



ČESKÁ REPUBLIKA
ROZSUDEK
JMÉNEM REPUBLIKY
(anonymizovaný opis)

Krajský soud v Plzni rozhodl v senátě složeném z předsedkyně senátu JUDr. Jany Šalomounové a soudců Mgr. Jitky Lukešové a Mgr. Martina Šebka ve věci

žalobce: ; Ing. [jméno] [příjmení], narozený dne [datum]

bytem [adresa]

zastoupený advokátem JUDr. Tomáš Bělina

sídlem Pobřežní 370/4, 186 00 Praha 8 - Karlín

proti;

žalované: ; apt Products s.r.o., IČO 60199741

sídlem Průmyslový park 33/22, 350 02 Cheb – Dolní Dvory

zastoupená advokátkou JUDr. Natašou Randlovou, Ph.D.

sídlem Budějovická 1550/15a, 140 00 Praha 4 - Michle

o 421 371,22 Kč s příslušenstvím

o odvolání žalobce proti rozsudku Okresního soudu v Chebu ze dne 21. 10. 2021, č. j.
12 C 222/2020-206,

takto:

- I. Rozsudek soudu prvního stupně se v části výroku I. mění tak, že žalovaná je povinna zaplatit žalobci částku 211 687 Kč s úrokem z prodlení ve výši 9 % ročně z této částky od 1. 11. 2018 do zaplacení ve lhůtě tří dnů od právní moci tohoto rozsudku a ve zbytku části výroku I. se rozsudek soudu prvního stupně potvrzuje.
- II. Žádný z účastníků nemá právo na náhradu nákladů řízení před soudy obou stupňů.

Shodu s prvopisem potvrzuje Dagmar Mertlová.

Odůvodnění:

1. Napadeným rozsudkem soud prvního stupně zamítl žalobu o zaplacení částky 421 371,22 Kč s 9 % úrokem z prodlení ročně z částky 421 371,22 Kč od 1. 11. 2018 do zaplacení (výrok I.) a uložil žalobci povinnost zaplatit žalované k rukám její zástupkyně náhradu nákladů řízení ve výši 203 040 Kč ve lhůtě tří dnů od právní moci rozsudku (výrok II.).

Poučení:

2. Proti tomuto rozsudku se včas odvolal žalobce, namítaje odvolací důvody ve smyslu ust. § 205 odst. 2 písm. b), c), d), e), f) a g) o. s. ř. Následně tyto doplnil poukazem na judikaturu Nejvyššího soudu, mimo jiné kladoucí důraz na požadavek řádného odůvodnění rozhodnutí s tím, že napadený rozsudek toto postrádá. Právní závěr o neoprávněnosti nároku z titulu osobního ohodnocení žalobce, neexistence nároku na vyplacení odměny z Dohody o cílech a neprokázání vykonané práce přesčas nenavazuje na konkrétní bezrozporná skutková zjištění. Soud prvního stupně nekriticky vycházel z tvrzení žalované, která z většiny nebyla v řízení prokázána, přičemž při hodnocení účastnických výpovědí žalované a žalobce se nedůvodně ztotožnil s tvrzením Ing. [příjmení] bez zohlednění námitek a logické rozpornosti provedených důkazů a této výpovědi. Z napadeného rozsudku není zřejmé, jaká zjištění z provedených důkazů přispěla k utvoření právního závěru soudu. Žalobce považuje napadený rozsudek za nesrozumitelný, v otázce posouzení jednotlivých finančních nároků se neztotožňuje se skutkovými zjištěními a právním posouzením provedeným soudem prvního stupně.

3. K nároku týkajícího se osobního ohodnocení žalobce ve výši 15 500 Kč za měsíc září 2018 poukázal na skutečnost, že praxe v odměňování zaměstnanců v rámci žalované byla taková, že k přiznání pohyblivé složky mzdy zaměstnanců nevydávala žádná rozhodnutí. Byť soud prvního stupně svůj závěr odůvodnil tím, že se jedná o fakultativní a nenárokovou složku mzdy, jejíž vyplacení bylo plně v diskreci žalované, žalobce odkázal na tabulku provedenou k důkazu, z níž vyplývají kritéria pro přiznání osobního ohodnocení zaměstnanců THP, které žalobce v měsíci září 2018 naplnil. Fakt, že přiznání pohyblivé složky mzdy neodviselo pouze od uvážení nadřízeného zaměstnance, ale od pracovních výsledků v daném měsíci, potvrdil svědek [jméno] [příjmení] a tato skutečnost vyplývá i ze Mzdového a prémiového řádu (pohyblivá složka mzdy je nenároková a pro její přiznání je rozhodující plnění měsíčního cíle produktivity a dále počet externích reklamací dle aktuálních kritérií. Měsíční cíl stanovuje vedení společnosti). Žalovaná ani nesplnění těchto kritérií nerozporovala. Dle žalobce pro přiznání osobního ohodnocení byla tedy žalovanou stanovena kritéria, po jejichž splnění zaměstnanci vznikl nárok na osobní ohodnocení. Navíc osobní ohodnocení bylo po celou dobu trvání pracovního poměru v plné výši vypláceno bez dalšího vyjma měsíce září 2018. Žalobce dále namítl, že závěr soudu o tom, že Ing. [příjmení] nebyl dlouhodobě spokojen s manažerským vedením žalobce, nemá jakoukoliv oporu v provedeném dokazování vyjma účastnické výpovědi Ing. [příjmení], která je dle žalobce nepřesvědčivá. Standardním postupem v pracovněprávních vztazích v případě dlouhodobé nespokojenosti zaměstnavatele s pracovními výsledky či výkony zaměstnance jsou výtky či jiné formy upozornění na nespokojenost s pracovními výsledky vedoucí k případnému jednostrannému rozvázání pracovního poměru. V případě žalobce však k takovému postupu nedošlo. Žalobce naopak považuje za prokázané, že si své pracovní povinnosti plnil vždy řádně a v souladu s pokyny žalované až do skončení pracovního poměru, tj. k 30. 9. 2020. Žalobce v uvedeném ohledu poukázal na svědecké výpovědi [jméno] [příjmení], [jméno] [příjmení] a [jméno] [příjmení], kteří potvrdili obětavost a loajalitu žalobce k žalované. O spokojenosti žalované s žalobcem svědčí i skutečnost, že žalobce byl dne [datum] žalovanou vyslán na pracovní cestu na mezinárodní veletrh do Berlína, „InnoTrans 2018“ pořádaný ve dnech [anonymizováno] – [datum], aby zde reprezentoval žalovanou a její činnost. V průběhu řízení nebylo prokázáno, že by pracovní výsledky žalobce byly v měsíci září 2018 odlišné od předchozích měsíců, ve kterých bylo žalobci osobní ohodnocení v plné výši přiznáváno. Naopak z grafu, „externí PPM a apt Products s.r.o.“ a,,

Shodu s prvopisem potvrzuje Dagmar Mertlová.

Zákaznické reklamace a apt Products s.r.o.“ vyplývá výrazný pokles v reklamacích v období září 2018. Žalobce je přesvědčený, že neudělení osobního ohodnocení je v příčinné souvislosti s ukončením jeho pracovního poměru, když takový model v chování žalované k zaměstnancům, jejichž pracovní poměr končí a kterým nebylo přiznáno žádné osobní ohodnocení, byl potvrzen mimo jiné výpovědí svědka [jméno] [příjmení]. Nevyplacení pohyblivé složky mzdy za září 2018 bez opory v pracovních výsledcích žalobce je projevem porušení zásady rovného zacházení ve smyslu ust. § 16 odst. 1 zákoníku práce, kdy uvedené jednání nemůže požívat právní ochrany. Při určení výše osobního ohodnocení žalobce vycházel z uplatňované praxe u žalované, kdy v případě čerpání dovolené toto bylo poměrně sníženo a v případě žalobce tak odpovídá osobnímu ohodnocení ve výši 15 500 Kč.

4. Ve vztahu k Dohodě o cílech žalobce uvedl, že tato představovala jednu z motivačních forem odměňování zaměstnanců u žalované, jež byla sjednávána se zaměstnanci na manažerských pracovních pozicích, na základě které se žalovaná zavázala k vyplacení odměny po splnění v dohodě vymezených kritériích. Dohoda o cílech byla mezi účastníky řízení uzavřena dne [datum] a vyplývá z ní nárok žalobce na vyplacení určitého procenta z roční odměny v návaznosti na úsporu z produktivity layoutu, snížení počtu operátorů a využití pracovní doby. Přiznání odměny z této Dohody o cílech tradičně nepředcházelo žádné rozhodnutí žalované, toto finanční plnění nebylo upraveno žádným vnitřním předpisem žalované a odměna byla vázána výlučně na objektivní ekonomické ukazatele vymezené v ní. Je tudíž bez relevance, zda pracovní poměr žalobce trval po celý kalendářní rok či pouze jeho část, když toto kritérium není v Dohodě o cílech ani v žádném jejím dodatku uvedeno. Skutečnost, že výsledky plnění cílů z Dohody o cílech byly sledovány a vyhodnocovány průběžně v kalendářním roce, potvrdil svědek [jméno] [příjmení] a uvedenému odpovídá i tabulka označená jako, „Akce průběžný zlepšovací proces – apt Products s.r.o. 2018 – výroba“, v níž jsou úspory sledované po jednotlivých kalendářních měsících a nic tak nebrání vyhodnocení cílů dohody v dílčích časových úsecích. Žalobce připomněl nepoctivé jednání žalované, která se na počátku procesní komunikace snažila zaměnit odměnu z Dohody o cílech, jež není upravena žádným vnitřním předpisem žalované, za, „roční bonus“, který je tzv. vánočním bonusem a je přiznáván dle vnitřního předpisu vždy na konci kalendářního roku a teprve v průběhu řízení svůj postoj žalovaná přehodnotila. Dále namítl, že se soud prvního stupně nelyžoval s námitkou, že Dohoda o cílech byla uzavřena jako dvoustranné právní jednání mezi účastníky řízení a žalobce při uplatňování této částky vycházel vedle kritérií uvedených v této dohodě rovněž z praxe u žalované ohledně výše vypláčené odměny. S odkazem na ust. § 18 zákoníku práce žalobce zdůraznil, že nemůže být bráno k jeho tíži, pokud v Dohodě o cílech není jako jedna z podmínek výplaty odměny stanovena nutnost trvání pracovního poměru po celý kalendářní rok. Žalobce tato kritéria dohody o cílech v době ukončení pracovního poměru splnil, a tudíž mu nárok na odměnu z této dohody vznikl. Soud prvního stupně potvrdil, že úspory za období ledna až září 2018 ve výši 49 981 EUR dosáhl, ale neoprávněně nárok na odměnu podmínil konstitutivním rozhodnutím žalované. Uvedená úspora odpovídá 50 % odměny z Dohody o cílech, tj. 53 750 Kč. Výpovědi svědků ve vztahu k možnému plnění odměny z této dohody jsou bez relevance k projednávané věci, neboť nebylo prokázáno, v jakém znění či formě měli tito svědci Dohodu o cílech uzavřenu.

