



ČESKÁ REPUBLIKA

ROZSUDEK

JMÉNEM REPUBLIKY

Krajský soud v Praze rozhodl v senátě složeném z předsedy JUDr. Tomáše Kučery a soudkyň JUDr. Gordany Burianové a JUDr. Jaroslavy Vítové ve věci žalobce D. T., narozeného , bytem , s adresou pro doručování: , proti žalované , se sídlem , IČ: , o zaplacení částky 127.257,- Kč s příslušenstvím, o odvolání žalobce proti rozsudku Okresního soudu v Mladé Boleslavi ze dne 16. 3. 2011, č.j. 9 C 371/2010–184, ve znění doplňujícího rozsudku ze dne 16.4. 2012, č. j. 9 C 425/2010–300,

t a k t o :

- I. Rozsudek soudu prvního stupně ve znění doplňujícího rozsudku se v části napadené odvoláním mění tak, že je žalovaná povinna zaplatit žalobci 1.000,- Kč do tří dnů od právní moci rozsudku; jinak se v této části potvrzuje.
- II. Žádný z účastníků nemá právo na náhradu nákladů řízení před soudy obou stupňů.

O d ů v o d n ě n í :

Žalobce se žalobou u Okresního soudu v Mladé Boleslavi domáhal na žalované zaplacení 144.227,- Kč s příslušenstvím s tím, že se v rozsahu 116.060,- Kč jedná o nedoplatek jeho hodinové mzdy v částce 35,- Kč za hodinu za období od prosince 2008 do září 2010, v rozsahu 12.000,- Kč jde o nevyplacený „příplatek za odpracování plného měsíčního fondu pracovní doby“ ve výši 1.000,- Kč měsíčně za leden 2009 a dále pak za období od prosince 2009 do listopadu 2010 a konečně v rozsahu 16.167,50 Kč mělo jít o nevyplacený „příplatek za měsíční ohodnocení práce zaměstnance“ ve výši 26,- Kč za hodinu za období od prosince 2008 do srpna 2009, listopad 2009, leden 2010 a březen až listopad 2010. V průběhu řízení vzal žalobce za souhlasu žalované zpět žalobní návrh na zaplacení částky 16.970,- Kč připadající na uplatňovaný nárok na doplacení základní hodinové mzdy, a proto bylo řízení v tomto rozsahu zastaveno.

Shora označeným rozsudkem ze dne 16. 3. 2011 Okresní soud v Mladé Boleslavi (dále jen „soud I. stupně“) zamítl žalobu na zaplacení 127.257,- Kč (výrok I.), rozhodl, že žádný z účastníků nemá právo na náhradu nákladů řízení (výrok II.). Doplnujícím rozsudkem ze dne 16. 4. 2012 pak soud I. stupně zamítl žalobu i „co do úroků z prodlení“. Soud I. stupně vzal po provedeném dokazování za prokázané, že žalobce byl žalovanou v zažalovaném období vyplácen v souladu se svým pracovním zařazením (pozice „operátor – údržba matric“), podle mzdového výměru (jeho hodinová mzda činila 100,- Kč za hodinu) a vnitřního mzdového předpisu. Tvzení, že žalobce vykonával zcela shodnou činnost jako další zaměstnanec žalované B██████ V██████, jehož hodinová mzda činila 130,- Kč, „bylo žalovanou vyvráceno.“ Příplatek za odpracování plného měsíčního fondu pracovní doby ve výši 1.000,- Kč měsíčně přestal být žalobci vyplácen od 1. 1. 2009, kdy nabyla účinnosti změna vnitřního mzdového předpisu, na základě, které tento nárok zanikl. Podle soudu I. stupně pak žalobce neprokázal ani vznik nároku na příplatek za měsíční ohodnocení práce zaměstnance, když žalobce v zažalovaném období nesplňoval předem stanovená kritéria hodnocení práce zaměstnanců žalované. Soud I. stupně v tomto směru vycházel ze zjištění, že hodnocení žalobce za účelem stanovení "příplatku za měsíční ohodnocení práce" v rozhodné době (minimálně od roku 2008) bylo ve většině měsíců pod 26 body a pouze výjimečně byl žalobce hodnocen 26 a více body. Soud I. stupně konstatoval, že „žalobci byl na základě měsíčního hodnocení Příplatek za měsíční ohodnocení práce řádně vyplácen, žalobce byl seznámen s výsledkem hodnocení (stav bodového hodnocení včetně celkové výše měsíčních příplatků byl vždy uveden na výplatních páskách žalobce) a nikdy toto hodnocení nezpochybňoval.“

