



ČESKÁ REPUBLIKA
ROZSUDEK
JMÉNEM REPUBLIKY

Krajský soud v Praze rozhodl v senátě složeném z předsedy senátu JUDr. Ljubomíra Drápala a soudkyně JUDr. Ing. Radky Zahradníkové, Ph.D., LL.M. a Mgr. Hany Říhové v právní věci

žalobce: **Ing. J. Č.**, narozený dne [redacted],
bytem v [redacted],
zastoupený JUDr. Petrem Veselým, advokátem,
sídlem v Kadani, Nerudova 348,

proti
žalované: [redacted] a.s. se sídlem v [redacted],
sídlem [redacted], IČO [redacted],
zastoupená JUDr. Jaroslavem Škubalem, advokátem
sídlem v Praze 1, Jáchymova 2,

o 2 483 451 Kč s příslušenstvím a o přidělování práce podle pracovní smlouvy,

o odvolání žalované proti rozsudku Okresního soudu v Mladé Boleslavi ze dne 14. prosince 2021
č.j. 20 C 280/2020-197,

takto:

Rozsudek soudu prvního stupně se ve výroku II. o přidělování práce mění tak, že žalovaná je povinna přidělovat žalobci práci "vedoucího organizační jednotky [redacted], [redacted]" počínaje třetím dnem od právní moci tohoto rozsudku; jinak se - s výjimkou výroku IV. o povinnosti žalobce zaplatit soudní poplatek - zrušuje a věc se v tomto rozsahu vrací Okresnímu soudu v Mladé Boleslavi k dalšímu řízení.

Shodu s prvopisem potvrzuje: Alena Pažitná

Odůvodnění:

1. Žalobce se žalobou podanou u Okresního soudu v Mladé Boleslavi dne 14.9.2020 a vedenou pod sp. zn. 20 C 280/2020 se - v podobě změněné se souhlasem soudu prvního stupně - domáhal, aby mu žalovaná zaplatila na "bonusech" za roky 2018 a 2019 celkem 2 483 451 Kč s 10% úrokem z prodlení z částky 1 033 451 Kč od 1.7.2019 do zaplacení a 8,25% úrokem z prodlení z částky 1 450 000 Kč od 1.7.2020 do zaplacení. Žalobu zdůvodnil zejména tím, že jako zaměstnanec má podle dohody o změně pracovní smlouvy ze dne 26.1.2017 zastávat u žalované pozici "vedoucí organizační jednotky [REDAKCE]", že dostal od žalované dne 17.8.2015 výpověď z pracovního poměru, která byla "v řízení vedeném u Okresního soudu v Mladé Boleslavi pod sp.zn. 20 C 27/2015" určena jako neplatné právní jednání, a že až do září 2019 mu nebyla přidělována práce, ačkoliv spor o neplatnost výpovědi skončil již dnem 26.1.2017. Mzda žalobce na základě dohody o změně pracovní smlouvy ze dne 30.4.2015 činí 98.000 Kč měsíčně, avšak její "podstatnou součástí" jsou (stejně jako u jiných zaměstnanců) "bonusy", které žalobce obdržel za rok 2014 ve výši 1 200 000 Kč, za rok 2015 ve výši 1 026 425 Kč a za rok 2016 ve výši 1 046 000 Kč. Za rok 2017 nebyl žalobci poskytnut bonus a žaloba, kterou se domáhal jeho vyplacení, byla soudem zamítnuta s odůvodněním, že "případný bonus za rok 2017 byl zohledněn" při výpočtu náhrady mzdy v roce 2017. Za období od ledna do června 2018 byl roční "bonus" zohledněn ve výši 416.549 Kč při výpočtu náhrady mzdy. Od července 2018 mu žalovaná vyplácí náhradu