5. Pokud soud prvního stupně uzavřel, že žalobce neprokázal, že práci přesčas ve smyslu ust. § 78 odst. 1 písm. i) zákoníku práce vykonal s tím, že závěr odůvodnil jednak podmíněností práce přesčas vyplněním přesčasového lístku, vědomím žalobce, že za započtenou dobu je považována vždy doba osmi hodin v jednotlivých pracovních dnech, uplatněním nároku žalobce až po skončení jeho pracovního poměru, skutečností, že žalovaná neměla možnost zamezit žalobci přístup na pracoviště nad rozsah stanovené pracovní doby a skutečností, že žalobce vykonával i manuální práce, přestože nespádaly do náplně jeho práce, žalobce se s tímto nemůže ztotožnit. Žalobce poukázal na přístup žalované k prokazování pracovní doby, na skutečnost, že nevyhověla výzvám soudu a na procesní strategii žalované. Zdůraznil, že žalovaná soudu prvního stupně předložila lživou evidenci pracovní doby, již se snažila přesvědčit, že k žádné přesčasové práci na straně

Shodu s prvopisem potvrzuje Dagmar Mertlová.

žalobce nedocházelo. Soud prvního stupně ve výsledku přiznal ochranu nepoctivému výkonu práva, když nekriticky převzal argumentaci žalované a i přes jednoznačné prokázání vykonané práce přesčas nároky žalobce zamítl. Celkový počet hodin konaných a evidovaných nad rámec stanovené týdenní pracovní doby byl prokázán pracovními listy žalobce, podepsanými jeho nadřízeným, jednatelem žalované. Práce přesčas je v pracovních listech vyjádřena položkou „saldo“, jejíž význam jako odpracované práce přesčas byl prokázán výpověďmi svědků [jméno] [příjmení], [jméno] [příjmení] a [jméno] [příjmení], rovněž vnitřním předpisem žalované upravující náhradní volno a přesčasovou práci zaměstnanců (viz Metodický pokyn [číslo]).

6. Žalobce od počátku řízení vyzýval žalovanou k předložení skutečné evidence pracovní doby žalobce za rozhodné období, přičemž až na výzvu soudu žalovaná předložila jednotvárné excelové tabulky nazvané jako „evidence pracovní doby“, které neodpovídaly reálně odpracované době žalobce, a ve vztahu k nimž je přesvědčen, že byly žalovanou účelově vytvořeny pouze pro předmětný spor. Tyto tabulky jsou mimo jiné zcela nápadně unifikované, je vyloučeno, aby žalobce započínal práci přesně v [číslo] a končil přesně v [číslo], neboť vedoucí pracovní pozice žalobce vyžadovala naprostou flexibilitu. Pouze pracovní listy žalobce odrážejí jeho odpracovanou dobu, přičemž tyto žalovaná jako jediný podklad poskytla Oblastnímu inspektorátu práce pro Plzeňský a Karlovarský kraj při kontrole na úseku pracovní doby žalobce. Dále žalobce poukázal na SMS komunikaci s jednatelem žalované, v rámci které jednatel oceňoval práci žalobce, přičemž z času odeslání zpráv i obsahu je patrné, že žalobce konal práci nad rámec týdenní pracovní doby a rozvrhu pracovních směn. Tuto komunikaci soud prvního stupně nijak nekomentoval, ani ji v napadeném rozhodnutí nevzal v potaz. Svědkyně [jméno] [příjmení], která byla v rozhodném období květen 2017 až září 2018 jedinou mzdovou účetní žalované, jediná tedy zpracovávala mzdy zaměstnanců žalované a jediná zpracovávala a vedla evidence pracovní doby zaměstnanců žalované, potvrdila, že pracovní listy předložené žalobcem byly výlučným podkladem pro zpracování mezd (i výplaty práce přesčas) a „evidenci pracovní doby“, tj. excelové tabulky vytvořené žalovanou nikdy neviděla. Žalobce zdůraznil, že odporuje logickému uvažování, aby trávil dobrovolně a bezplatně svůj osobní čas raději na pracovišti než se svojí rodinou či přáteli, výkon práce nad stanovenou pracovní dobu prováděl vždy přinejmenším s konkludentním souhlasem žalované, o čemž svědčí podpis jednatele žalované na pracovních listech za odpracované měsíce, z nichž byly přesčasové hodiny v podobě salda patrné. Žalobci nikdy nebyl žalovanou výkon práce přesčas či setrvávání na pracovišti vytýkán, tvrzení v tomto ohledu žalovaná nijak neprokázala. Kompletní pracovní listy, z nichž je patrná skutečně odvedená práce žalobce pro žalovanou, předložil žalobce v průběhu řízení až v momentě, kdy se mu je podařilo získat od Oblastního inspektorátu práce pro Plzeňský a Karlovarský kraj, který prováděl u žalované kontrolu, a kterému žalovaná jako jedinou evidenci pracovní doby předložila právě tyto pracovní listy. Ačkoli žalobce a posléze soud žalovanou vyzýval k předložení pracovních listů, žalobce od počátku řízení a žalovaná jako jediná měla povědomí o jejich existenci, tyto zamlčovala a bránila žalobci domoci se jeho nároků v podobě proplacení přesčasové práce.

7. Žalobce poukázal na základní zásady pracovněprávních vztahů s tím, že zaměstnavatel je informovaným podnikatelem, který se v daném případě neobává i přes výzvu soudu do soudního spisu založit nepravdivou evidenci pracovní doby, zatímco zaměstnanec většinu podkladů nemá k dispozici, a když je získá, uplatňuje žalovaná námitku promlčení. Jednání žalované je ve vztahu k žalobci a jeho pracovněprávním nárokům trvale nepoctivé, nemravné a námitka promlčení uplatněná v průběhu řízení žalovanou nemůže požívat právní ochrany. V otázce práce přesčas žalobce poukázal na ustálenou judikaturu Nejvyššího soudu s přesvědčením, že v řízení bylo prokázáno, že přesčasovou práci vykonal a v jakém rozsahu (viz pracovní listy, výpovědi svědků [jméno] [příjmení], [jméno] [příjmení], [jméno] [příjmení] a SMS komunikace). Pokud dle soudu prvního stupně nešlo o výkon práce přesčas, pak za daného skutkového stavu není žalobci zřejmé, o jaký vztah mezi ním a žalovanou šlo, když činnost vykonávaná žalobcem byla závislou prací, která naplňovala definici práce přesčas. Dle názoru soudu prvního stupně se nejednalo o práci přesčas

pro nesplnění podmínky vyplněného přesčasového lístku, avšak za situace, kdy žalobci nadřízený opakovaně přesčasový lístek odmítl podepsat, ale přesto výkon práce přesčas vyžadoval (viz SMS komunikace a pracovní listy podepsané jednatelem žalované), žalobce nemohl uvedenou podmínku nikdy naplnit, tím však nezaniká zákonná definice a podstata práce přesčas a s tím spojený nárok zaměstnance na odměnu za práci přesčas. V opačném případě by proti takovému jednání zaměstnavatele nebylo ze strany zaměstnance faktické obrany. Žalobce poukázal na základní zásadu pracovního práva, již je princip, dle kterého za vykonanou práci přísluší zaměstnanci mzda. Podmínění vyplacení mzdy za odvedenou práci vyplněním formuláře, který však nadřízený odmítne podepsat, nemůže vyloučit právo zaměstnance na mzdu za vykonanou práci. Žalobce zdůraznil, že nevykonával přesčasovou práci pouze ve formě manuální činnosti, ale podílel se na koordinaci, kontrole a řízení svých podřízených zaměstnanců. Výpověďmi svědků bylo prokázáno, že se na žalobce zaměstnanci obraceli, pokud nastal na pracovišti nějaký problém, který měl žalobce vyřešit, a jehož výkon práce probíhal v prostředí výroby ve fabrice a žalobce měl na úspěšném plnění cílů žalované i s ohledem na osobní ohodnocení a sjednanou Dohodu o cílech zájem. Žalobce považuje za naprosto přirozené a za znak dobrého vedoucího zaměstnance, když je nápomocen svým podřízeným zaměstnancům v případě, kdy je to zapotřebí. Přestože žalobci jeho nadřízený nepodepisoval přesčasové lístky, se saldem uvedeným na pracovních listech žalovaná fakticky jako přesčasovými hodinami pracovala, když ze salda žalobce, „odečítala“ hodiny, ve kterých žalobce na pracovišti nebyl (dopočet do osmihodinové směny), tedy odečítala hodiny, které odpovídaly náhradnímu volnu za práci přesčas, aniž by byl ze strany žalobce k náhradnímu volnu podepsán přesčasový lístek (viz dne [datum], [datum] až [datum]). Ani s tímto argumentem žalobce se soud prvního stupně vůbec nevypořádal. Ve smyslu judikatury Nejvyššího soudu naopak žalovaná měla prokázat, že by předmětné pracovní listy a rozsah práce přesčas neodpovídal skutečnosti, což žalovaná neprokázala a soud prvního stupně měl nároku žalobce na odměnu za práci přesčas vyhovět. Žalobce navrhl, aby odvolací soud rozsudek soudu prvního stupně změnil tak, že žalovaná uloží povinnost zaplatit žalobci částku ve výši 421 371,22 Kč se zákonným úrokem z prodlení ve výši 9 % ročně z žalované částky od [datum] do zaplacení a rovněž žalovaná uloží povinnost nahradit žalobci vzniklé náklady řízení včetně odvolacího.

8. V rámci vyjádření k odvolání žalobce žalovaná uvedla, že nesouhlasí s námitkou žalobce o nepřezkoumatelnosti rozsudku, který obsahuje v souladu s požadavky § 157 odst. 2 o. s. ř. jasný výklad o tom, které skutečnosti měl soud za prokázané a které nikoliv, o které důkazy opřel svá skutková zjištění, jakými úvahami se řídil při hodnocení důkazů, proč neprovedl další navržené důkazy a z jakého důvodu neučinil žádná zjištění z některých provedených důkazů. Na uvedené řádně navazuje i soudem přijatý závěr o skutkovém stavu věci a související právní posouzení věci. Žalovaná nesouhlasí ani s výtkou, že soud vycházel nekriticky zejména z účastnické výpovědi jednatele žalované, neboť z napadeného rozsudku je plně zřejmé, že vycházel především z výslechu mnohých svědků (včetně svědků navržených žalobcem) a i z účastnického výslechu žalobce a předložených písemných důkazů. V otázce pohyblivé složky mzdy žalovaná zopakovala argumentaci uplatněnou v nalézacím řízení, a sice že hlavní podmínkou pro přiznání osobního ohodnocení žalobce bylo hodnocení, resp. rozhodnutí přímého nadřízeného. Bližší podmínky žalovaná stanovila ve Mzdovém a prémiovém řádu ze dne [datum] (konkrétně bod 5). Skutečnost, že pohyblivá složka mzdy představovala tzv. nenárokovou složku mzdy, jelikož její přiznání je plně závislé na jejím přiznání žalovanou, byla v řízení opakovaně potvrzena prakticky všemi navrženými svědky. Zaměstnanci žalované si byli plně vědomi, že tato složka mzdy se jim nevyplácí automaticky, ale dle plného uvážení žalované a ve výši jí stanovené. V případě žalobce však k žádnému přiznání žalovanou nedošlo a žalobci tudíž nárok nevznikl (viz ustálená rozhodovací praxe Nejvyššího soudu). Na výše uvedeném nemůže změnit nic ani tvrzení žalobce, že u žalované se žádné formální (pravděpodobně myšleno jako písemné) rozhodnutí nevydávalo. V souladu se zákoníkem práce i soudní judikaturou toto rozhodnutí nemusí být vydáváno písemně. V praxi navíc zaměstnavatelé takto nepostupují, jelikož vydávání písemných rozhodnutí o (ne) přiznání nenárokové složky mzdy by bylo administrativně naprosto neúnosné. I přesto, že se jedná o