Proti rozsudku ze dne 16. 3. 2011, avšak pouze v části týkající se nároku na doplacení hodinové mzdy v rozsahu 99.090,- Kč a nároku na „příplatek za odpracování plného fondu pracovní doby“ v celkové částce 12.000,- Kč, podal žalobce v zákonné lhůtě odvolání, zatímco v části týkající se „příplatku za měsíční ohodnocení práce zaměstnanců“ zůstal rozsudek soudu I. stupně odvoláním nedotčen. Doplnující rozsudek ze dne 16. 4. 2012, týkající se zažalovaného úroku z prodlení, pak odvoláním napaden nebyl vůbec a samostatně nabyl právní moci.

Žalobce vytýkal soudu I. stupně, že neúplně zjistil skutkový stav věci, když neprovedl všechny jím navržené důkazy a na základě nesprávných skutkových zjištění věc nesprávně právně posoudil. Shodně jako v řízení před soudem I. stupně poukazoval na to, že jako „operátor údržby matric“ měl stanovenou mzdu 100,- Kč/hod, ač jinému zaměstnanci žalované B██████ V██████, zaměstnanému na stejné pracovní pozici, byla stanovena základní mzda ve výši 130,- Kč/hod. Dovožoval z toho porušení zásady rovného zacházení se zaměstnanci ve smyslu § 16 odst. 1 a § 110 zákoníku práce. Pokud jde o „příplatek za odpracování plného fondu pracovní doby“, vytýkal soudu I. stupně závěr, že nárok na jeho vyplacení byl zrušen s účinností od 1. 1. 2009 na základě změny vnitřního mzdového předpisu číslo 2/2005. Žalobce namítal, že k této změně nedošlo platným způsobem, když zaměstnanci s ní byli seznamováni až ve dnech 20. 1. a 27. 1. 2009, a tudíž nemohla nabýt účinnosti zpětně. Dále namítal, že touto změnou došlo pouze k pozastavení vyplacení bonusů za splnění měsíčního fondu pracovní doby na dobu do 31. 12. 2009. Proto podle žalobce mu náleží tento bonus nejen za měsíc leden 2009, ale též za měsíce leden až listopad 2010. Navrhoval, aby odvolací soud rozsudek soudu I. stupně v napadeném rozsahu změnil a žalobě v této části vyhověl.

Žalovaná navrhovala potvrzení rozsudku I. stupně.

Krajský soud v Praze, jako soud odvolací, přezkoumal rozsudek soudu I. stupně v rozsahu napadeném odvoláním, tedy v části, jíž byla zamítnuta žaloba na doplacení hodinové mzdy žalobci v rozsahu 99.090,- Kč a dále v části týkající se zaplacení „příplatku za odpracování plného fondu pracovní doby“ v celkové částce 12.000,- Kč, podle ustanovení § 212 a následujících občanského soudního řádu (dále jen „o.s.ř.“) a dospěl k závěru, že odvolání je důvodné pouze částečně.

Soud I. stupně provedl v řízení dostatečné dokazování a správně zjistil skutkový stav věci. Správně zjistil žalobcovo pracovní zařazení, způsob jeho odměňování v zažalovaném období, kritéria nastavená žalovanou pro vznik nároku na „příplatek za odpracování plného fondu pracovní doby“. Nepochybil v závěru, že výše žalobcovy hodinové mzdy odpovídala jeho pracovnímu zařazení, a že jeho požadavek, aby byl odměňován stejně jako B [REDAKCE] V [REDAKCE], není opodstatněný. Z dokazování vyplývá, že B [REDAKCE] V [REDAKCE] byl žalovanou vnímána jako jakýsi „předák“, který posléze přirozeně zastoupil na uvolněné pozici koordinátora údržby matric M [REDAKCE] H [REDAKCE] poté, co ten ukončil pracovní poměr.

Podle ustanovení § 16 odst. 1 zákoníku práce, zaměstnavatelé jsou 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.

Podle ustanovení § 110 odst. 1 zákoníku práce, za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty přísluší všem zaměstnancům u zaměstnavatele stejná mzda, plat nebo odměna z dohody.

Podle ustanovení § 110 odst. 2 zákoníku práce, stejnou práci nebo práci stejné hodnoty se rozumí práce stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, která se koná ve stejných nebo srovnatelných pracovních podmínkách, při stejné nebo srovnatelné pracovní výkonnosti a výsledcích práce.

