

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 08.11.2004, sp. zn. 21 Cdo 537/2004, ECLI:CZ:NS:2004:21.CDO.537.2004.1

Číslo: 28/2005

Právní věta: Nenároková (fakultativní) složka mzdy se v důsledku rozhodnutí zaměstnavatele o jejím přiznání stává složkou mzdy nárokovou (obligatorní).

Soud: Nejvyšší soud

Datum rozhodnutí: 08.11.2004

Spisová značka: 21 Cdo 537/2004

Číslo rozhodnutí: 28

Číslo sešitu: 3

Typ rozhodnutí: Rozsudek

Hesla: Mzda (a jiné obdobné příjmy)

Předpisy: § 1 předpisu č. 1/1992Sb.
§ 18 odst. 2 předpisu č. 1/1992Sb.
§ 2 předpisu č. 1/1992Sb.
§ 4 odst. 1 předpisu č. 1/1992Sb.
§ 4 odst. 2 předpisu č. 1/1992Sb.
§ 4 odst. 3 předpisu č. 1/1992Sb.

Druh: Rozhodnutí ve věcech občanskoprávních, obchodních a správních

Sbírkový text rozhodnutí:

Žalobce se domáhal, aby bylo žalované uloženo zaplatit mu 196 000 Kč s 10% úrokem z prodlení od 7. 10. 2000 do zaplacení. Žalobu odůvodňoval zejména tím, že v době trvání jeho pracovního poměru u žalované (pracovní poměr trval od 1. 10. 1993 do 31. 10. 2000) mu byl dne 11. 9. 2000 v kanceláři ředitele právní divize předán dopis, ve kterém mu žalovaná „přiznala k vyplacení mimořádnou odměnu ve výši 196 000 Kč spolu s výplatou mzdy za měsíc září, tj. dne 6. 10. 2000.“ Dne 6. 10. 2000 ani později nebyla žalobci tato odměna vyplacena a na jeho upomínku ze dne 6. 11. 2000 mu žalovaná sdělila, že odměna nebyla přiznána na základě nových skutečností týkajících se pracovního výkonu žalobce. Tvrzení žalované, že byla oprávněna přiznanou odměnu kdykoliv odejmout, považuje žalobce za protiprávní, neboť nevyplacení odměny je v rozporu s § 240 odst. 3 a § 7 odst. 2 zákoníku práce.

O b v o d n í s o u d pro Prahu 1 rozsudkem ze dne 7. 5. 2002 žalobě vyhověl a rozhodl, že žalovaná je povinna nahradit žalobci náklady řízení ve výši 7840 Kč. Po provedeném dokazování dospěl k závěru, že mezi účastníky byla uzavřena dohoda o skončení pracovního poměru ke dni 30. 9. 2000 a že dopisem ze dne 11. 9. 2000 nadřizený žalobce (ředitel divize) žalobci oznámil, že mu s odvoláním na ustanovení platového řádu žalované přiznává k vyplacení mimořádnou odměnu 196 000 Kč, aniž

by tato výplata byla vázána na splnění jakékoliv podmínky. Námitka žalované, že podmínkou pro výplatu přiznané odměny bylo rozvázání pracovního poměru, že s ohledem na pozdější chování žalobce bylo od výplaty odměny upuštěno a že tedy žalobce na její výplatu nemá nárok, podle soudu prvního stupně nemá pro posouzení věci význam. Žalobce má totiž nárok na mzdu za vykonanou práci podle ustanovení § 4 odst. 1 zák. č. 1/1992 Sb. a žalovaná jako zaměstnavatel upravila přiznání a výplatu odměn vydaným vnitřním mzdovým předpisem, s jehož obsahem byli zaměstnanci seznámeni. V souladu s tímto mzdovým předpisem (ustanovením článku 17 písm. a/ Platového řádu) přiznala žalobci mimořádnou odměnu ve výši, jíž se žalobce důvodně domáhá.