Shodu s prvopisem potvrzuje Dagmar Mertlová.

nenárokovou složku mzdy, dle žalované bylo prokázáno, že žalobci bylo opakovaně vytýkáno jednatelem žalované porušování pracovních povinností i nedodržování kvality výroby, jak potvrdil svědek [jméno] [příjmení], byť žalobce neobdržel žádné formální upozornění na neuspokojivé pracovní výsledky či porušování svých pracovních povinností s poukazem na možnost výpovědi či skutečnost, že mu byla tato pohyblivá složka v minulosti vyplácena i v měsících, kdy dle žalované neplnil řádně své pracovní povinnosti. V řešené věci žalobce nesplnil stanovená kritéria a ani nebylo rozhodnuto o přiznání této nenárokové složky mzdy. Ohledně roční odměny za rok 2018 žalovaná opětovně poukázala na její nastavení jako tzv. nenárokové složky mzdy, jejíž přiznání je stejně jako u výše uvedeného osobního ohodnocení plně závislé na rozhodnutí žalované, která nepřijala rozhodnutí, kterým by žalobci nárok na roční odměnu přiznala. Žalobci tudíž nárok na tuto odměnu nevznikl. Roční odměna je u žalované nastavena jako odměna za dvanáct odpracovaných měsíců zaměstnancem, až po skončení celého období, tj. celého roku dochází k analýze, zda a jakým způsobem byly cíle splněny, což bylo prokázáno i svědeckými výpověďmi (výpověď [jméno] [příjmení], [jméno] [příjmení]). Tento postup je u žalované nastaven stejně pro celý vyšší management a i v minulosti vždy, když zaměstnanec nesplnil kritéria pro vznik dané roční odměny, nebyla mu přiznána. Na uvedeném nemůže nic změnit ani fakt, že některé ukazatele byly žalovanou sledovány průběžně. Současně je přiznání i případná výše dané odměny závislá nejen na rozhodnutí žalované, ale také na její ekonomické situaci. Žalobcem předložená tabulka tzv. layoutů, z níž odvozuje nárok, není jediným rozhodujícím kritériem, jelikož dle samotné uzavřené Dohody o cílech mezi cíle patřila i úspora produktivity, snížení počtu operátorů a využití pracovní doby. Tabulka layoutů vykazuje jen informaci ohledně úspory produktivity a nikoli další rozhodná kritéria. Kromě zcela nepochybnitelného nesplňování nastavených cílů žalobce také porušoval své pracovní povinnosti a nebyl schopen kvalitu výroby, za níž byl jako výrobní ředitel plně odpovědný, udržet. I za předpokladu, že by žalobce splnil veškeré podmínky pro vyplacení roční odměny a žalovaná mu nenárokovou roční odměnu přiznala, není stejně možné automaticky vycházet z toho, že 100 % roční odměny automaticky odpovídá průměrné hrubé měsíční mzdě zaměstnance. Žalovaná dále namítla, že žalobce prvně až v odvolání uplatňuje tvrzení, že celá roční odměna byla mezi stranami plně sjednána jako dvoustranné právní jednání, které je nezbytné vyložit ve prospěch zaměstnance, kdy tvrdí, že splnil veškerá kritéria dle Dohody o cílech a měl mu tak automaticky nárok na roční odměnu vzniknout. I pokud by soud nesprávně vzal za prokázané, že se roční odměna posuzovala poměrně, a nikoliv za celý rok, pak žalobce nepředložil mimo tabulky produktivity jakékoliv důkazy o splnění zbylých kritérií.

9. K odvolací argumentaci ohledně práce přesčas žalovaná namítla, že nejsou zřejmé odvolací důvody. Žalovaná zdůraznila, že v souladu s ustáleným komentovaným výkladem a judikaturou vyšších soudů přijala pro práci přesčas interní pravidla, která spočívají v existenci tzv. písemných přesčasových lístků, které musí být přijaty k jakékoliv práci nad rámec stanovené týdenní pracovní doby nadřízeným nebo jednatelem (u vyššího managementu, kterým byl i žalobce) žalované vždy potvrzeny. Poté se přesčasový lístek odevzdal do mzdové účtárny a daná práce je následně odměněna jako práce přesčas, pokud není čerpáno náhradní volno. Pokud zaměstnanec nepředložil přesčasový lístek, nejedná se o práci přesčas, jelikož taková práce nebyla dle ust. § 78 odst. 1 písm. i) zákoníku práce zaměstnanci nařízena ani odsouhlasena. S uvedeným postupem byl prokazatelně seznámen i žalobce, který stejně řídil i své podřízené zaměstnance, kdy jim veškerou práci práce přesčas rovněž před jejím zahájením nařizoval či odsouhlasil a následně potvrdil na přesčasovém lístku. Skutečnost, že samotný jednatel žalované podepisoval vrcholnému managementu přesčasové lístky, byla v řízení svědecky prokázána výsledkem [jméno] [příjmení], [jméno] [příjmení], [jméno] [příjmení], [jméno] [příjmení] a [jméno] [příjmení]. Žalobci v předmětném období (od května 2017 do konce pracovního poměru) nebyla nařízena ani odsouhlasena žádná práce přesčas. Navíc žalobce nepředložil žalované žádný potvrzený přesčasový lístek ani jiný dokument, který by výkon práce přesčas potvrdil, přičemž žalobce sám potvrdil, že mu výkon práce přesčas nikdo nenařizoval ani nikdo neodsouhlasil. Pak ani případný výkon práce žalobce nemůže představovat práci přesčas. Žalobce si byl plně vědom z pracovních listů, že čas strávený

Shodu s prvopisem potvrzuje Dagmar Mertlová.

nad jeho pracovní dobu nebude považován bez přesčasového lístku za výkon práce přesčas a nebude proto za tuto dobu ani odměněn. S tímto byl žalobce po celou dobu trvání pracovního poměru plně srozuměn a sám tuto skutečnost potvrzoval svým podpisem na pracovních listech v položce ZAP. Nárok žalobce považuje žalovaná za ryze účelový a rozporný s dobrými mravy, kdy po celou dobu trvání pracovního poměru nikdy neuplatnil nárok na odměnu za práci přesčas, a to i přes skutečnost, že měl k dispozici výplatní pásky a pracovní listy. Tudíž si byl žalobce vědom toho, že se nejedná o práci přesčas, jinak by po žalované zcela logicky požadoval její proplacení ihned po obdržení výplaty za daný kalendářní měsíc. Fakt, že si žalobce na neproplacení odměny za práci přesčas nikdy nestěžoval, potvrdila i svědkyně [jméno] [příjmení]. Současně tento nárok žalobce nevznese ani při vyjednávání se žalovanou ohledně dohody o rozvázání pracovního poměru, na základě kterého žalovaná vyplatila žalobci mimořádnou odměnu zahrnující již veškeré narovnání veškerých vztahů a práv ve výši 720 792 Kč. Žalovaná odkázala na judikaturu Ústavního a Nejvyššího soudu, kdy soudy ve svých rozhodnutích potvrdily rozsudek Městského soudu v Praze, sp. zn. 23 Co 212/2020, ze dne 2. 9. 2020, v obdobné věci (sp. zn. I. ÚS 1542/21, ze dne 29. 6. 2021, a sp. zn. 21 Cdo 170/2021, ze dne 30. 3. 2021). Žalovaná zdůraznila, že nastavený systém ohledně práce přesčas i s přihlédnutím práce vykonávané žalobcem byl předmětem kontroly ze strany Oblastního inspektorátu práce pro Plzeňský a Karlovarský kraj, provedené přímo z podnětu žalobce, přičemž nebylo zjištěno žádné porušení pracovněprávních předpisů, o čemž byl žalobce výslovně vyrozuměn. K pracovním listům předkládaným žalobcem žalovaná uvedla, že prokázala, že pracovní listy nemá k dispozici z důvodu přechodu na nový systém, protože nepředstavují evidenci pracovní doby, nemá k nim žádnou archivační povinnost, a tudíž jí nemůže jít žádným způsobem k tíži, že je nemá k dispozici. Z pracovních listů nevyplývá jakákoliv práce přesčas, tudíž nemají na nárok žalobce v otázce posouzení práce přesčas jakýkoliv vliv. Pracovní listy nepředstavují evidenci pracovní doby, nýbrž tzv. timesheet, který sloužil před zavedením nového systému pouze pro orientační účely zaznamenávající přítomnost dané osoby v areálu žalované. Žalobce se opakovaně svévolně zdržoval na pracovišti na základě vlastního rozhodnutí zpravidla k výkonu jednoduché manuální práce mimo sjednaný manažerský druh práce, kdy vypomáhal podřízeným operátorům ve výrobě (svědecká výpověď [jméno] [příjmení] a [jméno] [příjmení]). Podle svědků žalobce balil výrobky, zůstával při výrobě, vypomáhal při kontrole listů či se zapojoval do jiné manuální práce. Žalovaná nad rámec sjednané pracovní pozice žalobci nepřidělovala nikdy žádnou jinou práci, natož fyzickou práci ve výrobě. Namísto žalobce vykonává pozici výrobního ředitele v současné době [jméno] [příjmení], v té době podřízený žalobce, který ohledně pracovní náplně výrobního ředitele jasně uvedl, že se jedná o manažerskou pozici, jejíž součástí není práce manuální. Jednatel žalované navíc žalobci opakovaně manuální práci zakazoval, když mu sdělil, že úkolem výrobního ředitele jako vrcholného manažera není fyzicky vykonávat činnost za operátory, ale nastolit procesy, aby operátoři tuto činnost vykonávali řádně a výroba řádně fungovala. Za předpokladu, že by žalobci byl nárok na odměnu za práci přesčas přiznán, by šlo o naprosté popření pracovněprávního vztahu, kdy by vrcholoví manažeři pobírající nadstandardní mzdu v rozporu s pokyny a vnitřními předpisy zaměstnavatelů svévolně se zdržovali na pracovišti a vykonávali nekvalifikovanou práci, a to za odměnu vrcholového manažera. Žalobce tedy nevykonával práci přesčas, neboť mu nebyla nařízena ani odsouhlasena, navíc žalobce nepředložil žádný přesčasový lístek. Žalobce při svévolném zdržování se na pracovišti žalované vykonával manuální činnost ve výrobě, která nepředstavovala jeho pracovní náplň, jelikož se jednalo v rámci žalované o vrcholného manažera, tudíž se nemohlo jednat o práci, kterou by žalovaná vzala na vědomí. Žalovaná navrhl, aby byl rozsudek soudu prvního stupně potvrzen a žalobci uložena povinnost zaplatit žalované náklady řízení.

10. Odvolací soud napadený rozsudek soudu prvního stupně včetně předcházejícího řízení přezkoumal v intencích ust. § 212 a 212a o. s. ř., přihlédl k odvolání žalobce, ke stanovisku žalované, a poté, co ve věci konal odvolací jednání, při kterém částečně zopakoval dokazování a toto i doplnil, dospěl k závěru, že odvolání žalobce je ohledně nároku za práci přesčas částečně důvodné.

