1. 2014 mezi [titul]. [jméno] [příjmení] a žalovanou soud zjistil, že žalovanou byla zaměstnankyni na pozici, „OŘ – Ekonomický ředitel“ stanovena smluvní tarifní měsíční mzda v blíže neuvedené výši v českých

korunách. Dále podle této smlouvy zaměstnankyni náleží roční odměna v souladu s platným interním předpisem žalované, tzv. pravidly hmotné zainteresovanosti zaměstnanců Vršanské uhelné, a.s., ve výši až 43 % stanovené smluvní tarifní mzdy za toto období.

29. Z dohody o rozvázání pracovního poměru uzavřené dne 8. 6. 2016 mezi [titul]. [jméno] [příjmení] a žalovanou soud zjistil, že pracovní poměr zaměstnankyně měl u žalované skončit ke dni 30. 6. 2016. Při skončení pracovního poměru bude zaměstnankyni poskytnuto odstupné.

30. Z kolektivní smlouvy Vršanské uhelné a.s. na léta 2015 – 2017 soud zjistil, že byla účinná od [datum] nejdéle do [datum] a vztahovala se na všechny zaměstnance žalované. Součástí kolektivní smlouvy je i Příloha č. 1 – Mzdový předpis. V článku 2.6 kolektivní smlouvy je uvedeno, že smluvní tarifní mzda zaměstnanců může být žalovanou stanovena ve Smlouvě o individuálních mzdových podmínkách, nebo i jiném dokumentu. Dále je v čl. 18 kolektivní smlouvy uvedeno, že zaměstnancům s uzavřenou Smlouvou o individuálních mzdových podmínkách se poskytují odměny v souladu s Pravidly hmotné zainteresovanosti, interním dokumentem žalované.

31. Z pracovní smlouvy, uzavřené dne 15. 12. 2006 mezi [titul]. [jméno] [jméno] a žalovanou soud zjistil, že [titul]. [jméno] byl od 1. 1. 2007 zaměstnancem žalované na pozici, vedoucí odborného útvaru/VOÚ vedoucí odborného útvaru“. V pracovní smlouvě bylo uvedeno, že zaměstnanci náleží mzda dohodnutá ve smlouvě o individuálních mzdových podmínkách, uzavřené mezi žalovanou a zaměstnancem. Další práva a povinnosti mezi zaměstnancem a žalovanou měly upravovat i interní předpisy, zejména kolektivní smlouva a pracovní řád.

32. Ze smlouvy o individuálních mzdových podmínkách, uzavřené dne 27. 6. 2008 mezi [titul]. [jméno] [jméno] a žalovanou soud zjistil, že žalovanou byla zaměstnanci na pozici, vedoucí odborného útvaru – rekultivace a ekologie“ stanovena smluvní tarifní měsíční mzda 60 900 Kč měsíčně. Dále podle této smlouvy zaměstnanci náleží roční odměna v souladu s platným interním předpisem žalované, tzv. pravidly hmotné zainteresovanosti zaměstnanců Vršanské uhelné, a.s., ve výši 29 % stanovené smluvní tarifní mzdy.

33. Z rozvázání pracovního poměru výpovědi dle § 52 písm. c) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ze dne 4. 6. 2015 dané [titul]. [jméno] [jméno] žalovanou soud zjistil, že pracovní poměr zaměstnance měl u žalované skončit uplynutím dvouměsíční výpovědní doby. Při skončení pracovního poměru bude zaměstnanci poskytnuto odstupné.

34. Ze smlouvy o individuálních mzdových podmínkách, uzavřené dne 31. 10. 2008 mezi [titul]. [jméno] [příjmení] a žalovanou soud zjistil, že žalovanou byla zaměstnanci na pozici, odborný ředitel/OR technický ředitel“ stanovena smluvní tarifní měsíční mzda 104 000 Kč měsíčně. Dále podle této smlouvy zaměstnanci náleží roční odměna v souladu s platným interním předpisem žalované, tzv. pravidly hmotné zainteresovanosti zaměstnanců Vršanské uhelné, a.s., ve výši 43 % stanovené smluvní tarifní mzdy.

35. Z dohody o rozvázání pracovního poměru uzavřené dne 8. 6. 2016 mezi [titul]. [jméno] [příjmení] a žalovanou soud zjistil, že pracovní poměr zaměstnance měl u žalované skončit ke dni 30. 9. 2017. K dohodě o rozvázání pracovního poměru došlo bez uvedení důvodu.

36. Z rozhodnutí jediného akcionáře společnosti Vršanská uhelná a.s. ze dne 29. 9. 2017 soud zjistil, že z rozhodnutí ředitele [jméno] [příjmení] bylo akceptováno odstoupení [titul]. [jméno] [příjmení] z funkce člena představenstva žalované s účinností ke dni 30. 9. 2017. Dále byl na základě tohoto rozhodnutí jmenován [titul]. [jméno] [příjmení] s účinností od [datum] do funkce člena představenstva žalované.