mzdy jen ve výši odpovídající smluvní mzdě ve výši 98.000 Kč měsíčně. Žalovaná začala žalobci přidělovat práci od 2.9.2019, "bonus" za rok 2019 mu však neposkytla. Žalobce dovozuje, že žalovaná porušila povinnost převzatou v pracovní smlouvě rozhodnout o "bonusu" pro žalobce co do základu a výše a že žalovaná se "dopustila nerovného zacházení", když srovnatelní zaměstnanci "bonus" za roky 2018 a 2019 již obdrželi. Žalovaná přiděluje žalobci od září 2019 práci neodpovídající sjednanému druhu práce, nezve ho na porady vedení závodu a "šikanózně" ho vyslala na dlouhodobou pracovní cestu do Ruské federace. Žalobce dále dovozuje, že na "bonusech" za roky 2018 a 2019 mu náleží po 1.450.000 Kč, od nichž odečítá již poskytnutý "bonus" za rok 2018 ve výši 416.549 Kč.
2. Žalovaná namítla, že roční "bonusy" představují nenárokové plnění, na které vzniká nárok v souladu s pracovní smlouvou teprve na základě "konstitutivního rozhodnutí vedení" žalované. Protože žádné takové rozhodnutí vůči žalobci neučinila, nemohl mu vzniknout nárok na roční "bonusy" za roky 2018 a 2019. Odmítá žalobcův názor, že by o nároku na "bonus" musela rozhodnout vždy, tedy i v případech, kdy se zaměstnanci nárok nepřiznává. Žalovaná popřela, že by se vůči žalobci dopustila nerovného zacházení; to by mohlo nastat pouze tehdy, kdyby "dva zaměstnanci konající srovnatelnou pracovní činnost dosáhli stejných pracovních výsledků", což ale není případ žalobce, který v roce 2018 a po převážnou část roku 2019 žádnou práci nekonal. Žalovaná současně namítla k započtení částku 828 144 Kč čistého, kterou žalobci vyplatila jako "bonus" za rok 2015 a 2016, ačkoliv roční "bonus" za listopad a prosinec 2015 a za celý rok 2016 byl již zohledněn v náhradě mzdy poskytnuté ve výši průměrného výdělku. Žalovaná rovněž odmítla obvinění ze šikanózního vysílání na služební cesty.
3. Další žalobou podanou u Okresního soudu v Mladé Boleslavi dne 21.12.2020 a vedenou pod sp. zn. 20 C 380/2020 se žalobce - v podobě změněné se souhlasem soudu prvního stupně - domáhal, aby bylo žalované uloženo "přidělovat žalobci práci podle pracovní smlouvy uzavřené dne 1.4.1999 ve znění pozdějších dohod a změn, tedy odpovídající druhu práce vedoucí organizační jednotky [REDAKCE], aniž by tomu překážkou bylo probíhající soudní řízení". Žalobu zdůvodnil zejména tím, že podle dohody o změně pracovní smlouvy ze dne 26.1.2017 má u žalované pracovat na pozici "vedoucí organizační jednotky [REDAKCE]", že však mu žalovaná tuto práci nepřiděluje, když tato pozice je "duplicitně obsazena", žalobce je vyslán na dlouhodobé pracovní cesty, žalobce není zván na porady vedení závodu a byl fakticky pracovní "degradován" na úroveň podřízených Ing. P [REDAKCE] K [REDAKCE], který je "v organizační struktuře na stejné