Podle ustanovení § 110 odst. 3 zákoníku práce, složitost, odpovědnost a namáhavost práce se posuzuje podle vzdělání a praktických znalostí a dovedností potřebných pro výkon této práce, podle složitosti předmětu práce a pracovní činnosti, podle organizační a řídicí náročnosti, podle míry odpovědnosti za škody, zdraví a bezpečnost, podle fyzické, smyslové a duševní zátěže a působení negativních vlivů práce.

Podle ustanovení § 110 odst. 5 zákoníku práce, pracovní podmínky se posuzují podle obtížnosti pracovních režimů vyplývajících z rozvržení pracovní doby, například do směn, dnů pracovního klidu, na práci v noci nebo práci přesčas, podle škodlivosti nebo obtížnosti dané působením jiných negativních vlivů pracovního prostředí a podle rizikovosti pracovního prostředí.

Podle ustanovení § 110 odst. 6 zákoníku práce, pracovní výkonnost se posuzuje podle intenzity a kvality prováděných prací, pracovních schopností a pracovní způsobilosti a výsledky práce se posuzují podle množství a kvality.

Za spravedlivou odměnu za práci lze považovat pouze takovou odměnu, která je poskytována na základě rovného zacházení se zaměstnanci (§ 16 odst. 1). Rovné zacházení, však nelze aplikovat mechanicky formou rovnostářského přístupu k odměňování, ale je třeba je chápat jako uplatnění shodných zásad pro posouzení hodnoty práce. K naplnění tohoto principu je nezbytné vyloučit taková hlediska odměňování, která nesouvisí s výkonem práce,

zejména ta, která se vztahují ke konkrétním zaměstnancům a některým fyzickým (například pohlaví, barva pleti) nebo osobnostním znakům (světový názor, víra, sexuální orientace).

Stejnou prací nebo prací stejné hodnoty se rozumí práce stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, která se koná ve stejných nebo srovnatelných pracovních podmínkách, při stejné nebo srovnatelné pracovní výkonnosti a výsledcích práce. A contrario lze dovodit, že není-li práce konaná různými zaměstnanci shodná ve všech komparačních hlediscích stanovených v § 110 odst. 2 až 5 zákoníku práce, nemůže zaměstnavatel za tuto práci poskytovat zaměstnancům stejnou mzdu, plat nebo odměnu z dohody, protože by tím diskriminoval zaměstnance, který podle zákonem stanovených kritérií koná práci vyšší hodnoty.

Z uvedeného vyplývá, že porušení zásady rovného zacházení se zaměstnanci, které v rozdílném odměňování shledává žalobce, nelze dovozovat jen z prostého rozdílu ve výši mzdy při na první pohled nevýznamných rozdílech v pracovních povinnostech. Je třeba důsledně rozlišovat mezi bezdůvodným či záměrným znevýhodněním jednotlivce či menšiny oproti většině a odůvodněným přiměřeným zvýhodněním jednotlivce (či několika jedinců) oproti ostatním. Zaměstnavateli nelze upřít právo, aby přiměřenou výši mzdy ocenil i jiné, pro něj významné, kvality zaměstnance, než jen standardní plnění pracovních povinností. Jako příklad lze uvést ocenění zkušenosti, kvality odvedené práce, spolehlivosti, pracovní iniciativy apod. Legitimní je i prostá snaha o stabilizaci perspektivního kvalitního zaměstnance (předejít jeho odchodu za lepšími mzdovými podmínkami), se kterým se počítá jako s rezervou pro případ uvolnění jiného místa s vyšší zodpovědností. Právě takové okolnosti i v daném případě zjevně vedly k rozdílu v odměňování B [redacted] V [redacted] na straně jedné a žalobce a dalších operátorů údržby matric na straně druhé, přičemž i mezi nimi existovaly drobné rozdíly v odměňování. Žalobce netvrdil, že by namítaný rozdíl v odměňování nějak souvisel s jeho (byť domnělou) příslušností k některé v zákoně č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), uvedené skupině osob nebo, že by se nacházel v tam popsané situaci tak, aby v daném případě bylo možno dovozovat (či zkoumat, zda se nejedná o) diskriminaci ve smyslu antidiskriminačního zákona.