37. Z pracovní smlouvy, uzavřené blíže neurčeného dne mezi Mgr. [titul]. [jméno] [příjmení] a žalovanou soud zjistil, že Mgr. [titul]. [příjmení] byl od 1. 11. 2017 zaměstnancem žalované na pozici, Zástupce ředitele projektu inženýrských sítí [příjmení] koridoru“. V pracovní smlouvě bylo uvedeno, že zaměstnanci náleží mzda dohodnutá ve smlouvě o individuálních mzdových

podmínkách, uzavřené mezi žalovanou a zaměstnancem. Další práva a povinnosti mezi zaměstnancem a žalovanou měly upravovat i interní předpisy, zejména kolektivní smlouva a pracovní řád.

38. Ze smlouvy o individuálních mzdových podmínkách, uzavřené blíže neurčeného dne mezi Mgr. [titul]. [jméno] [příjmení] a žalovanou soud zjistil, že žalovanou byla zaměstnanci na pozici „Zástupce ředitele projektu inženýrských sítí [příjmení] koridoru“ stanovena smluvní tarifní měsíční mzda ve výši 80 000 Kč měsíčně. Podle této smlouvy zaměstnanec neměl sjednán nárok na roční odměnu.

39. Z dohody o rozvázání pracovního poměru uzavřené dne [datum] mezi Mgr. [titul]. [jméno] [příjmení] a žalovanou soud zjistil, že pracovní poměr zaměstnance měl u žalované skončit ke dni [datum]. K dohodě o rozvázání pracovní poměru došlo bez uvedení důvodu.

40. Z vyhlášení o organizační změně Vršanské uhelné a.s., Severní energetické a.s. a Coal Services a.s. z roku 2016, soud zjistil, že organizační změna nastala nejdříve k 1. 10. 2016 a týkala se dvanácti oddělení žalované, včetně oddělení právního. K vyhlášení organizační změny představenstvem žalované došlo z důvodu nepříznivé situace na energetickém trhu.

41. Tímto soud zcela vyčerpал důkazní návrhy účastníků a z provedeného dokazování učinil následující závěry.

42. Soud má za zjištěné, že mezi žalobcem a žalovanou vznikl hlavní pracovní poměr ke dni 1. 3. 2009. Pracovní poměr žalobce k žalované zanikl dne [datum] na základě dohody o rozvázání pracovního poměru uzavřené mezi žalobcem a žalovanou dne 15. 8. 2016. Dále má soud za zjištěné, že žalobce byl v průběhu roku 2016 odměňován na základě Smlouvy o individuálních mzdových podmínkách ze dne 1. 1. 2014 a jeho mzdové podmínky byly dále upraveny Pravidly hmotné zainteresovanosti zaměstnanců pro rok 2016 a kolektivní smlouvou. V roce 2016 byl kromě žalobce ukončen pracovní poměr ještě s dalšími čtyřmi zaměstnanci, kteří stejně jako žalobce měli s žalovanou uzavřenu Smlouvu o individuálních mzdových podmínkách a byla jim přiznána roční odměna v rozsahu 0 %. Jedná se o zaměstnance [titul]. [jméno] [příjmení], [jméno] [příjmení], Mgr. [titul]. [jméno] [příjmení] a [titul]. [jméno] [příjmení] [jméno], [příjmení]. V roce 2015 byl ukončen pracovní poměr se zaměstnancem [titul]. [jméno] [jméno], který měl s žalovanou uzavřenu Smlouvu o individuálních mzdových podmínkách s tím, že na rozdíl od žalobce a ostatních zaměstnanců, se kterými byl ukončen pracovní poměr v roce 2016, a byla jim přiznána roční odměna v rozsahu 0 %, měl [titul] [jméno] roční odměnu sjednanu jako fixní procentuální hodnotu ve výši 29 %. V roce 2017 byl ukončen pracovní poměr se zaměstnanci [titul]. [jméno] [příjmení] a Mgr. [titul]. [jméno] [příjmení] [titul]. [příjmení] měl s žalovanou uzavřenu Smlouvu o individuálních mzdových podmínkách s tím, že na rozdíl od žalobce a ostatních zaměstnanců, se kterými byl ukončen pracovní poměr v roce 2016, a byla jim přiznána roční odměna v rozsahu 0 %, měl roční odměnu sjednanu jako fixní procentuální hodnotu ve výši 43 %. Mgr. [titul]. [příjmení] měl také s žalovanou uzavřenu Smlouvu o individuálních mzdových podmínkách, ale neměl vůbec sjednanu roční odměnu. Na základě interních dokumentů žalované, tzv. Pravidel hmotné zainteresovanosti pro roky 2015, 2016 a 2017 o přiznání nároku na odměnu rozhoduje představenstvo žalované. Současně může odměnu na základě komplexního posouzení zaměstnancem dosahovaných pracovních výsledků snížit až o 100 % jednak generální ředitel žalované a představenstvo žalované. Představenstvo žalované na svých jednáních obvykle v prosinci rozhoduje o přiznání ročních odměn zaměstnancům s uzavřenou Smlouvou o individuálních mzdových podmínkách v konkrétní procentuální výši, nemají-li sjednanu odměnu fixní. Nedošlo tak k žalobcem tvrzené diskriminaci, zmíněné v podání, doručeném okresnímu soudu v Mostě dne 29. 1. 2018, tím, že mu v roce 2016 byla přiznána roční odměna 0 %. Kromě žalobce představenstvo žalované na svém jednání dne 21. 12. 2016 rozhodlo o sazbě roční odměny pro celkem 28 zaměstnanců. U všech těchto zaměstnanců představenstvo takto rozhodovalo z důvodu, že na základě uzavřené Smlouvy o individuálních mzdových podmínkách měli tito