pozici" jako žalobce. Žalobce proto požaduje, aby žalované byla soudem uložena povinnost poskytovat mu práci podle pracovní smlouvy.

4. Žalovaná namítla, že ze žaloby není patrno, zda se jedná o žalobu na plnění nebo určovací, a ani jaká konkrétní povinnost by měla být žalované uložena. Žaloba na plnění má sloužit k vymáhání povinnosti, kterou žalovaná popírá nebo neplní, žalovaná však žalobci práci od září 2019 přidělovala v plném rozsahu jeho pracovní doby a vyplácí mu mzdu ve sjednané výši a žalobce dosud neodmítl žádnou práci vykonat s odůvodněním, že nespadá do sjednaného druhu práce. Kdyby se jednalo o žalobu o určení, pak žalobce neosvědčil naléhavý právní zájem na takovém určení. Odmítá, že by se vůči žalobci dopouštěla nerovného zacházení nebo šikany.
5. Okresní soud v Mladé Boleslavi nejprve spojil usnesením ze dne 11.1.2021 č.j. 20 C 380/2020-38 obě věci ke společnému řízení a posléze rozsudkem ze dne 14.12.2021 č.j. 20 C 280/2020-197 žalované uložil, aby zaplatila žalobci 2 483 451 Kč s úrokem z prodlení ve výši 10% ročně z částky 1 033 451 Kč od 1.7.2019 do zaplacení a se zákonným úrokem z prodlení ve výši 8,25% ročně z částky 1 450 000 Kč od 1.7.2020 do zaplacení, a rozhodl, že žalovaná je povinna "přidělovat žalobci práci podle pracovní smlouvy uzavřené dne 1.4.1999 ve znění pozdějších dohod a změn, tedy odpovídající druhu práce vedoucí organizační jednotky [redacted], aniž by tomu překážkou bylo probíhající soudní řízení", že žalovaná je povinna zaplatit žalobci na náhradě nákladů řízení 388 698,80 Kč k rukám advokáta JUDr. Petra Veselého a že žalobce je povinen zaplatit "ČR - Okresnímu soudu v Mladé Boleslavi" na soudním poplatku 20 000 Kč. Na základě provedených důkazů zjistil, že žalobce, který je zaměstnancem žalované od 1.4.1999, má podle dohody o změně pracovní smlouvy ze dne 26.1.2017 konat práci "vedoucího organizační jednotky [redacted]", že však žalovaná přidělovala žalobci práci v době od 2.9.2019 do 21.2.2021 a ke dni vyhlášení rozsudku žalobce tuto práci "pro překážky v práci na straně zaměstnavatele fakticky nevykonával", a že žalobci byla "po dobu trvání překážek v práci" vyplácena náhrada mzdy, její součástí však nebyl "bonus" za hospodářský výsledek za roky 2018 a 2019. Soud prvního stupně dovodil, že sice "může být překážka v práci na straně zaměstnavatele ve znění § 208 zákoníku práce legitimně dána i tím, že zaměstnavatel práci zaměstnanci přidělit nechce (tj. čistě ze subjektivních příčin), že však je "na místě tuto situaci odlišit od té, kde příčinou je překážka ryze objektivní povahy". Přestože žalovaná "koná v mezích svého práva, resp. v intencích § 208 zákoníku práce", je podle soudu prvního stupně rozhodující, že tím "svévolně znemožňuje žalobci, který je ochoten a schopen práci dle pracovní smlouvy konat, se fakticky podílet na jejím hospodářském výsledku, což negativně dopadá na žalobce v oblasti nároků na benefity, které žalovaná právě participací zaměstnance na zisku celého koncernu, popř. závodu [redacted], a.s. podmiňuje". Překážku v přidělování práce žalobci odůvodňovala žalovaná probíhajícím soudním sporem o peněžitě plnění a na pozici odpovídající pracovnímu zařazení žalobce dosadila jiné zaměstnance. Soud prvního stupně v tomto jejím postupu neshledal "vážný úmysl přidělovat žalobci práci" a dovodil, že takové zneužití výkonu subjektivního práva zákoník práce nepřipouští a že je "na tento případ aplikovatelné" ustanovení § 10 antidiskriminačního zákona. Soud prvního stupně uzavřel, že "v předešlých letech byl žalobci bonus pravidelně vyplácen a žalobce byl hodnocen kladně", a že tedy "lze s největší mírou pravděpodobnosti usuzovat na to, že osobní složka pro naplnění výplaty bonusu je i pro žalované období naplněna". Při stanovení výše nároku soud prvního stupně přihlédl ke "srovnatelným zaměstnancům" a dovodil, že žalobci přísluší za roky 2018 a 2019 "bonus" po 1.450.000 Kč, za rok 2018 snížený o již poskytnuté plnění ve výši 416.549 Kč. Žalovanou namítnutým započtením pohledávky ve výši 828 144 Kč se soud prvního stupně nezabýval; poukázal na žalobcem vznesenou námitku promlčení a na "rozhodnutí Nejvyššího soudu sp. zn. 28 Cdo 5711/2017 ze dne 1.10.2018" a dovodil, že "obtížnost zkoumání její existence a výše by nepřiměřeně prodlužovala dříve zahájené řízení o nárocích žalobce". Ohledně požadavku žalobce na uložení povinnosti přidělovat mu práci podle pracovní smlouvy soud prvního stupně uzavřel, že je "nárokem na plnění směřujícím k odstranění následků porušování obecné zákonné povinnosti zaměstnavatele přidělovat zaměstnanci práci ve znění" §

38 odst. 1 zákoníku práce, a vyhověl mu s odkazem na tytéž "závěry jako v případě nároku na peněžité plnění".