Shodu s prvopisem potvrzuje Dagmar Mertlová.

11. Soud prvního stupně vzal za prokázané tyto skutečnosti (bod 4. odůvodnění). Žalobce byl u žalované zaměstnán na základě pracovní smlouvy ze dne [datum] ve znění dodatku ze dne [datum] a dodatku ze dne [datum], a to s účinností od [datum] na pozici výrobního ředitele. Mzdovým výměrem platným od [datum] byla žalobci stanovena měsíční mzda ve výši 87 500 Kč, k tomu pohyblivá složka mzdy ve výši 20 000 Kč, která měla být přiznána dle kritéria hodnocení pracovníka přímým nadřízeným. Na základě dohody o ukončení pracovního poměru ze dne [datum] byl pracovní poměr žalobce ukončen u žalované dohodou bez uvedení důvodu ke dni [datum], přičemž bylo žalobci přiznáno odstupné ve výši šestinásobku průměrného měsíčního výdělku. Dohodou o cílech uzavřenou mezi žalobcem a žalovanou dne [datum] byly stanoveny žalobci cíle spočívající v úspoře produktivity, layoutů, snížení počtu operátorů, využití pracovní doby, a to za účelem přiznání roční odměny, jejíž výplata měla být jednorázově po finanční uzávěrce. Soud vzal za prokázané, že za období od ledna 2018 do září 2018 byly částečně splněny některé z cílů, přičemž celkově bylo hodnoceno období od ledna 2018 do prosince 2018, když cíle pod body 1, 2 byly splněny, naopak pod body 3 až 7 v nedostatečném rozsahu, celkem za toto období byla úspora 74 470 Euro oproti plánované úspoře 87 429 Euro. Soud prvního stupně učinil zjištění z pracovních listů žalobce za období od května 2017 do září 2018, a to ohledně jednotlivých položek s tím, že byly podepsány žalobcem a jednatelem žalované v pozici nadřízeného žalobce. Dále zjistil z pracovního listu za měsíc prosinec 2017 saldo hodin v rozsahu 305 hodin 52 minut a za měsíc září 2018 v rozsahu 125 hodin 32 minut. Dále učinil zjištění z výplatního lístku žalobce za září 2018 o přiznání měsíční mzdy ve výši 87 500 Kč hrubého, prémie v částce 720 792 Kč. Výzvou ze dne [datum] žalobce vyzval žalovanou k vyplacení osobního ohodnocení za září 2018, k vyplacení roční odměny dle Dohody o cílech ze dne [datum] a proplacení přesčasových hodin. Předžalobní výzvou ze dne [datum] žalobce vyzval žalovanou k proplacení částky 637 000 Kč z titulu nevyplaceného osobního ohodnocení za měsíc září 2018, z titulu roční odměny dle Dohody o cílech ve výši 81 000 Kč, z titulu neproplacené práce přesčas za roky 2016 až 2018 ve výši 541 000 Kč. Mzdovým a prémieovým řádem, platným od [datum], byla v bodu 5.2. stanovena pohyblivá složka mzdy jakožto nenároková s uvedením podmínek pro její přiznání. Z rozpisu prémie přiznaných v únoru 2018 vyplývá přiznání pohyblivé složky mzdy, tzv. prémie v individuální výši. Metodickým pokynem [číslo] Náhradní volno a přesčasová práce THP ze dne [datum] byly upraveny podmínky práce přesčas u tzv. TH pracovníků. Dle článku 3. tohoto metodického pokynu zaměstnanec žádá o schválení poskytnutí náhradního volna způsobem výše popsáním. Dále postup ohledně schváleného přesčasového lístku s tím, že dle článku 4. odpracovaná doba zaměstnance je evidována prostřednictvím elektronického docházkového systému žalované a saldo přesčasových hodin je nulováno k poslednímu dni kalendářního roku.

12. Pod bodem 5. odůvodnění soud prvního stupně učinil skutková zjištění z metodického pokynu [číslo] Pružné rozvržení pracovní doby, ze dne [datum], z přesčasového lístku ze dne [datum], z evidence odpracované doby vztahující se k žalobci v období od května 2017 do září 2018 s tím, že byla zaznamenána v pracovní den odpracovaná doba vždy v délce 8 hodin. Ze mzdového listu žalobce za rok 2017 a za rok 2018 soud zjistil, že vyjma osobního ohodnocení byla žalobci vyplácena v dubnu roku 2017 a v dubnu roku 2018 roční prémie a ze SMS zpráv předložených žalobcem, že žalobce komunikoval s jednatelem žalované ohledně pracovních záležitostí i v pozdních nočních hodinách. Pod body 6., 7. - 9. a 12. shrnul zjištění z výpovědi svědků ([jméno] [anonymizováno], [jméno] [příjmení], [jméno] [příjmení] a [jméno] [příjmení]). K důkazu rovněž provedl Organigram žalované, platný od [datum], z něhož mimo jiné vzal za prokázané, že žalobce byl podřízeným jednatele žalované (bod 10.), dále zjistil, že zvýšený počet zákaznických reklamací u žalované byl v lednu 2018 a červenci 2018, naopak od září 2018 došlo ke snížení počtu zákaznických reklamací, že v období leden 2018, březen 2018, květen 2018, červen 2018 a červenec 2018 byl výrazně vyšší počet zmetkovitosti výrobků, na rozdíl od období srpen 2018 až prosinec 2018. Z kompetenčního modelu pracovní pozice vedoucího výroby ze dne [datum] bylo zjištěno, že nadřízeným žalobce byl jednatel žalované, podřízenými žalobci byli mistři, k povinnostem a odpovědnosti žalobce náleželo mimo jiné organizování a řízení výrobního oddělení, sestavování a

Shodu s prvopisem potvrzuje Dagmar Mertlová.

provádění kontroly a hodnocení výrobních a finančních plánů při dodržení kvality, včasnosti dodávek a cenové efektivity, když žalobce odpovídal za personální řízení svých podřízených, měl spolupracovat při náboru a výběru zaměstnanců, odpovídal za jejich řádné zaškolení, organizoval další odborný rozvoj, motivoval a prováděl jejich pravidelné hodnocení (bod 10. odůvodnění). Pod bodem 11. vyplývají zjištění z protokolu o kontrole Oblastního inspektorátu práce pro Plzeňský a Karlovarský kraj, ze dne [datum], mimo jiné o tom, že v období let 2017 až 2019 nebyly u žalované zjištěny nedostatky na úseku náhrad, odměňování zaměstnanců a pracovní doby (mimo jiné i ve vztahu k žalobci). Byli rovněž vyslechnuti jako účastníci řízení žalobce a jednatel žalované (body 13. a 14. odůvodnění).

13. Soud prvního stupně dospěl k závěru, že žaloba není důvodná, přičemž učinil dílčí závěry k jednotlivým nárokům pod body 24. až 26. odůvodnění napadeného rozsudku. K nároku z titulu osobního ohodnocení soud konstatoval, že se jedná o fakultativní složku mzdy žalobce, tudíž o tzv. nenárokovou složku, charakteristickou tím, že bez rozhodnutí zaměstnavatele má tato složka mzdy povahu fakultativního plnění, kterou ztrácí a stává se nárokovou složkou mzdy teprve v okamžiku, kdy zaměstnavatel rozhodne o přiznání tohoto nároku zaměstnanci. Kdy a zda (o jakém obsahu) takové rozhodnutí učiní, záleží jen na úvaze zaměstnavatele (rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 8. 11. 2004, sp. zn. 21 Cdo 537/2004 či ze dne 10. 7. 2007, sp. zn. 21 Cdo 2654/2006). K hodnocení plnění cílů a práce zaměstnance nadřazeným docházelo zpětně po uplynutí kalendářního měsíce (rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15. 8. 2018, sp. zn. 21 Cdo 5984/2017), jak bylo prokázáno výpověďmi svědků [jméno] [příjmení], [jméno] [příjmení] a výpovědí jednatele žalované, z níž mimo jiné vycházel, pokud uzavřel, že nebyl jednatel žalované s žalobcem dlouhodobě spokojen v otázce manažerského vedení žalobce v oddělení automotiv, s produktivitou na tomto oddělení. Současně soud prvního stupně konstatoval, že v řízení nebylo prokázáno, že by ze strany žalobce došlo k šíření xenofobních nálad na pracovišti, a ani nebylo prokázáno, že by došlo k pohovorům žalobce a jednatele žalované dne [datum] a dne [datum], jak žalovaná tvrdila. Protože absentovalo konstitutivní rozhodnutí žalované o přiznání této fakultativní složky mzdy za měsíc září 2018, žalobci nárok na vyplacení osobního ohodnocení za toto období nevznikl. V případě odměny na základě Dohody o cílech, uzavřené dne [datum], soud prvního stupně uzavřel, že žalobce v řízení neprokázal (neunesl důkazní břemeno, o čemž byl soudem poučen), že splnil podmínky pro vyplacení této odměny za období od [anonymizováno] [rok] do [datum], kdy byl ukončen jeho pracovní poměr žalované. Soud vzal ze zmíněné dohody za prokázané, že cíle žalobce byly stanoveny jako úspora z produktivity, layoutů, snížení počtu operátorů a využití pracovní doby, plnění cíle a návaznost na roční odměny byly odstupňovány od 0 % do 100 % konkrétní částkou Euro, s tím, že výplata odměny bude po finanční uzávěrce společnosti. Jednalo o fakultativní složku mzdy, nicméně v případě splnění kritérií dle Dohody o cílech by žalobci vznikl nárok na vyplacení odměny ve výši mzdy za jeden kalendářní měsíc, přičemž z výpovědí svědků [jméno] [příjmení], [jméno] [příjmení], stejně jako tabulky označené „Akce Průběžný zlepšovací proces – apt Products s.r.o. 2018 – výroba“, vzal soud za prokázané, že splnění cílů dle této dohody bylo hodnoceno jednou ročně po uplynutí kalendářního roku, přičemž odměna byla závislá na ekonomických výsledcích žalované vyplývajících z účetní závěrky společnosti, což koresponduje i s vyplacením této odměny za rok 2016 v dubnu 2017 a za rok 2017 v dubnu 2018 (mzdový list žalobce za rok 2017 a 2018). Plnění jednotlivých kritérií sice bylo sledováno vždy v jednotlivých měsících, v závěru tabulky PZP je však porovnávána skutečnost za celý rok 2018 oproti plánované úspoře za celý tento kalendářní rok. Byť za období od ledna 2018 do září 2018 došlo k úspoře ve výši 49 981 Euro, žalobci nárok na vyplacení odměny nevznikl, protože nebyl u žalované zaměstnán po celý kalendářní rok 2018, přičemž k výplatě odměny by mohlo dojít na základě konstitutivního rozhodnutí žalované až po vypracování účetní závěrky za rok 2018 a v závislosti na ekonomických výsledcích společnosti, přičemž žalobce již v této době nebyl zaměstnancem žalované.

Shodu s prvopisem potvrzuje Dagmar Mertlová.