zaměstnanci sjednání základní sazbu roční odměny v rozsahu od 0 % do maximálně 43 %. Kromě žalobce a čtyř dalších zaměstnanců přiznalo představenstvo zaměstnancům s uzavřenou Smlouvou o individuálních mzdových podmínkách odměnu v maximální výši tohoto rozsahu. Žalobci a zaměstnancům [titul]. [jméno] [příjmení], [jméno] [příjmení], Mgr. [titul]. [jméno] [příjmení] a [titul]. [jméno] [příjmení] [jméno], [příjmení] přiznalo představenstvo roční odměnu 0 %.

43. Právně je věc třeba posoudit podle zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce (dále zák. práce), ve znění účinném ke dni vzniku uplatněných nároků a subsidiárně podle občanského zákoníku č. 40/1964 Sb. (dále jen obč. zák.) a nového občanského zákoníku č. 89/2012 Sb. (dále jen o. z.).

44. Podle § 2 odst. 1 zák. práce závislá práce musí být vykonávána za mzdu, plat nebo odměnu za práci, na náklady a odpovědnost zaměstnavatele, v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě.

45. Podle § 4a zák. práce odchylná úprava práv nebo povinností v pracovněprávních vztazích nesmí být nižší nebo vyšší, než je právo nebo povinnost, které stanoví tento zákon nebo kolektivní smlouva jako nejméně nebo nejvýše přípustné. K odchylné úpravě může dojít smlouvou, jakož i vnitřním předpisem; k úpravě povinností zaměstnance však smí dojít jen smlouvou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.

46. Podle § 23 odst. 1 zák. práce v kolektivní smlouvě je možné upravit práva zaměstnanců v pracovněprávních vztazích, jakož i práva nebo povinnosti smluvních stran této smlouvy. K ujednáním v kolektivní smlouvě, která zaměstnancům ukládají povinnosti nebo zkracují jejich práva stanovená tímto zákonem, se nepřihlíží.

47. Podle § 38 odst. 1 písm. a) zák. práce je zaměstnavatel povinen přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy, platit mu za vykonanou práci mzdu nebo plat, vytvářet podmínky pro plnění jeho pracovních úkolů a dodržovat ostatní pracovní podmínky stanovené právními předpisy, smlouvou nebo stanovené vnitřním předpisem.

48. Podle § 109 odst. 1 zák. práce za vykonanou práci přísluší zaměstnanci mzda, plat nebo odměna z dohody za podmínek stanovených tímto zákonem, nestanoví-li tento zákon nebo zvláštní právní předpis jinak

49. Podle § 113 odst. 1 zák. práce se mzda sjednává ve smlouvě nebo ji zaměstnavatel stanoví vnitřním předpisem anebo určuje mzdovým výměrem, není-li v odstavci 2 stanoveno jinak.

50. Podle § 134 zák. práce za úspěšné splnění mimořádného nebo zvlášť významného pracovního úkolu může zaměstnavatel poskytnout zaměstnanci odměnu

51. Podle § 141 odst. 5 zák. práce při skončení pracovního poměru je zaměstnavatel povinen vyplatit zaměstnanci na jeho žádost mzdu nebo plat za měsíční období, na které mu vzniklo právo, v den skončení pracovního poměru. Jestliže to neumožňuje technika výpočtu mezd nebo platů, je zaměstnavatel povinen mu vyplatit mzdu nebo plat nejpozději v nejbližším pravidelném termínu výplaty mzdy nebo platu následujícím po dni skončení pracovního poměru.