6. Proti tomuto rozsudku soudu prvního stupně podala žalovaná odvolání. Namítá v první řadě, že v odůvodnění rozsudku "absentuje uvedení, na základě jakého právního titulu je žalobci přiznán nárok na plnění ve výši 2.483.451,- Kč s příslušenstvím". Odmítá současně závěr soudu prvního stupně, podle kterého tu je "přímý nárok žalobce na danou nenárokovou složku mzdy". Vůči rozhodnutí o uložení povinnosti přidělovat práci odvolatelka namítá, že se soud prvního stupně nevypořádal s její argumentací, podle níž je žalobcem podaná žaloba svojí povahou žalobou určovací, když jako žaloba na plnění by byl žalobcem požadovaný výrok neurčitý (nestanovil by žalované žádnou konkrétní povinnost). Žalovaná má za to, že povinnost přidělovat žalobci práci podle pracovní smlouvy plnila a že teprve později, po podání žaloby, přestala žalobci přidělovat práci z důvodu vzniku překážek v práci na straně žalované. Mezi účastníky nikdy nebylo sporné, že žalovaná má povinnost přidělovat žalobci práci spadající pod druh práce "vedoucí organizační jednotky [redacted]", ale to, které pracovní úkoly ukládané žalobci ze strany žalované pod druh práce žalobce spadají a které nikoliv, a posouzením tohoto se soud prvního stupně nezabýval. Kdyby se jednalo o žalobu určovací, pak žalobce netvrdí žádné skutečnosti osvědčující naléhavý právní zájem na požadovaném určení. Žalovaná dále soudu prvního stupně vytýká, že se nezabýval námitkou započtení, když řádně nezdůvodnil, proč není daná pohledávka způsobilá k započtení, a když pohledávka nebyla promlčena v době, kdy se setkala s pohledávkou žalobce. Žalovaná nesouhlasí se soudem prvního stupně ani v tom, že by nepřidělování práce žalobci představovalo zneužití subjektivního práva nebo z její strany šikanózní jednání a poukazuje na to, že žalobce opakovaně zpochybňoval přidělované pracovní úkoly, které přesto vykonal, přijal za ně mzdu, současně ale podal žalobu, kterou tvrdil, že práce přidělovaná mu žalovanou nespadá do jeho druhu práce; žalovaná proto "v dobré víře, aby dále neeskalovala situaci a nenutila žalobce konat práci, se kterou nesouhlasí, mu oznámila existenci překážek na straně žalované, a to po dobu, kdy bude mezi stranami vedena mediace, resp. bude probíhat soudní řízení". Žalovaná dále namítá, že pro stanovení výše "bonusu" soud nevybral "srovnatelné zaměstnance", a navrhuje, aby odvolací soud změnil rozsudek soudu prvního stupně tak, že žaloba se zamítá, případně aby rozsudek soudu prvního stupně zrušil a věc mu vrátil k dalšímu řízení.
7. Žalobce navrhl, aby byl rozsudek soudu prvního stupně potvrzen. Odmítá názor žalované, že by jí podaná žaloba na uložení povinnosti žalované přidělovat mu práci byla žalobou určovací. Podle žalobce bylo v řízení prokázáno, že žalovaná ho tím, že mu nepřiděluje práci, poškozují, snižuje jeho odbornost, jeho manažerské a řídicí schopnosti, že nedochází k valorizaci jeho platu a že je mu znemožněn standardní platový a kariérový růst. Otázku započtení žalovaná věc účelově zjednodušuje, protože žalobce proti němu vznesl řadu námitek, a to nejen promlčení, ale také svoji dobrou víru, když mu byla potvrzena správnost výpočtu mzdy. Za správný považuje i výběr srovnatelných zaměstnanců, kteří pracovali na stejné pozici jako žalobce. V celém počínání žalované (počínaje neplatnou výpovědí) spatřuje vůči sobě svévolné jednání a šikanu. Práci přidělenou mu žalovanou vykonal, i když mu byla přidělena v rozporu s pracovní smlouvou, a to z obavy, aby opět nedošlo k výpovědi z pracovního poměru ze strany žalované, a zvolil cestu obrany u soudu.
8. Krajský soud v Praze jako soud odvolací po zjištění, že odvolání bylo podáno včas, k němu oprávněnou osobou a proti takovému rozhodnutí soudu prvního stupně, proti kterému je odvolání přípustné, přezkoumal rozsudek soudu prvního stupně (s výjimkou výroku IV., kterým bylo žalobci uloženo, aby zaplatil soudní poplatek, jenž nebyl odvoláním napaden a samostatně nabyt právní mocí) ve smyslu ustanovení § 212 a § 212a o.s.ř. Odvolací soud dospěl k závěru, že odvolání je zčásti opodstatněné.
9. Z hlediska skutkového stavu zjištěného dokazováním před soudem prvního stupně je nepochybné, že žalobce je zaměstnancem žalované na základě pracovní smlouvy ze dne 1.4.1999, že dohodou o změně pracovní smlouvy ze dne 26.1.2017 účastníci sjednali "s účinností od 1.1.2016" druh práce