14. Ve vztahu k nároku žalobce na mzdu a příplatky za práci přesčas, kterou měl vykonat v období od května 2017 do září 2018, soud uzavřel, že žalobce neprokázal, že práci přesčas vykonal, přičemž odkázal na Metodický pokyn [číslo] – apt Náhradní volno a přesčasové práce THP, jíž žalovaná upravila podmínky pro přesčasovou práci žalobce spadajícího pod tzv. TH, kterou podmínila vyplněním přesčasového lístku, schváleného přímým nadřízeným zaměstnancem prostřednictvím příslušného tiskopisu s tím, že vyplacení mzdy a příplatku za práci přesčas bylo podmíněno předložením tohoto lístku do mzdové účtárny nebo na personální oddělení žalované. I svědci potvrdili, že podmínkou pro proplacení mzdy a příplatku za práci přesčas bylo vždy předložení přesčasového lístku schváleného nadřízeným příslušného zaměstnancem. Shodně bylo postupováno i vůči zaměstnancům na pracovních pozicích shodné manažerské úrovně jako žalobce, který sám ve výpovědi potvrdil, že dvakrát požádal svého nadřízeného Ing. [příjmení] o schválení přesčasového lístku, který však žádosti žalobce nevyhověl. Z pracovních listů žalobce za rozhodné období soud prvního stupně učinil zjištění, že žalobce se na pracovišti zdržoval nad rozsah stanovené pracovní doby, která byla zaznamenána v položce Saldo (případně položce Saldo celkem), zahrnující tuto dobu strávenou žalobcem na pracovišti nad rozsah stanovené pracovní doby v daném kalendářním roce. Současně soud konstatoval, že tyto pracovní listy jsou opatřeny podpisem jednatele žalované, která si musela být této doby strávené žalobcem na pracovišti vědoma. Současně si však žalobce byl vědom toho, že za započtenou dobu (položka, „ZAP“ pracovního listu“) je považována vždy doba osmi hodin v jednotlivých pracovních dnech, neboť jednotlivé pracovní listy obsahují i podpis žalobce, který musel být srozuměn s tím, že pokud nedisponoval podepsaným přesčasovým lístkem, nárok na proplacení mzdy a příplatku za tuto práci mu nenáleží. Pokud žalovaná podmínky přesčasové práce upravila vnitřním předpisem, soud takovou úpravu nepovažuje za rozpornou s ust. § 78 odst. 1 písm. i) a § 93 zákoníku práce. Z uvedeného vyplývá, že žalobci k výkonu práce přesčas nebyl udělen souhlas, natož příkaz zaměstnavatele. Soud prvního stupně se s ohledem na zjištění o vědomosti žalované, že žalobce se zdržuje na pracovišti nad rozsah stanovené pracovní doby, zabýval tím, zda mohla žalobci zamezit v přístupu na pracoviště tak, aby práce žalobce nemohla být posouzena jako výkon práce přesčas konaný s vědomím zaměstnavatele ve smyslu rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 28. 1. 2016 sp. zn. 21 Cdo 4166/2015, a dospěl k závěru, že s ohledem na pracovní pozici žalobce (výrobního ředitele), toto možné nebylo. Soud prvního stupně konstatoval ve vztahu k náplni práce žalobce, že značnou část této doby strávené na pracovišti nad rámec stanovené pracovní doby, trávil manuální prací na výstupní kontrole, a to i při nočních směnách, kde pracoval i 7 - 8 hodin denně, přičemž motivací k této práci byla jednak výpomoc podřízeným zaměstnancům žalobce, jednak snaha o minimalizaci množství zmetků, zamezení počtu reklamací a s tím související odměnou žalobce v důsledku plnění cílů. Do pracovní náplně žalobce jakožto výrobního ředitele takováto manuální práce nespádala, na rozdíl od personálního řízení jemu podřízených zaměstnanců, jejich zaškolování a jejich motivace. Lze přisvědčit argumentu žalované, že žalobce se nemůže domáhat mzdy stanovené pro manažerskou pozici za manuální práci, která odpovídá pracovní náplni mnohem méně kvalifikovaného zaměstnance a ohodnocenou podstatně nižší mzdou. Soud s odkazem na účastnickou výpověď žalobce připomněl, že požadavek pro práci nad rámec stanovené pracovní doby byl vznesen ze strany mistrů či jiných zaměstnanců (tedy podřízených), a pokud jednatel žalované žalobce požádal, aby se, „o celou věc postaral“, pak z této žádosti rozhodně nevyplývá, že by žalobce žádal, aby se nad předmětný rámec dostavil na pracoviště a vykonával společně s jemu podřízenými zaměstnanci manuální práci. Bylo na žalobci, aby manažersky pomoci jemu podřízených zaměstnanců zajistil řádné a včasné provedení prací, či aby zaškolil adekvátního zaměstnance na úseku výstupní kontroly. Soud žalobu v celém rozsahu jako nedůvodnou zamítl (bod 27. odůvodnění napadeného rozsudku), pod bodem 28. odůvodnil výrok o náhradě nákladů řízení úspěchem ve věci.

15. Odvolací soud poté, co vyslovil předběžný názor spočívající v nedůvodnosti nároku na osobní ohodnocení žalobce a z titulu uzavřené Dohody o cílech, částečně zopakoval dokazování

Shodu s prvopisem potvrzuje Dagmar Mertlová.

k nárokované odměně za práci přesčas a související příplatky. V tomto směru přistoupil k opakovanému výslechu žalobce, jednatele žalované a svědkyně [jméno] [příjmení].

16. Z účastnické výpovědi žalobce odvolací soud zjistil, že práci přesčas vykonával, když cítil, že to bylo třeba, když bylo nutné, aby byly splněny úkoly tak, aby byly uspokojeny zákazníci a také jednatel žalované. Nevykonával ji pouze jako výrobní ředitel, ale i na základě požadavku ostatních kolegů a pomáhal i fyzicky. K enormnímu nárůstu práce došlo krátce před nástupem Ing. [jméno] [příjmení], souvisejícímu s rozvojem automobilu. Jednatel žalované byl nadřízeným žalobce, kterému vždy řekl, [jméno], postarejte se o to“. Jednatel žalované věděl, že práci vykoná, že ji musí žalobce udělat a vždy byl v práci s vědomím jednatele žalované. Před nástupem Ing. [příjmení] žalobci práce přesčas proplácena nebyla, neboť si vybíral náhradní volno, po nástupu Ing. [příjmení] se pravidla hry změnila, sám žalobce v té době svým podřízeným podepisoval přesčasové lístky a byl i dvakrát za Ing. [příjmení] s žádostí o schválení práce přesčas, což však odmítl s tím, že odměna za tuto práci je ve mzdě. Ing. [příjmení] nikdy nevysvětlil nesouhlas s prací přesčas žalobce, sám musel Ing. [příjmení] informovat, v jaké fázi výroby jsou, o čemž rovněž svědčí vzájemná SMS komunikace. Bylo zkrátka nutné, aby žalobce ve výrobě byl, například pořizoval fotodokumentaci pro zákazníky a odesílal ji mailem. Pracovní listy potvrzují rozsah práce přesčas. Žalobce pracoval u žalované sedm let, před nástupem Ing. [příjmení] pět let, je přesvědčen, že odvedl hodně práce, které věnoval spoustu času, ale bavila ho, s kolegy vycházel. K celkové změně došlo po nástupu Ing. [příjmení] a potom, co mu oznámil skončení pracovního poměru, přičemž již tehdy žalobce žalované sděloval jím vykonanou práci přesčas. Ing. [příjmení] však reagoval tím, že nemá podepsané přesčasové lístky. Po skončení pracovního poměru žalobci nebyl proplacen nárok na osobní ohodnocení ani odměna z titulu Dohody o cílech, proto se obrátil na inspektorát práce, který však neshledal žádné pochybení a následně se obrátil na právního zástupce. Pracovní listy však podepsány byli, jednak zaměstnancem a jednak nadřízeným. Částka 720 792 Kč, která byla žalobci vyplacena na základě dohody o skončení pracovního poměru, představuje odstupné ve výši šesti platů, když řadovému zaměstnanci bylo vypláceno platů pět. Po dobu konané práce přesčas tuto skutečně odváděl. Byla mu ukládána vždy ústně nebo telefonicky a nezřídka se stalo, že Ing. [příjmení] žalobce povolal do práce i v nočních hodinách. Nikdy neobdržel výtku za to, že by se zdržoval v práci nad rámec pracovní doby. Ohledně své pracovní náplně žalobce vysvětlil, že odváděl jednak svoji práci v kanceláři, a jednak podle potřeby chodil do výroby, kde řešil aktuální problémy, které byly zejména při výstupní kontrole, protože souvisely s kvalitou výrobků, musela se provádět ještě jedenkrát kontrola navíc všech dílů a prováděly se opravy a dodělávání. Žalobce problémy řešil s technologem i s dělníky, přičemž 80 % jím vykonané práce představovalo v pozici vedoucího výroby a 20 % fyzické práce v souvislosti se zaškolováním a pomocí zaměstnancům. O potřebě práce v noci se žalobce dověděl prostřednictvím telefonátu od Ing. [příjmení], který měl požadavek od mistrů, případně žalobci volali přímo mistři či kolegové ve výstupní kontrole. Na žalobce se s požadavkem na práci přesčas obraceli především mistři, pak Ing. [příjmení] a cca z 5 % zaměstnanci výstupní kontroly. Poprvé se žalobce obrátil na žalovanou s požadavkem na proplacení práce přesčas dopisem ze dne [datum]. Při podání žaloby disponoval pouze některými pracovními listy, proto byla vyzvána žalovaná k jejich předložení, která však tvrdila, že jimi nedisponuje. Následně žalobce napadlo, že mohly být na inspektorátu práce, u kterého si je vyžádal, a byly mu poskytnuty s tím, že inspektorát disponoval kopiemi, tudíž originály měla žalovaná. Nový zaměstnanec byl zaškolován jiným zaměstnancem, dále mistrem, a pokud byly aktuální novinky, zaškoloval je pak žalobce.