K odvolání žalované M ě s t s k ý s o u d v Praze rozsudkem ze dne 24. 6. 2003 rozsudek soudu prvního stupně změnil tak, že žalobu zamítl, a rozhodl, že žalobce je povinen zaplatit žalované na nákladech řízení před soudem prvního stupně 34 125 Kč a na nákladech odvolacího řízení 41 890 Kč, v obou případech k rukám advokáta JUDr. F. H. Vycházeje z toho, že podle čl. 6 Platového řádu žalované mimořádná odměna patří mezi tzv. „nenárokové složky mzdy“, že vznik nároku na tuto odměnu „je podmíněn splněním zvláštního rozhodnutí zaměstnavatele, resp. návrhu nadřízeného zaměstnance schváleného příslušným vedoucím zaměstnancem,“ a že v případě žalobce byl návrh na přiznání odměny z hlediska platového řádu perfektní, dospěl stejně jako soud prvního stupně k závěru, že žalobci byla mimořádná odměna řádně přiznána. Protože ale nelze přehlédnout, že stejným způsobem, tedy rozhodnutím nadřízeného zaměstnance a příslušného vedoucího zaměstnance Mgr. V. S., bylo rozhodnutí o přiznané odměně dne 29. 9. 2000 (ještě před datem splatnosti mimořádné odměny) zrušeno, nárok žalobce na výplatu mimořádné odměny tímto rozhodnutím zanikl. Protiprávnost tohoto postupu neshledal odvolací soud pro rozpor s § 240 odst. 3 zák. práce, neboť toto ustanovení se týká postupu při výkladu vůle, ani podle ustanovení § 7 odst. 2 zák. práce, neboť žalobce ani netvrdil, jakým způsobem žalovaná zneužívala výkonu práv a povinností na jeho újmu.

V dovolání proti rozsudku odvolacího soudu žalobce namítá, že jej žalovaná nikdy neinformovala o tom, že by přiznání mimořádné odměny mělo nějakou souvislost s reorganizací žalované v roce 2000; to vyplývá mimo jiné i z toho, že žalovaná sama žalobci navrhla, aby pokračoval v pracovním poměru v jiné její divizi. Vyplacení mimořádné odměny ani nebylo vázáno na splnění jakékoliv podmínky. Připomíná, že rozvázání pracovního poměru dohodou, jednostranné prohlášení dohody o rozvázání pracovního poměru za bezpředmětné a pokračování žalobcova pracovního poměru v jiné divizi žalované, byly žalobcem akceptovány vždy až po návrzích a naléhání žalované. Za nesprávný považuje také závěr odvolacího soudu, že už existující nárok žalobce na výplatu mimořádné odměny zanikl. Vytýká odvolacímu soudu, že blíže nezkoumal materiální ani formální stránku údajného zrušení rozhodnutí o přiznání mimořádné odměny, ačkoliv „zrušení“ rozhodnutí žalovaná učinila bez jakékoliv opory v jejím „Platovém řádu“. Dopis žalované ze dne 29. 9. 2000, jímž o zrušení odměny mělo být rozhodnuto, nebyl žalobci nikdy předán osobně ani mu nebyl zaslán na adresu jeho bydliště poštou a o jeho existenci se žalobce dozvěděl až v průběhu řízení. Svým postupem, kdy žalobci nejprve mimořádnou odměnu přiznala a posléze ji nevyplatila, žalovaná zneužila výkonu svých práv a povinností na újmu žalobce (§ 7 odst. 2 zák. práce), který by nepochybně reagoval rozdílně na další návrhy žalované (návrh na rozvázání pracovního poměru, návrh na přeložení do jiné divize žalované), kdyby neočekával vyplacení vyšší finanční částky. Mimo to nebyl žalobce nikdy žalovanou upozorněn na to, že již přiznaná odměna může být dodatečně zrušena. Domnívá se dále, že řízení je postiženo vadou, jež mohla mít za následek nesprávné rozhodnutí ve věci, když odvolací soud neprovedl důkazy navržené žalobcem a žalovanou a jestliže považoval tvrzení účastníků ohledně zrušení rozhodnutí o přiznání mimořádné odměny za shodná, ač žalobce namítal nevědomost o existenci dopisu ze dne 29. 9. 2000 a jeho neplatnost a neúčinnost. Navrhl, aby dovolací soud rozsudek odvolacího soudu zrušil a aby mu věc vrátil k dalšímu řízení.

Žalovaná navrhla, aby dovolání bylo zamítnuto, neboť žalobcem uváděné námitky nemají oporu v

provedeném dokazování a rozhodnutí spočívá na správném skutkovém i právním posouzení věci.

Nejvyšší soud jako soud dovolací (§ 10a o. s. ř.) po zjištění, že dovolání bylo podáno proti pravomocnému rozsudku odvolacího soudu oprávněnou osobou (účastníkem řízení) v zákonné lhůtě (§ 240 odst. 1 o. s. ř.) a že jde o rozsudek, proti kterému je podle ustanovení § 237 odst. 1 písm. a) o. s. ř. dovolání přípustné, přezkoumal napadený rozsudek bez nařízení jednání (§ 243a odst. 1, věta první, o. s. ř.) a dospěl k závěru, že dovolání je opodstatněné. Proto zrušil rozsudek Městského soudu v Praze a věc mu vrátil k dalšímu řízení.