Shodu s prvopisem potvrzuje: Alena Pažitná

žalobce u žalované jako "vedoucí organizační jednotky [REDAKCE]", s místem výkonu práce [REDAKCE], [REDAKCE], a že žalovaná specifikovala náplň práce zaměstnance na pozici vedoucí montáže [REDAKCE] v dokumentu označeném Popis práce funkčního místa [REDAKCE] platného od 1.1.2016. Za řízení před soudem prvního stupně bylo dále zjištěno, že žalovaná přestala žalobci přidělovat práci poté, co mu dne 17.8.2015 doručila výpověď z pracovního poměru, kterou mu dala podle ustanovení § 52 písm. g) zákoníku práce, a že pravomocným rozhodnutím soudu (vydaným v řízení vedeném u Okresního soudu v Mladé Boleslavi pod sp. zn. 20 C 272/2015) bylo určeno, že toto rozvázání pracovního poměru je neplatné. Žalovaná nepřidělovala žalobci práci ani poté, co rozhodnutí o určení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru nabylo dne 26.1.2017 právní moci, a dopisem ze dne 7.3.2018 mu sdělila, že od 8.3.2018 nebude vykonávat práci z důvodu překážek v práci na straně zaměstnavatele (§ 208 zákoníku práce). Práci začala žalovaná přidělovat žalobci v době od 2.9.2019 do 21.2.2021; ode dne 22.2.2021 až doposud mu práci nepřiděluje.

10. Podle ustanovení § 38 odst.1 písm.a) zákoníku práce je od vzniku pracovního poměru 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 Podle ustanovení § 38 odst. 1 písm. b) zákoníku práce je zaměstnanec povinen podle pokynů zaměstnavatele konat osobně práci podle pracovní smlouvy v rozvržené týdenní pracovní době a dodržovat povinnosti, které mu vyplývají z pracovního poměru.
11. Z ustanovení § 38 odst.1 zákoníku práce (mimo jiné) vyplývá, že zaměstnavatel je povinen přidělovat zaměstnanci přidělovat a zaměstnanec je povinen pro zaměstnavatele konat takovou práci, která odpovídá jejich pracovní smlouvě. Smluvními stranami základních pracovněprávních vztahů sjednaný druh práce vymezuje, jaké úkony mohou být náplní práce; zaměstnavatel je oprávněn (a povinen) přidělovat a zaměstnanec je povinen (a oprávněn) konat jen takové pracovní výkony, které spadají do rámce druhu sjednané práce. Odmítne-li zaměstnanec konat jiné pracovní výkony, nejde u něho o porušování povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci (srov. například právní názor vyjádřený v rozsudku bývalého Nejvyššího soudu ČR ze dne 21.11.1980 sp. zn. 6 Cz 36/80, který byl uveřejněn pod R 42/1982). Konat práce jiného druhu, než jaké byly sjednány v pracovní smlouvě, je zaměstnanec povinen jen výjimečně v případech, kdy je zaměstnavatel povinen, popřípadě oprávněn převést zaměstnance na jinou práci (srov. například právní názor vyjádřený v rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 18.12.2012 sp. zn. 21 Cdo 1272/2012). Nepřiděluje-li zaměstnavatel zaměstnanci práci odpovídající pracovní smlouvě, ačkoliv zaměstnanec je ochoten a schopen takovou práci vykonávat, jde o překážku v práci na straně zaměstnavatele podle ustanovení § 208 zákoníku práce; uvedené platí nejen tehdy, nemá-li zaměstnavatel pro zaměstnance (objektivně vzato) žádnou práci, která by odpovídala pracovní smlouvě, tak i v případě, že zaměstnanec má takovou práci, avšak přidělovat mu ji (lhostejno z jakého důvodu) nechce.
12. V projednávané věci je nepochybné, že žalovaná nepřiděluje žalovanému (nyní již ode dne 22.2.2021) žádnou práci a že tím tedy porušuje povinnost zaměstnavatele uvedenou v ustanovení § 38 odst.1 písm.a) zákoníku práce; důvod, proč žalovaná nepřiděluje žalobci práci, je přitom - jak vyplývá z výše uvedeného - právně bezvýznamný. Žalobce se podanou žalobou právem (v souladu se zákonem) domáhá, aby žalované bylo stanoveno splnit tuto povinnost tím, že jí bude uloženo přidělovat mu práci "vedoucího organizační jednotky [REDAKCE]". Žalovaná se nepochybně mylí, má-li za to, že uložení povinnosti zaměstnavateli přidělovat zaměstnanci práci vymezenou druhem práce sjednaným v pracovní smlouvě (dohodě o její změně) by bylo nevykonatelné. Naopak, soud nemůže zaměstnavateli, který neplní svou povinnost přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy, uložit jinou povinnost než právě povinnost přidělovat práci podle sjednaného druhu práce, neboť je věcí výlučně zaměstnavatele, jakou práci zaměstnanci přidělí, aby šlo právě a jen o takovou práci, která odpovídá sjednanému druhu práce; to, zda