17. Z účastnické výpovědi jednatele žalované bylo odvolacím soudem zjištěno, že v pozici jednatele pracuje u žalované od [datum] s tím, že žalobce byl jeho podřízeným. Na práci přesčas se vztahoval mzdový řád, dle kterého se proplácí tehdy, je-li nařízena a podepsán přesčasový lístek, který je schválením vykonané nařízené práce. Žalobce nepracoval v roli, ve které byl zaměstnán, neboť vykonával manuální práce a suploval to, co měl zajistit manažersky. Úkolem žalobce byla organizace práce, sám byl svědkem manuální práce žalobce. Problém žalobce spočíval v tom, že

nechtěl nabírat agenturní pracovníky, tudíž mu zaměstnanci chyběli, současně uznává, že žalobce byl, „srdcař“, avšak tímto způsobem vedoucí výroby fungovat nemůže. Sám žalobci vytýkal ústně cca 20 x způsob jeho práce, když do výroby jednatel žalované chodil 2 x až 3 x za den. Žalobce si povolal i další lidi, i technology a dělali 100 % kontroly, což s žalobcem řešil a v jehož kompetenci bylo vznesení požadavku na agenturní pracovníky. Otázka zajištění agenturních pracovníků byla i v kompetenci jednatel žalované, ale protože se s žalobcem nedohodl, došlo ke skončení jeho pracovního poměru. V současné době žalovaná agenturní pracovníky využívá, stejně takto měl řešit žalobce. Důvodem skončení pracovního poměru byla ta skutečnost, že se jednatel žalované nepodařilo žalobce přesvědčit o vhodnosti agenturních pracovníků s tím, že pokud je odmítal, docházelo k přetěžování kmenových zaměstnanců a tím také navíc k práci přesčas. Jednatel žalované popřel, že by žalobci přislíbil proplatit osobní ohodnocení a nárok z Dohody o cílech. Rovněž popřel, že by odmítl žalobci podepsat přesčasový lístek, neboť obecně je proti konání práce přesčas, přičemž zaměstnanci mají možnost si vybírat náhradní volno. Podmínkou proplacení práce přesčas je podepsání přesčasového lístku pro top manažery. Jednatel žalované potvrdil SMS komunikaci mezi ním a žalobcem s tím, že konání práce mimo rámec stanovené pracovní doby bylo výjimečné, současně nedošlo k jejímu nařízení. O této práci se dozvěděl až následně, přičemž vycházel z pocitu žalobce o velké odpovědnosti, v důsledku čehož pak jel do provozu o vlastní vůli. Ač bylo v kompetenci jednatel žalované přijmout agenturní pracovníky, neučinil tak proto, že by žalobce do tohoto způsobu zajištění provozu nutil, tudíž by jej nevezal za svůj. Jednatel žalované potvrdil, že na případné skončení pracovního poměru žalobce neupozornil. O odměně za manuální práci žalobce jednatel žalované neuvažoval, neboť pokud by tak učinil, v tomto způsobu vedení by žalobce jen podporoval. Podkladem pro vyúčtování mzdy byly pracovní listy a podepsané přesčasové lístky. K výzvě soudu nebyly pracovní listy předloženy proto, že žalovaná přecházela na nový systém, původní pracovní listy byly vyskartovány a evidence pracovní doby byla vytažena z předchozího systému, k jehož změně došlo na jaře roku 2019. Jednatel žalované nečinil vůči žalobci písemné výtky, neboť ho nechtěl demotivovat, ale naopak žalobce správně naladit. Jednatel žalované si nepamatuje, že by někdy žalobce k výkonu práce po pracovní době povolal. Současně přiznal, že i ostatní manažeři pomáhali manuálně (např. ukázat, jak co dělat), nestojí však s dělníky čtyři hodiny na pracovišti. Žalobci osobní ohodnocení vyplácel i v období, kdy s ním nebyl spokojen, protože ho chtěl pozitivně motivovat. Již za doby trvání pracovního poměru žalobce u žalované si za souhlasu vedení v Německu zajišťoval jeho zástupce. Za působení žalobce byli u žalované agenturní pracovníci zaměstnáni, a to na pozicích dle úvahy žalobce, jednatel žalované však tyto pracovníky požadoval i na výstupních kontrolách. V současné době je u žalované zaměstnáno 60 % agenturních zaměstnanců oproti 40 % kmenových zaměstnanců, za doby žalobce činil poměr agenturních pracovníků 16 – 20 %. Nábor nových zaměstnanců řešil vedoucí personálního oddělení, přičemž nové zaměstnance schvaluje jednatel žalované. V evidenci pracovní doby je zaznamenána pouze doba strávená prací. O požadavku žalobce na proplacení práce přesčas se dověděl na jaře 2019 s tím, že kdyby byl o tomto požadavku informován dříve, například by přijal asistenta nebo by práci rozložil mezi mistry, technology či, „kvalitáře“. I za současného působení vedoucího výroby dojde k přesčasům, za které si však bere náhradní volno, přičemž i ostatní manažeři mají přesčasy, a pokud jsou jim schváleny, buď jsou proplaceny, nebo si vybírají náhradní volno. Současný vedoucí výroby manuálně nepracuje. Pracovní listy byly skartovány na podzim roku 2019. Za vykonanou manuální práci si žalobce mohl vzít náhradní volno, pokud by mu byl podepsán přesčasový lístek. Pokud jednatel učinil pokyn, [jméno], zaříd' to nebo postarej se o to“, pak měl být splněn dle pracovní náplně žalobce a neznamenal, aby se do práce vracel nebo pracoval manuálně.

18. Z výpovědi svědkyně [jméno] [příjmení] vyplynulo, že u žalované pracovala jako mzdová účetní od roku 2017 do roku 2019. Podkladem pro zpracování mzdy byly jednak docházkové, resp. pracovní listy, ve kterých byly zaznamenány odpracované hodiny a dalším podkladem byly přesčasové lístky podepsané nadřízeným, který podepisoval i pracovní listy. V těchto listech byla zaznamenána celková doba strávená na pracovišti, současně doba odpracovaná. Žalobce se

vymykal ostatním zaměstnancům tím, že pro zpracování jeho mzdy byly podkladem pouze pracovní listy, nevypisoval si však přesčasové listky. Svědkyně potvrdila, že žalobce byl na pracovišti přítomen i mimo pracovní dobu, například již v šest hodin ráno, když přišla do zaměstnání, žalobce byl už přítomen, přičemž jí dal k nahlédnutí SMS zprávu, ze které vyplývalo, že je na pracovišti již od čtyř hodin. I někdy odpoledne, když odcházela, viděla, že žalobce je přítomen, což poznala podle jeho auta. Evidence pracovní doby se obecně archivuje do kontroly Okresní správy sociálního zabezpečení (minimálně) a mzdové listy po dobu třiceti let. Pracovní doba byla evidována pouze v pracovních listech, z nichž byl zjistitelný i rozsah přesčasů. Pokud viděla SMS zprávu předloženou žalobcem, pak z této vyplývalo, že byl povolán k práci Ing. [příjmení]. Svědkyně potvrdila, že v případě problémů ve výrobě žalobce přijel i na žádost mistrů. Po odchodu svědkyně od žalované došlo ke změně docházkového systému. Z předloženého pracovního listu svědkyně dovodila význam označení „ZAP“ představující započítanou pracovní dobu a označení „SaC“ znamená práci přesčas. Pracovní list podepsaný zaměstnancem a vedoucím znamenal schválenou práci přesčas. Přesto byl zaveden i přesčasový lístek pro jakousi kontrolu v případě chyb v přesčasovém lístku nebo pracovním listu. Pokud byl mezi oběma dokumenty rozdíl, rozhodoval podepsaný přesčasový lístek.

19. Odvolací soud zopakoval k důkazu Dohodu o skončení pracovního poměru ze dne [datum], z níž zjistil, že se účastníci tohoto řízení dohodli na ukončení pracovního poměru žalobce u žalované ke dni [datum] a na přiznání odstupného žalobci ve výši šestinásobku průměrného měsíčního výdělku, z výzvy žalobce ze dne [datum] ve věci „Zjednáni nápravy“ vyplývá zjištění žalobce o pochybení v jeho finančním odměňování ze strany žalované, a sice spočívající v nevyplacení osobního ohodnocení THP za září 2018 ve výši 15 000 Kč, nevyplacení roční odměny za rok 2018 dle Dohody o cílech ze dne [datum] odhadem částky 81 000 Kč a neproplacení přesčasových hodin v rozsahu 677 hodin včetně příslušných zákonných příplatků za roky 2016 až 2018, odhadem částky 541 000 Kč. Žalobce upozornil žalovanou, že dlužné částky jsou po splatnosti, vzrostly o úroky z prodlení, které rovněž hodlá nárokovat, a které odhaduje k datu výzvy na 84 687 Kč a požádal o vyplacení celkové částky 721 687 Kč do čtrnácti dnů od doručení výzvy. Dále zmínil následek nevyhovění výzvě spočívající v kontaktování OIP v [obec] s žádostí o provedení kontroly. V předžalobní výzvě ze dne [datum] žalobce prostřednictvím svého zástupce požadoval z titulu osobního ohodnocení částku 15 000 Kč, z titulu roční odměny 81 000 Kč a z titulu neproplacené práce přesčas za roky 2016 až 2018 částku 541 000 Kč, tj. celkem 637 000 Kč, s tím, že se tato navyšuje o zákonné úroky z prodlení. V případě nezaplacení dlužné částky upozornil, že výzva je výzvou ve smyslu ust. § 142a odst. 1 o. s. ř., současně je výzvou kvalifikovanou k plnění dle § 11 odst. 1 písm. d) advokátního tarifu. Pokud bude uvedena částka v poskytnuté lhůtě připsána ve prospěch žalobce, je tento ochoten upustit od požadování a následném vymáhání příslušenství dlužné částky v podobě zákonných úroků z prodlení. V opačném případě se žalobce obrátí na příslušný soud. Z SMS komunikace mezi žalobcem a jednatelem žalované ze dne [datum] vyplývá požadavek žalobce na proplacení osobního ohodnocení, reakce jednatele žalované o tom, že jde o nenárokovou složku mzdy, s tím, že pokud se účastníci rozešli, pak měl jednatel žalované důvod v neplnění očekávání plnění úkolu, proto tato složka byla krácena. Žalobce reagoval tím, že iniciativa k rozvázání pracovního poměru byla na straně žalované. Z další SMS komunikace datované dny [anonymizováno] až [anonymizována dvě slova] až [anonymizována dvě slova] až [anonymizována dvě slova], [anonymizováno] až [anonymizováno], [datum] je zjevné, že v pozdních večerních i nočních hodinách žalobce informoval jednatele žalované o průběhu výroby (provozu), přičemž jednatel žalované se na provozní záležitosti informoval. Z žalobcem předložených pracovních listů (původně za měsíc prosince 2017 a srpen a září 2018, následně i za období leden 2017 až prosinec 2017 a leden 2018 až září 2018) vyplývá zjištění o odpracované době žalobce v pozici manažera s poznámkou THP 7,00 (pracovní doba) s tím, že je započítáno u jednotlivých dnů osm hodin (u každého měsíce vychází odlišná doba zápočtu), současně každý pracovní list obsahuje mimo jiné položku saldo (Sa) a saldo celkem (SaC), které se také liší v každém jednotlivém měsíci.

Shodu s prvopisem potvrzuje Dagmar Mertlová.

20. Z výplatních lístků vystavených na jméno žalobce odvolací soud zjistil, že za měsíc září 2018, kdy byl s žalobcem ukončen pracovní poměr, průměr PPÚ činil 690,73 Kč, hrubý příjem 906 987 Kč, hrubá mzda 899 122 Kč a čistá mzda 619 089 Kč, za měsíc červenec 2017 činil průměr PPÚ 695,10 Kč, za říjen 2017 673,44 Kč, za leden 2018 688,54 Kč, za duben 2018 684,51 Kč a za červenec 2018 690,73 Kč. Ze mzdového listu za rok 2017 vystaveného na osobu žalobce vyplývá průměr PPÚ za květen 2017 628,58 Kč, za červen 2017 628,58 Kč, za srpen 2017 695,1 Kč, září 2017 695,1 Kč, za listopad 2017 673,44 Kč a stejně tak za prosince 2017. Ze mzdového listu za rok 2018 vyplývá průměr PPÚ za únor 2018 688,54 Kč, stejně tak za březen 2018, za květen 2018 684,51 Kč, shodně tak i za červen 2018 a za srpen 2018 690,73 Kč.