Z odůvodnění:

Z hlediska skutkového stavu bylo v posuzované věci zjištěno (skutková zjištění v tomto směru dovolatel nenapadá), že dopisem ze dne 11. 9. 2000, doručeným téhož dne žalobci (v době, kdy trval jeho pracovní poměr u žalované), sdělila žalovaná žalobci, že mu „v souladu s článkem 11, resp. 17, Platového řádu K., a. s., přiznává k vyplacení mimořádnou odměnu ve výši 196 000 Kč, která mu bude vyplacena spolu s výplatou mzdy za měsíc září 2000.“ Dopis byl podepsán ředitelem právní divize Mgr. V. S. Dopisem datovaným dne 29. 9. 2000, adresovaným žalobci, sděluje žalovaná, že „na základě zjištění nových skutečností, které se přímo vztahují k výkonu pracovního poměru žalobce v K., a. s., právní divizi, tímto ruší své rozhodnutí ze dne 11. 9. 2000 o vyplacení mimořádné odměny žalobci.“ I tento dopis je podepsán Mgr. V. S., ředitelem právní divize. Částka 196 000 Kč nebyla žalobci s výplatou mzdy za měsíc září 2000 ani později vyplacena.

Projednávanou věc je třeba posuzovat i v současné době - vzhledem k tomu, že o žalobcem uplatněných nárocích bylo rozhodováno v září 2000 - podle ustanovení zákona č. 1/1992 Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělku, ve znění zákonů č. 590/1992 Sb., č. 10/1993 Sb., č. 37/1993 Sb., č. 74/1994 Sb. a č. 118/1995 Sb., tj. ve znění účinném do 31. 12. 2000 (dále jen „zákon o mzdě“), neboť tento zákon upravuje poskytování mzdy a odměny za pracovní pohotovost, jakož i zjišťování a používání průměrného výdělku pro pracovněprávní účely (srov. § 1 zákona o mzdě) pro zaměstnance, jejichž platové poměry nestanoví zvláštní předpis (§ 2 zákona o mzdě), a použití ustanovení § 111 až 123 zákona č. 65/1965 Sb. (zákoníku práce) na tyto vztahy je ustanovením § 22 zákona o mzdě vyloučeno.

Podle ustanovení § 4 odst. 1 zákona o mzdě zaměstnanci přísluší za vykonanou práci mzda. Mzdou se rozumí podle ustanovení § 4 odst. 2 zákona o mzdě peněžitá plnění nebo plnění peněžité hodnoty (naturální mzda) poskytovaná zaměstnavatelem zaměstnanci za práci; nepovažují se za ni plnění poskytovaná podle zvláštních předpisů v souvislosti se zaměstnáním, zejména náhrady mzdy, odstupné, cestovní náhrady, výnosy z kapitálových podílů (akcií) nebo obligací a odměna za pracovní pohotovost.

Základním pojmovým znakem mzdy tedy je, že přísluší za vykonanou práci; není přitom rozhodující, zda je poskytována v penězích nebo jako naturální mzda za podmínek uvedených v ustanovení § 13 zákona o mzdě. Vedle základní mzdy (měsíční, hodinové či podílové) je třeba za mzdu považovat i její ostatní složky (např. příplatky, odměny, prémie apod.), byly-li poskytnuty zaměstnanci za práci. Jestliže ovšem poskytnuté hmotné plnění nemá žádnou vazbu na vykonanou práci (např. na odvedený výkon, odpracovanou dobu apod.) a zhodnocuje jiné faktory (např. pouhou existenci pracovního poměru), nejedná se o mzdu. Z tohoto důvodu zaměstnanci v zásadě nepřísluší mzda za dobu, kdy práci nevykonává (např. po dobu překážek v práci, kdy mu náleží náhrada mzdy nebo dávky nemocenského pojištění).

Podle ustanovení § 4 odst. 3 zákona o mzdě se mzda především sjednává v pracovní smlouvě nebo v jiné smlouvě nebo v kolektivní smlouvě.

Mzda, kterou zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci za vykonanou práci, se sjednává – jak vyplývá z výše citovaných ustanovení zákona o mzdě – především v pracovní smlouvě nebo v jiné smlouvě. V soudní praxi je jako správný přijímán názor (srov. rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR sp. zn. [2 Cdon 1280/97](#), ze dne 6. 10. 1998, uveřejněné ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, ročník 2000, pod. č. 7), že jinou smlouvou ve smyslu ustanovení § 4 odst. 3 zákona o mzdě je i tzv. manažerská smlouva (tzv. manažerskou smlouvou, která není právními předpisy upravena jako smluvní typ, se v právní praxi obvykle rozumí smlouva uzavřená mezi zaměstnavatelem a vedoucím zaměstnancem, u něhož pracovní poměr vzniká jmenováním nebo volbou a který se podílí na vrcholných stupních řízení u zaměstnavatele, jejímž předmětem je úprava mzdových a jiných podmínek, za kterých tento vedoucí zaměstnanec koná svou funkci).