zaměstnavatel opravdu přidělit zaměstnanci v rámci sjednaného druhu práce, může soud zkoumat jen v exekučním řízení, jehož předmětem by bylo vynucení povinnosti přidělovat zaměstnanci práci odpovídající sjednanému druhu práce.

13. Žalobce svůj požadavek na uložení povinnosti žalované přidělovat mu práci vyjádřil v žalobě (v podobě změněné se souhlasem soudu prvního stupně) tak, aby bylo žalované uloženo "přidělovat žalobci práci podle pracovní smlouvy uzavřené dne 1.4.1999 ve znění pozdějších dohod a změn, tedy odpovídající druhu práce vedoucí organizační jednotky [REDAKCE], aniž by tomu překážkou bylo probíhající soudní řízení". Vzhledem k tomu, že ze žaloby musí být patrné, čeho se žalobce domáhá, aniž by přitom muselo být navrženo znění výroku soudního rozhodnutí (srov. § 79 odst.1 o.s.ř.), že výrok svého rozhodnutí vyjadřuje soud, aniž by přitom by vázán formulacemi použitými v žalobě (vázanost žalobou se projevuje v jejím obsahu a nikoliv také použitým slovním vyjádřením), a že do výroku soudního rozhodnutí se neuvádí údaje, které uloženu povinnost pouze zdůvodňují, konkretizují nebo blíže vysvětlují, odvolací soud změnil rozsudek soudu prvního stupně ve výroku II. o přidělování práce podle ustanovení § 220 odst.1 písm.a) o.s.ř. tak, že žalované uložil povinnost přidělovat žalobci práci "vedoucího organizační jednotky [REDAKCE]", aniž by - jak to učinil soud prvního stupně - zařadil do výroku další údaje (obsažené v žalobě), které toliko odůvodňují uloženu povinnost. Lhůtu ke splnění uložené povinnosti odvolací soud stanovil ve shodě s ustanovením § 211 a § 160 odst.1 o.s.ř. do tří dnů od právní moci rozsudku.
14. Žalovaná se též mylí, pokládá-li žalobní požadavek směřující k uložení povinnosti žalované přidělovat žalobci práci podle pracovní smlouvy za žalobu o určení podávanou podle ustanovení § 80 o.s.ř. Ve skutečnosti žalobcova žaloba představuje - uvažováno podle jejího obsahu a smyslu - žalobu "o splnění povinnosti, která vyplývá ze zákona, z právního vztahu nebo z porušení práva" [jak ji dříve upracoval zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění účinném do 31.12.2013 v ustanovení § 80 písm.b)] a nikoliv žalobu o určení [jak ji upracoval zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění účinném do 31.12.2013 v ustanovení § 80 písm.c) a nyní ji uvádí ustanovení § 80 o.s.ř.], neboť žalobce se nedomáhá žádného určení, tedy ani určení, zda tu (mezi účastníky) právní vztah nebo právo je či není. Nebylo tudíž zapotřebí tvrdit a ani prokazovat, že by žalobce měl naléhavý právní zájem na uložení povinnosti žalované přidělovat mu práci podle pracovní smlouvy.
15. Dokazováním před soudem prvního stupně bylo dále zjištěno, že žalobce byl u žalované za vykonanou práci odměňován rovněž formou ročních "bonusů", na které měl - jako na "nenárokové plnění" (nenárokovou složku mzdy) - právo po splnění stanovených ukazatelů teprve až na základě rozhodnutí přijatého žalovanou. Žalobce se domáhá, aby mu žalovaná zaplatila roční "bonusy" za roky 2018 a 2019; za rok 2018 jde o částku 1 033 451 Kč, když za období od ledna do června 2018 byl roční "bonus" zohledněn ve výši 416.549 Kč při výpočtu náhrady mzdy, a za rok 2019 o částku 1 450 000 Kč. V době od 1.1.2018 do 31.12.2019 žalovaná přidělovala žalobci práci pouze v době od 2.9. do 31.12.2019; zatímco žalovaná tvrdila, že šlo o práci odpovídající pracovní smlouvě, žalobce namítal, že přidělovanou práci sice vykonával, avšak že nešlo o práci odpovídající pracovní smlouvě.
16. Roční "bonusy" představují u žalované složku mzdy, byť "nenárokovou", když právo na ni vzniká teprve na základě "konstitutivního rozhodnutí vedení" žalované. V případě, že žalobce nepracoval, neboť mu žalovaná v rozporu s ustanovením § 38 odst.1 písm.a) zákoníku práce nepřidělovala práci, nebo že sice pracoval, ale vykonával podle pokynů žalované práci, která neodpovídala pracovní smlouvě, již výše bylo uvedeno, že v důsledku tohoto jednání (konání či opomenutí) žalované nastala překážka v práci na straně zaměstnavatele podle ustanovení § 208 zákoníku práce. Po dobu trvání této překážky v práci na straně žalované žalobci (po právu) nenáleží (a nemůže náležet) mzda nebo některá z jejich složek (a tedy ani roční "bonus"); žalobce má právo - jak vyplývá ze znění ustanovení § 208 zákoníku práce - na náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku. Vzhledem k tomu, že žalovaná nepřidělovala žalobci práci nejen od 1.1.2018, ale již od ledna 2017,