52. Podle § 305 odst. 1 zák. práce zaměstnavatel může vnitřním předpisem stanovit práva v pracovněprávních vztazích, z nichž je oprávněn zaměstnanec, výhodněji, než stanoví tento zákon. Zakazuje se, aby vnitřní předpis ukládal zaměstnanci povinnosti nebo zkracoval jeho práva stanovená tímto zákonem. Odchýlí-li se zaměstnavatel od tohoto zákazu, nepřihlíží se k tomu

53. Soud na základě výše uvedeného dospěl k názoru, že žalobce měl s žalovanou uzavřenu Smlouvu o individuálních mzdových podmínkách a zároveň v rámci žalované platila Pravidla hmotné zainteresovanosti zaměstnanců Vršanské uhelné a.s. Roční odměna žalobce odvisela od procentuálního násobku roční tarifní mzdy a přiznání tohoto násobku odviselo od rozhodnutí představenstva žalované. Ve Smlouvě o individuálních mzdových podmínkách byl procentuální násobek odměny z roční tarifní mzdy uveden jako rozsah 0 % až 29 % O rozsahu na svých

jednáních rozhodovalo v souladu s Pravidly hmotné zainteresovanosti zaměstnanců Vršanské uhelné a.s. představenstvo žalované. Byla-li tedy v případě žalobce sjednána roční odměna z tarifní mzdy jako procentuální rozsah 0 % až 29 %, je tato odměna nenároková do té doby, než představenstvo rozhodne, jaké procento z tohoto rozsahu zaměstnanci přizná. K tomu obdobně rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp.zn. 21 Cdo 1754/2015 ze dne 16. února 2016.

54. V případě žalobce představenstvo žalované na svém jednání dne 21. 12. 2016 rozhodlo, že žalobci bude přiznána roční odměna ve výši 0 % roční tarifní mzdy, což bylo plně v jeho působnosti. Proto v tomto případě soud uzavřel, že návrh žalobce je zcela nedůvodný a důsledně tomu žalobu v plném rozsahu zamítl (výrok sub I).

55. Soud dále rozhodl o náhradě nákladů řízení podle ustanovení § 142 odst. 1 a § 142a zák. č. 99/1963 Sb. občanský soudní řád (dále o.s.ř.) Náklady řízení v tomto případě sestávají z odměny právního zastoupení určené podle vyhlášky ministerstva spravedlnosti č. 177/1996 Sb. o odměnách advokátů a náhradách advokátů za poskytování právních služeb (advokátní tarif, dále AT) počítaných z tarifní hodnoty 206 000 Kč (§ 9 odst. 3 písm. a) AT) za 5 úkonů po 9 140 Kč (1x za převzetí právního zastoupení, 1x písemné podání ve věci samé, 3x účast při jednání) – 45 700 Kč + 21 % DPH ve výši 9 597 Kč = celkem 55 297 Kč. Náhrada hotových výdajů (režijní paušál) po 300 Kč za 5 úkonů – 1 500 Kč + 21 % DPH ve výši 315 Kč = celkem 1 815 Kč. Náhrada za ztrátu času 12 x 0,5 hod. po 100 Kč – 1 200 Kč + 21 % DPH ve výši 252 Kč = celkem 1 452 Kč. Právním zástupcem žalované vyúčtované náklady na cestovné k soudnímu jednání ve dnech 4. 6. 2018, 5. 11. 2018 a 29. 1. 2020 v rozsahu 3 x Praha – Most – Praha (180 km jedna cesta) vozidlem Toyota Corolla [registrační značka], o spotřeba 7,3 litrů /100 km. Za celkem 360 km činí pohonné hmoty 801 Kč, amortizace 1 440 Kč (360 x 4 Kč náhrady za používání vozidla na jeden km) v roce 2018. V roce 2020 za celkem 180 km činí pohonné hmoty 420 Kč, amortizace 756 Kč (180 x 4,20 Kč náhrady za používání vozidla na jeden km). Celkem cestovné ve výši 3 418 Kč + 21 % DPH ve výši 717,28 Kč Celkem v roce 2018 a v roce 2020 4 138,78 Kč. Soud považuje náklady v celkové 62 702,78 Kč za účelně vynaložené a zcela úspěšně žalované přiznal jejich náhradu v plném rozsahu tak, že samotná náhrada byla určena k rukám právního zástupce žalované (výrok sub II).

### **Poučení:**

Proti tomuto rozsudku lze podat odvolání do 15 dnů ode dne doručení jeho písemného vyhotovení, a to ke Krajskému soudu v Ústí nad Labem, prostřednictvím Okresního soudu v Mostě. Odvolání je třeba podat ve dvojím vyhotovení.

Most 29. ledna 2020

Mgr. Karel Štíčka  
předsedkyně senátu