21. Podáním došlým soudu prvního stupně dne [datum] žalobce navrhl rozšíření žaloby o nárok za práci přesčas za období květen 2017 až září 2018 v celkovém rozsahu 416 hodin 24 minut, tj. o 302 121,22 Kč, tedy celkem za práci přesčas s příplatkem za období květen 2017 až září 2018 za 416 hodin 24 minut 352 121,22 Kč. Žalobce poukázal na pracovní listy, z nichž vycházel při výpočtu ušlé mzdy za jednotlivé měsíce roku 2017 a 2018, a to za květen 2017 za saldo/přesčas 23: 45, při hodinovém výděleku 628,58 Kč je ušlá mzda 14 928,78 Kč, za červen 2017 saldo/přesčas 20: 40, při hodinovém výděleku 628,58 Kč ušlá mzda odpovídá částce 12 992,75 Kč, za červenec 2017 saldo/přesčas 34: 10, hodinový výdělek 695,10 Kč, ušlá mzda 23 751,57 Kč, za srpen 2017 saldo/přesčas 3: 48, hodinový výdělek 695,10 Kč, ušlá mzda 2 641,38 Kč, za září 2017 saldo/přesčas 29: 14, hodinový výdělek 695,10 Kč a ušlá mzda 20 317,77 Kč, za říjen 2017 saldo/přesčas 110: 03, hodinový výdělek 673,44 Kč a ušlá mzda 74 112,07 Kč, za listopad 2017 saldo/přesčas 26: 59, hodinový výdělek 673,44 Kč, ušlá mzda 18 169,41 Kč, za prosinec 2017 saldo/přesčas 42: 13, hodinový výdělek 673,44 Kč a ušlá mzda 28 432,64 Kč Celkem za rok 2017 290: 52 (saldo/přesčas) dosáhla ušlá mzda 195 346,36 Kč s příplatkem 1, 25 244 182,95 Kč. Za leden 2018 činilo saldo/přesčas 19: 36, hodinový výdělek 688,54 Kč a ušlá mzda 13 495,38 Kč, v únoru 2018 saldo/přesčas 10: 28, hodinový výdělek 688,54 Kč a ušlá mzda ve výši 7 209,01 Kč, za březen 2018 saldo/přesčas 14: 16, hodinový výdělek 688,54 Kč a ušlá mzda 9 825,47 Kč, za duben 2018 saldo/přesčas 8: 29, hodinový výdělek 684,51 Kč a ušlá mzda 5 804,64 Kč, za květen 2018 saldo/přesčas 9: 45, hodinový výdělek 684,51 Kč a ušlá mzda 6 673,97 Kč, za červen 2018 saldo/přesčas 24: 37, hodinový výdělek 684,51 Kč a ušlá mzda 16 852,64 Kč, za červenec 2018 saldo/přesčas 12: 59, hodinový výdělek 690,73 Kč a ušlá mzda ve výši 8 965,68 Kč, za srpen 2018 saldo/přesčas 14: 45, hodinový výdělek 690,73 Kč a ušlá mzda ve výši 10 188,27 Kč, za září 2018 saldo/přesčas 10: 37, hodinový výdělek 690,73 Kč a ušlá mzda 7 335,55 Kč Celkem za rok 2018 86 350,61 Kč a s příplatkem 1,25 pak částka 107 938,27 Kč.

22. Odvolací soud se nejprve zabýval žalovanou vznesenou námitkou rozporu žaloby s dobrými mravy, kterou v souladu s judikaturou vyšších soudů (viz nálezy Ústavního soudu ze dne 7. 3. 2017, sp. zn. II. ÚS 129/16) shledal nedůvodnou. Skutečnost, že žalobce uplatnil svůj nárok za přesčasové hodiny s odstupem necelých dvou let od skončení pracovního poměru, nenaplnuje intenzitu korektivu přičení se dobrým mravům, jak žalovaná namítá. Je sice pravdou, že v souvislosti s ukončením pracovního poměru žalobce nárokoval pouze pohyblivou složku mzdy z titulu osobního ohodnocení s vysvětlením, že odměnu za práci přesčas začal uplatňovat již v době, kdy do pozice jednatele žalované nastoupil Ing. [příjmení] (v lednu 2017), kdy za ním byl s přesčasovým lístkem, dostalo se mu však odpovědi, že na přesčasy nemá nárok. Osobně se za Ing. [příjmení] dostavil ještě jedenkrát, avšak se stejným výsledkem. Současně zdůraznil, že v souvislosti se skončením pracovního poměru ústní formou komunikovali i o odměně za přesčasy, Ing. [příjmení] však reagoval se slovy, že na tuto odměnu nemá nárok, protože mu nepodepsal přesčasové lístky. Podepsáním dohody o mzdových nárocích v souvislosti se skončením pracovního poměru nebyly vypořádány všechny jeho nároky. Tímto způsobem obsah dohody nevnímal. Poté, kdy zjistil, že mu nebyla vyplacena za měsíc září 2018 osobní odměna a následně ani odměna roční (na základě Dohody o cílech), okolností v souvislosti se skončením pracovního poměru cítil jako křivdu, a proto nárok na radu svého zástupce uplatnil. Vyplacení

Shodu s prvopisem potvrzuje Dagmar Mertlová.

osobního ohodnocení a roční odměny mu jednatel žalované ústně přislíbil, přičemž žalobce jeho slibu věřil. Odvolací soud účastnickou výpověď žalobce v kontextu všech zjištěných okolností vyhodnotil jako věrohodnou, oproti účastnické výpovědi žalované, která z důvodů níže uvedených vyzněla rozporuplně, tudíž nepřesvědčivě až účelově, a proto neměl důvod žalobci nevěřit i ohledně vysvětlení okolností uplatnění žalovaných nároků, které se jeví logickým, a proto nijak se přičítím dobrým mravům.

23. Nároky žalobce z titulu osobního ohodnocení a odměny vyplývající z Dohody o cílech nebyly odvolacím soudem ve shodě se závěry soudu prvního stupně shledány důvodnými. Soud prvního stupně o nich rozhodl věcně správně, proto v tomto směru odvolací soud odkazuje na odůvodnění podané v bodech 24. a 25. odůvodnění napadeného rozsudku, s nímž se zcela ztotožňuje, a z něhož vyplývá, že tyto nároky žalobci, mající fakultativní charakter, odvislé od vydání konstitutivního rozhodnutí zaměstnavatele, potažmo žalované, nevznikly, a byť byly stanoveny parametry pro jejich přiznání, rozhodná je skutečnost, že žalovaná o jejich přiznání nerozhodla. Pokud žalobce v souvislosti nárokem na odměnu z Dohody o cílech namítá, že soud se nevypořádal s jejím charakterem, a to spočívající v dvoustranném právním jednání, pak tato dle názoru odvolacího soudu postrádá konkrétní ujednání o výši roční odměny, jejíž výplata je vázána na období po finanční uzávěrce, je proto co do svého obsahu neurčitá a nezbývá než konstatovat, že pro svůj motivační charakter je bez přijetí rozhodnutí zaměstnavatele v pozici zadavatele (žalované) o přiznání odměny zaměstnanci (žalobci) nevymahatelná co do požadovaného plnění z ní. Ohledně těchto nároků žalobce soud prvního stupně provedl dokazování v dostatečném rozsahu a vyvodil z něho odpovídající závěry.

24. Odlišný názor však odvolací soud zaujal k nároku za přesčasové hodiny, přičemž námitku žalované týkající se promlčení odměny za přesčasy považuje za částečně důvodnou, námitku žalobce o jejím rozporu s dobrými mravy však nikoliv. Odvolací soud zhodnotil okolnosti uplatnění samotného nároku, zejména, jak již bylo výše zmíněno, nikoliv nepodstatný časový odstup od skončení pracovního poměru, dále nepřehlédl, že ve výzvách žalobce adresovaných žalované uplatnil z titulu práce přesčas částku přesahující 500 tis Kč, v samotné žalobě pak pouze ve výši 50 000 Kč, byť s výhradou (v žalobním petitu uvedeno, „nejméně“) dodatečného upřesnění po doložení mzdových listů žalobce za období květen 2017 až září 2018. Shodně jako posuzoval námitku žalované o rozporném nároku žalobce z titulu přesčasů s dobrými mravy, hodnotil i námitku žalobce v souladu s ustálenou judikaturu vyšších soudů. Žalobci žádná významná skutečnost ve včasném požadavku na proplacení odměny za práci přesčas dle názoru odvolacího soudu nebránila. Odvolací soud vycházejí z návrhu žalobce na rozšíření žaloby o odměnu za vykonané přesčasy a uplatněné námitky promlčení žalovanou ve vztahu k tomuto nároku za období od května 2017 do listopadu 2017 proto dospěl k závěru, že promlčena je částka 116 913,73 Kč (rozdíl částky 166 913,73 Kč odpovídající odměně za přesčasy za období od května do listopadu 2017 a částky 50 000 Kč uplatněné žalobcem včas samotnou žalobou).

25. Zákoník práce nestanoví, zda a jakým způsobem musí být evidence pracovní doby následně schvalována a kontrolována zaměstnavatelem. Schválení a kontrola je však vhodná, neboť teprve tímto úkonem zaměstnavatel splní svoji evidenční povinnost, do schválení jde pouze o návrh zaměstnance, v řešené věci žalovaná vyhotovovala tzv. pracovní listiny (dle svědkyně [příjmení] pouze ty spolu s přesčasovými lístky byly podkladem pro výpočet mzdy), které byly podepsány zaměstnancem a zaměstnavatelem (žalovanou). Žalovaná vypovídací hodnotu pracovních listů předložených žalobcem zpochybnila pouze odkazem na jí předloženou evidenci pracovní doby, jejíž existenci v rozhodné době však popřela svědkyně [příjmení], a nutností vystavení přesčasových lístků podepsaných žalovanou. V tomto ohledu odvolací soud zdůrazňuje, že nebylo pochyb o tom, že pracovní listy žalovaná vystavovala, a také je v rámci kontroly Oblastního inspektorátu práce jako mzdový podklad předložila, a pokud v průběhu řízení poukazovala na nesoulad konkrétních údajů vztahujících se k počtu přesčasových hodin, nelze tuto nesrovnalost dávat k tíži zaměstnanci. Nicméně je judikováno, že pokud evidence práce přesčas chybí, neznamená to, že odměna nenáleží,

Shodu s prvopisem potvrzuje Dagmar Mertlová.

pokud bude prokázáno, že byla vykonána, a pokud chybí podklady, lze rozsah a výši stanovit úvahou soudu (sp. zn. 21 Cdo 2878/2009). Prokáže-li zaměstnanec ve sporu o zaplacení mzdy, že mu vznikl pracovní poměr, ubrání se zaměstnavatel proti zaměstnancovu tvrzení, že pro něho v určité době vykonal práci, jen jestliže bude tvrdit a prokáže-li, že podle jím vedené evidence pracovní doby zaměstnanec v této době nepracoval; zaměstnanec má za takového stavu věci právo na mzdu, bude-li tvrdit a prokáže-li, že evidence pracovní doby vedená zaměstnavatelem neodpovídá skutečnosti, a že opravdu vykonal pro zaměstnavatele práci (usnesení NS ze dne 26. 7. 2016, sp. zn. 21 Cdo 1684/2016). Stejně závěry dle přesvědčení odvolacího soudu lze vztáhnout i na hodnocení odměny za práci přesčas. Mzdu s přihlédnutím případné práce přesčas lze sjednat jen s účinky do budoucna. Za dosud vykonanou práci přesčas zaměstnanci přísluší dosažená mzda a příspěvek, popřípadě náhradní volno. Zákonná úprava nevylučuje, aby smlouva, aniž by se její účastníci současně dohodli na mzdových podmínkách, obsahovala jen samostatné ujednání, podle kterého se mzda u zaměstnavatele sjednává s přihlédnutím k případné práci přesčas, které zaměstnavatele a zaměstnance zavazuje, aby při každém následujícím sjednání mzdy postupovali podle ust. § 114 odst. 3 zákoníku práce (rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26. 2. 2021, sp. zn. 21 Cdo 1033/2019).