kdy pravomocně skončil spor o neplatnost výpovědi z pracovního poměru doručené žalobci dne 17.8.2015, vzniklo podle ustanovení § 208 zákoníku práce právo na náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku, která náleží žalobci za období roků 2018 a 2019, již od 27.1.2017.

17. Průměrný výdělek se v pracovněprávních vztazích určuje podle ustanovení § 351 a násl. zákoníku práce. Z těchto ustanovení (mimo jiné) vyplývá, že průměrný výdělek se zjišťuje z hrubé mzdy zúčtované zaměstnanci v rozhodném období a z odpracované doby v rozhodném období. Rozhodným je zásadně období předchozího kalendářního čtvrtletí; je-li zaměstnanci zúčtována mzda nebo její část za delší období, než je kalendářní čtvrtletí, určí se pro účely zjištění průměrného výdělku její poměrná část připadající na kalendářní čtvrtletí. Jestliže zaměstnanec neodpracoval v rozhodném období alespoň 21 dnů, použije se pravděpodobný výdělek.
18. Vzhledem k tomu, že žalobce v kalendářním čtvrtletí předcházejícím vzniku nároku na náhradu mzdy (tedy v době od 1.10. do 31.12.2016) neodpracoval žádný den, je v projednávané věci nepochybné, že průměrný výdělek žalobce za roky 2018 a 2019 musí být zjištěn jako pravděpodobný výdělek. Pravděpodobný výdělek se pak zjistí - jak vyplývá z ustanovení § 355 odst.2 zákoníku práce - z hrubé mzdy, které zaměstnanec dosáhl od počátku rozhodného období, popřípadě z hrubé mzdy, které by zřejmě dosáhl; přitom se přihlédnou zejména k obvyklé výši jednotlivých složek mzdy zaměstnance nebo ke mzdě zaměstnanců vykonávajících stejnou práci nebo práci stejné hodnoty.
19. Roční "bonus" je složka mzdy; i když jde o nenárokové plnění, při určení průměrného výdělku se k němu přihlédnou, byl-li zaměstnanci přiznán v rozhodném (za rozhodné) období. V případě, že průměrný výdělek má být zjištěn jako pravděpodobný výdělek, přihlédnou se rovněž k ročnímu "bonusu" (jeho části) tehdy, jde-li o takovou složku mzdy, kterou by zaměstnanec zřejmě dosáhl, kdyby v rozhodném období pracoval.
20. Z uvedeného vyplývá, že na plnění požadované za roky 2018 a 2019 v celkové výši 2 483 451 Kč může mít žalobce právo (zcela nebo zčásti), jen jestliže v době od 1.1.2018 do 31.12.2019 vyplývá z přiznání náhrady mzdy ve výši průměrného výdělku ve smyslu ustanovení § 208 zákoníku práce, popřípadě doplatku této náhrady mzdy. Požadované plnění nemůže být žalobci přiznáno z důvodu náhrady škody. Žalovaná totiž neporušila právní povinnost a ani nejednala se žalobcem diskriminačně, jestliže mu neposkytla roční "bonusy" za období, po něž nepracoval, a to již proto, že "bonusy" jako složky mzdy přísluší - jak vyloženo již výše - jen za vykonanou práci. Má-li žalobce za toto období právo na náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku podle ustanovení § 208 zákoníku práce, může být újma způsobená žalobci tím, že neobdržel roční bonusy, odčiněna pouze tím, že bude náležitě zohledněna při stanovení jeho pravděpodobného (jako průměrného) výdělku.
21. Žalovanou namítnutým započtením její pohledávky oproti právu žalobce na zaplacení "bonusů" se soud prvního stupně nezabýval (mimo jiné) s poukazem na právní názor, který byl vyjádřen v rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 1.10.2018 sp. zn. 28 Cdo 5711/2017, a se závěrem, že "obtížnost zkoumání její existence a výše by nepřiměřeně prodlužovala dříve zahájené řízení o nárocích žalobce", a že jde proto ve smyslu ustanovení § 1987 NOZ o pohledávku nezpůsobitou k započtení. Nevzal však náležitě v úvahu, že uvedené rozhodnutí nebylo publikováno ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek (rozhodnutí nezískalo podporu v příslušném kolegiu Nejvyššího soudu). Správně měl v tomto směru přihlédnout například k právnímu názoru uvedenému v rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 9.9.2020 sp. zn. 31 Cdo 684/2020, který byl publikován pod R 37/2021, a v něm provedenému výkladu ustanovení § 1987 NOZ. Při posouzení žalovanou namítnutého započtení je třeba přihlédnout též k právní úpravě obsažené v ustanoveních § 144a odst.4 a 331 zákoníku práce. Při úvaze o důvodnosti námítky promlčení pohledávky namítnuté k započtení je třeba vzít v úvahu, že rozhodným je zde okamžik, kdy se pohledávky (žalobcem uplatněná a žalovanou uplatněná k započtení) staly způsobilými k započtení.
22. Z uvedeného je zřejmé, že rozsudek soudu prvního stupně sice má dostatek důvodů, potřebných k tomu, aby jej bylo možné přezkoumat, že však vychází ve výroku I. o uložení povinnosti žalované