Pokud jde o tzv. „příplatek za odpracování plného fondu pracovní doby“, jak správně zjistil soud I. stupně, kritéria pro vznik nároku na tento bonus stanovoval vnitřní mzdový předpis č. 2/2005 s účinností od 1. 1. 2007. Na počátku roku 2009, však došlo ke změně tohoto vnitřního předpisu, podle které byl mimo jiné tento příplatek zcela zrušen, když vnitřní mzdový předpis č. 2/2005 ve znění, které podle v něm uvedeného údaje mělo nabýt účinnosti od 1. 1. 2009, tento příplatek vůbec neobsahuje. Pro domněnku žalobce, že vyplácení tohoto příplatku bylo toliko pozastaveno pro období roku 2009, není v obsahu vnitřního mzdového předpisu žádná opora.

Odvolání nicméně nelze upřít důvodnost, pokud jde o okamžik, kdy nové znění vnitřního mzdového předpisu žalované vstoupilo v účinnost. Z listinných důkazů je zřejmé, že, byť vedení žalované změnu tohoto předpisu velice pravděpodobně zvažovalo již dříve, ke schválení nového znění došlo teprve v průběhu ledna 2009, konkrétně dne 20. 1. 2009, a následně (ve dnech 20. 1. a 27. 1. 2009) byli zaměstnanci s tímto novým zněním vnitřního mzdového předpisu seznámeni.

Podle ustanovení § 305 odst. 2 věty první zákoníku práce, vnitřní předpis musí být vydán písemně, nesmí být v rozporu s právními předpisy ani být vydán se zpětnou účinností, jinak je zcela nebo v dotčené části neplatný.

Podle ustanovení § 305 odst. 3 zákoníku práce, vnitřní předpis je závazný pro zaměstnavatele a pro všechny jeho zaměstnance. Nabývá účinnosti dnem, který je v něm stanoven, nejdříve však dnem, kdy byl u zaměstnavatele vyhlášen.

Z citovaného ustanovení je zřejmé, že podmínky a vůbec způsob odměňování za práci upravený ve vnitřním mzdovém předpisu nelze měnit zpětně. V případě jakékoliv změny je vždy nezbytné, aby byla přijata a dotčení s ní seznámeni, teprve pak se stane účinnou. Jinými slovy, žádná změna vnitřního mzdového předpisu se nestane účinnou dříve, než je vyhlášena a jsou s ní seznámeni ti, jichž se týká, tj. zaměstnanci. Z uvedeného vyplývá, že aktualizovaný vnitřní mzdový předpis žalované č. 2/2005 nemohl nabýt účinnosti od 1. 1. 2009, jak je v něm uvedeno, ale nejdříve od 20. 1. resp. 27. 1. 2009. Ve smyslu výše citovaného ustanovení je aktualizovaný vnitřní mzdový předpis žalované č. 2/2005 v části, kde je uvedeno, že nabývá účinnosti od 1. 1. 2009, neplatný. V lednu 2009 tudíž ještě platilo předchozí znění vnitřního mzdového předpisu, které při splnění nastavených kritérií zaměstnancům, tedy i žalobci, zaručovalo vyplacení příplatku za odpracování plného fondu pracovní doby ve výši 1.000,- Kč.

Pokud žalobce namítal, že doklady zakládající žalovanou do spisu byly zfalšovány, nepovažoval odvolací soud tyto námitky za relevantní, když zpochybňovány byly listiny, které nebyly pro posouzení věci rozhodující, a tudíž se jimi soud nezabýval.

Na základě všech výše uvedených skutečností a závěrů odvolací soud podle ustanovení § 220 odst. 1 o.s.ř. změnil napadený rozsudek a uložil žalované zaplatit žalobci částku 1.000,- Kč, představující nevyplacený příplatek za odpracování plného fondu pracovní doby za leden 2009; v ostatním tento rozsudek (v rozsahu napadeném odvoláním) podle ustanovení § 219 o.s.ř. jako věcně správný potvrdil.

O nákladech řízení před soudy obou stupňů bylo rozhodnuto ve smyslu ustanovení § 224 odst. 1, 2 o.s.ř. za situace, že žalobce měl v řízení pouze nepatrný úspěch a převážně úspěšná žalovaná se náhrady nákladů řízení výslovně vzdala.

P o u č e n í : Proti tomuto rozsudku dovolání není přípustné, ledaže na základě dovolání k Nejvyššímu soudu České republiky podaného prostřednictvím Okresního soudu v Mladé Boleslavi ve lhůtě dvou měsíců od jeho doručení dovolací soud dospěje k závěru, že napadené rozhodnutí má ve věci samé po právní stránce zásadní význam.

V Praze dne 4. září 2012

JUDr. Tomáš Kučera, v.r.
předseda senátu

Za správnost vyhotovení:
Dušan Repík