Podle ustanovení § 18 odst. 2 zákona o mzdě zaměstnavatel je povinen seznámit zaměstnance předem se změnami způsobu odměňování, výše mzdy a podmínek pro její poskytování; vydal-li vnitřní mzdový předpis, je povinen umožnit zaměstnancům do něj nahlížet.

Pro posouzení důvodnosti uplatněného nároku ve sporu o zaplacení mzdy (její části), bez ohledu na to, zda právním podkladem poskytované mzdy (složky mzdy – odměny) má být mzdový předpis či kolektivní smlouva anebo jestli je mzda sjednána v pracovní či v jiné smlouvě, je rozhodující, zda byly naplněny předpoklady pro vznik nároku na mzdu, anebo, zda tato hlediska vyznačující zákonem stanovenou či smluvenou skutkovou podstatu pro vznik mzdového nároku splněna nebyla. Z tohoto pohledu je především významné rozlišení, zda požadované plnění představuje mzdový nárok, který je zaměstnavatel povinen poskytnout, jestliže zaměstnanec splní sjednané předpoklady a podmínky (zda jde o tzv. nárokovou složku mzdy), nebo zda jde o takovou složku mzdy, na kterou vzniká nárok – bez ohledu na splnění dalších sjednaných předpokladů a podmínek pro její poskytnutí – až na základě zvláštního rozhodnutí zaměstnavatele o jejím přiznání (zda se jedná o tzv. nenárokovou složku mzdy). Tato, na druhém místě zmíněná (nenároková), složka mzdy je tedy charakteristická tím, že bez rozhodnutí zaměstnavatele má tato složka mzdy povahu nároku pouze fakultativního. Tuto povahu však ztrácí v okamžiku, kdy zaměstnavatel rozhodne o přiznání tohoto nároku zaměstnanci. Po takovém rozhodnutí (kdy a zda je učiní záleží jen na úvaze zaměstnavatele) se povaha tohoto nároku mění, neboť jsou splněny všechny podmínky pro poskytnutí této složky mzdy a zaměstnavatel je povinen takovýto nárok (složku mzdy) zaměstnanci poskytnout.

Nejvyšší soud proto dospěl k závěru, že nenároková (fakultativní) složka mzdy se v důsledku rozhodnutí zaměstnavatele o jejím přiznání stává složkou mzdy nárokovou (obligatorní).

V posuzované věci byly předpoklady, za kterých může být zaměstnanci (žalobci) poskytnuta mimořádná odměna, stanoveny „Platovým řádem zaměstnanců K., a. s.“ z ledna 2000. Jak správně dovodily soudy obou stupňů (a ani dovolatel tento závěr nezpochybňuje), předpoklady, za kterých měla být žalobci nenároková (článek 6 „Platového řádu“ žalované) mimořádná odměna podle článku 11 a 17 platového řádu žalované poskytnuta, byly splněny (včetně sdělení zaměstnavatele o jejím přiznání). Dosud nenároková složka mzdy se tak splněním těchto předpokladů stala nárokem, kterého se žalobce může domáhat.

Se závěrem odvolacího soudu, že „tento nárok žalobce zanikl rozhodnutím žalované přijatým stejným způsobem jako bylo rozhodnuto o přiznání mimořádné odměny,“ dovolací soud nesouhlasí. Zákon o mzdě ani zákoník práce „zrušení“ (odnětí, odebrání) již jednou vzniklého nároku na mzdu neupravuje (ustanovení § 245 zák. práce pouze umožňuje, za tam stanovených podmínek, odstoupit od smlouvy /a analogicky i od jednostranného právního úkonu/). Vzniklý nárok na mzdu (její část – odměnu) by tedy bylo možno „zrušit“ (odebrat, odejmout) jen v případě, že by takovýto postup byl možný podle vnitřního mzdového předpisu. Takovým vnitřním mzdovým předpisem byl u žalované právě „Platový řád zaměstnanců K., a. s.“ Z odůvodnění rozsudku odvolacího soudu však není zřejmé, ze kterého ustanovení tohoto předpisu odvolací soud dovodil, že stejným způsobem, jakým se mimořádná

odměna přiznává (rozhodnutím nadřízeného zaměstnance a příslušného vedoucího zaměstnance), lze přiznanou mimořádnou odměnu „zrušit“. Závěr o tom, že zrušením mimořádné odměny nárok na její výplatu zanikl, je tak pro nedostatek důvodů, které k němu vedou, nepřezkoumatelný.

Z uvedeného vyplývá, že rozsudek odvolacího soudu není správný. Nejvyšší soud jej proto zrušil (§ 243b odst. 2, část věty za středníkem, o. s. ř.) a věc vrátil Městskému soudu v Praze k dalšímu řízení (§ 243b odst. 3, věta první, o. s. ř.).