zaplatit žalobci 2 483 451 Kč s příslušenstvím z nesprávného právního posouzení věci; ke zjištění všech rozhodných skutečností o základu a výši nároku je jednak zapotřebí, aby žalobce doplnil svá tvrzení (případně po poučení ve smyslu § 118a odst.1 až 3 o.s.ř.), jednak nezbytné provést další důkazy v takovém rozsahu, což není možné v odvolacím řízení; uvedené platí obdobně o žalované, setrvá-li na své obraně uplatněním své pohledávky proti žalobci k započtení. Odvolací soud proto rozsudek soudu prvního stupně ve výroku I. o povinnosti žalované zaplatit žalobci 2 483 451 Kč s příslušenstvím, jakož i v akcesorickém výroku III. o náhradě nákladů řízení, podle ustanovení § 219a odst.2 o.s.ř. zrušil a věc v tomto rozsahu podle ustanovení § 221 odst. 1 písm. a) o.s.ř. vrátil soudu prvního stupně k dalšímu řízení.

23. Právní názor vyslovený v tomto rozsudku ve vztahu k jeho zrušovací části je závazný (§ 226 odst. 1 o.s.ř.).

Poučení o opravném prostředku:

Proti tomuto rozsudku ve výroku, kterým byl změněn rozsudek soudu prvního stupně ve výroku II. o přidělování práce, je možné podat dovolání, jestliže rozhodnutí závisí na vyřešení otázky hmotného nebo procesního práva, při jejímž řešení se odvolací soud odchýlil od ustálené rozhodovací praxe dovolacího soudu nebo která v rozhodování dovolacího soudu dosud nebyla vyřešena nebo je dovolacím soudem rozhodována rozdílně anebo má-li být dovolacím soudem vyřešena právní otázka posouzena jinak (§ 237 o.s.ř.), a to ve lhůtě dvou měsíců od doručení tohoto rozsudku prostřednictvím Okresního soudu v Mladé Boleslavi.

Proti výroku tohoto rozsudku o zrušení rozsudku soudu prvního stupně a o vrácení věci soudu prvního stupně k dalšímu řízení není dovolání přípustné.

V Praze dne 25. srpna 2022

JUDr. Ljubomír Drápal, v.r.
předseda senátu