26. Zákoník práce tedy definuje práci přesčas ve vztahu ke stanovené týdenní pracovní době, přičemž pro charakteristiku práce přesčas stanoví ještě další podmínky. Pouhá okolnost, že zaměstnavatel nevede nebo není schopen doložit evidenci pracovní doby, práce přesčas (pracovní pohotovosti), neznamená, že by zaměstnancova práce nad zákonem stanovenou týdenní pracovní dobu povahu práce přesčas ztratila. To, že zaměstnavatel nevede nebo není schopen doložit evidenci práce přesčas, znamená jen tolik, že skutečnost, kdy (resp. od kdy do kdy) zaměstnanec v jednotlivých dnech týdne práci, případně práci přesčas konal, nelze určit právě z dokladů, jež má vést zaměstnavatel. Jestliže však zaměstnanec za této situace přesto (v souladu s pracovní smlouvou) pro zaměstnavatele práci koná, jedná se o výkon práce vyplývající z existujícího pracovního poměru a přesáhne-li tato konaná práce z časového hlediska stanovenou týdenní pracovní dobu, jde při splnění podmínky příkazu či souhlasu zaměstnavatele vždy o práci přesčas. Rozdíl je jen v tom, že výkon práce přesčas a její rozsah je třeba zjišťovat z jiných skutečností (rozsudek NS ze dne 9. 12. 2010 sp. zn. 21 Cdo 2878/2009).

27. V dané věci bylo prokázáno, resp. nebylo pochyb o tom, že odměna za práci přesčas nebyla upravena v rámci výši mzdy, jak vyplývá ze mzdového výměru. Dle rozhodovací praxe Nejvyššího soudu (například 21 Cdo 4166/2015), brání-li se zaměstnavatel tím, že práci přesčas zaměstnanec nevykonal, nese břemeno tvrzení, že příslušná evidence odpracované práce přesčas neodpovídá skutečnosti (buď že vůbec práci přesčas nekonal nebo nikoliv v jím tvrzeném rozsahu) a povinnost označit důkazy, přičemž souhlas s prací přesčas může být i konkludentní (když o ní ví a nezakáže ji). Skutečností je, že žalovaná v Metodickém pokynu ve vztahu k přesčasovým lístkům upravila, že se práce přesčas schvaluje po jejím vykonání. V řešeném případě však nelze pominout fakt (pokud odvolací soud vyhodnotil účastnickou výpověď žalobce jako věrohodnou), že žalobce se na jednatele žalované dvakrát s žádostí o stvrzení vykonané práce přesčas podpisem přesčasového lístku obrátil, jednatel žalované mu však nevyhověl. Odvolací soud žalobcem tvrzený rozsah přesčasové práce dovedl jednak z předložených pracovních listů za zkoumané období, z výpovědi svědkyně [příjmení], o jejíž věrohodnosti, stejně jako o věrohodnosti žalobce, rovněž neměl důvod pochybovat, ale i z účastnické výpovědi žalované, v rámci které jednatel potvrdil, že žalobce práci nad rámec stanovené týdenní pracovní doby vykonával, byť tvrdil, že nikoliv s jeho souhlasem, v rozporu s čímž je však SMS komunikace mezi žalobcem a jednatelem žalované, ze které přinejmenším konkludentní souhlas jednatele žalované s výkonem práce přesčas žalobcem vyplývá. Závěr o účelovosti výpovědi jednatele žalované podporuje fakt, že žalovanou předložená evidence pracovní doby oproti požadavku na předložení pracovních listů práci přesčas vůbec nevykazuje. Svědkyně [příjmení] se s tímto dokumentem za doby svého působení u žalované v pozici mzdové účetní nikdy nesesetkala, nikdy tato evidence nebyla podkladem pro výpočet mzdy a tato evidence

ani vypovídací hodnotu pracovních listů nevyvrací. Závěr, že evidence pracovní doby předložená žalovanou byla vytvořena dodatečně, není dle názoru odvolacího soudu nijak extrémní, vybočující skutkovým zjištěním a koresponduje zjištěným okolnostem žalobcem uplatněných nároků. Z účastnické výpovědi jednatele žalované rovněž vyplynulo, že rozsah výkonu práce žalobcem, tedy i výkonu přesčasových hodin samotné žalované v plnění úkolů v podstatě vyhovoval, argumentace, že nebylo možno žalobci v jeho pozici vstup do provozu žalované zabránit, se jeví jako účelová, a to již jen při uvědomění si tvrzení žalované, že nábor agenturních pracovníků byl v diskreci žalobce, současně však i jednatele žalované, který, ačkoliv údajně žalobci způsob jeho manažerské práce vytýkal, a to s odůvodněním údajné motivace žalobce, žádné zásadní kroky v otázce případného nábory agenturních pracovníků neučinil. Taková argumentace se jeví nelogickou a tudíž neakceptovatelnou, neboť standardní by za tvrzené situace žalovanou bylo přijetí vlastního opatření pro zvýšení efektivity, či udělení výtky žalobci. Navíc z kompetenčního modelu vyplývá, že rozhodovací kompetence byly v tomto ohledu na straně jednatele žalované, přičemž žalobce se v uvedeném směru pouze na výběru agenturních pracovníků případně mohl podílet (spolupracoval při náboru). Pokud na základě podrobné analýzy pracovních listů žalovanou vyplývají určité nejasnosti či nepřesnosti při výpočtu salda/přesčasů, pak nezbyvá než tyto přičíst k tíži žalované, která tuto dokumentaci vyhotovovala, a předložila ji i pro účely kontroly OIP. Nutno zdůraznit, že žalovaná sama nerespektovala své vnitřní předpisy, pokud odmítala podepsat žalobci přesčasové lístky, jak z účastnické výpovědi žalobce vyplynulo, pak i tento fakt jde k tíži žalované. Žalobce unesl důkazní břemeno ohledně tvrzení, že konal práci přesčas v souladu se zákonnou úpravou a judikaturou vyšších soudů, uvedenému závěru koresponduje i závěr soudu prvního stupně o tom, že uvěřil žalobci, že mu žalovaná odmítla podepsat přesčasový lístek, současně však neposkytl odpověď na otázku, jakým způsobem by měl být žalobce za práci přesčas odměněn, ani v tomto směru neposkytl poučení, to vše při úvaze, že žalobci nepřisluší za manuální práci odměna. Nutno nalézacímu soudu vytknout, že v rámci jím přijatých dílčích závěrů absentuje hodnocení účastnických výpovědí, z nichž vycházel, a kdy každému z účastníků uvěřil jen některé skutečnosti, aniž by svoji úvahu vysvětlil. Jednatel žalované přiznal, že i ostatní manažeři pracovali nad rámec stanovené pracovní doby (částečně i manuálně), a že i současný vedoucí výroby vykonává přesčasy, za které je mu poskytnuto náhradní volno, nebo mu jsou proplaceny, proti čemuž stojí relevantně neobjasněný fakt, že žalobci přesčasový lístek odsouhlasen nebyl, ač o jeho stvrzení žádal. Uvedenou skutečnost nelze z pohledu odvolacího soudu hodnotit jinak než jako neakceptovatelnou svévoli žalované. I zjištění o zmetkovitosti výrobků v roce 2018 jen podporuje závěr o nutnosti přítomnosti žalobce v provozu, jeho dohledu a výpomoci podřízeným zaměstnancům, jak potvrdili i svědci. Pokud je žalovanou namítán samotný obsah pracovní náplně žalobce a jím vykonávané manuální práce, odvolací soud vycházel z účastnické výpovědi žalobce, který logicky a přesvědčivě vysvětlil rozsah své pozice vedoucího výroby a souvisejícího, nutného výkonu manuální práce v provozu, kterou ohodnotil 20 %, přičemž v souladu se shora zmíněnou judikaturou Nejvyššího soudu výsledný nárok ve výši 235 207,50 Kč (promlčena odměna za práci přesčas ve výši 116 913,73 Kč, nedůvodnou je částka ve výši 69 250 Kč z titulu osobního ohodnocení a odměny dle dohody o cílech, v součtu pak 186 163,70 Kč, po odečtu od žalované částky zůstává právě 235 207,50 Kč) krátil o 10 %, čemuž odpovídá po zaokrouhlení částka 211 687 Kč, přičemž zohlednil fakt, že žalobcem vykonanou manuální práci nelze honorovat zcela shodně jako výkon manažerské pozice. Odvolací soud v souladu se skutkovými zjištěními nepochybuje, že žalobce vykonal práci přesčas pouze v nezbytném rozsahu, který si vyžadoval samotný provoz a jeho potřeby, tak aby bylo dosaženo očekávaných výsledků a byly naplněny oprávněné zájmy zaměstnavatele, jak má na mysli ust. § 1 a odst. 1 písm. d) zákoníku práce. Odvolací soud žalovanou odkazované rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 30. 3. 2021, sp. zn. 21 Cdo 170/2021, v otázce odměňování práce přesčas nepovažuje za přílehlavé na danou věc, neboť okolnosti řešené věci jsou odlišné (v odkazované věci posuzované Nejvyšším soudem byla evidována výše přesčasů zaměstnankyně v rozhodném období jako nulová, přičemž současně si za celou dobu trvání pracovního poměru na tuto skutečnost nestěžovala). Odvolací soud si je vědom

Shodu s prvopisem potvrzuje Dagmar Mertlová.

i aktuálního rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 27. 10. 2021, sp. zn. 21 Cdo 2141/2021, zabývající se otázkou odměňování práce přesčas, avšak v odkazované věci mělo význam vymezení pojmu „stanovená týdenní pracovní doba a kratší pracovní doba“, zaměstnankyně uplatňovala odměnu za přesčasovou práci vědeckého charakteru, dle názoru odvolacího soudu obtížněji uchopitelné a měřitelné co do prokázání jejího skutečného výkonu oproti předmětné věci, kdy nejen svědci potvrdili, že žalobce práci přesčas vykonával, ale její výkon žalobcem nepopřela ani žalovaná, byť se svojí argumentací, přičemž její rozsah přesvědčivě prokazují i žalovanou vyhotovené pracovní listy. Odvolací soud rovněž apeluje na naplnění ustanovení § 1a zákoníku práce, v platném znění, zejména pak na odstavec 1 písm. c), dle kterého smysl a účel ustanovení tohoto zákona vyjadřují i základní zásady pracovněprávních vztahů, jimiž jsou mj. spravedlivé odměňování zaměstnanců. I toto ustanovení měl odvolací soud při rozhodování dané věci na zřeteli a v souladu s ním nárok žalobce posoudil.

28. Odvolací soud z důvodů výše uvedených proto rozsudek soudu prvního stupně dle § 220 odst. 1 písm. b) o. s. ř. změnil tak, že žalobě co do částky 211 687 Kč s 9 % úrokem z prodlení ročně od [datum] do zaplacení vyhověl, a to v obvyklé třídní lhůtě počínaje právní mocí tohoto rozsudku dle § 160 odst. 1 věta první o. s. ř., přičemž o prodlení žalované se zaplacením jakékoliv částky požadované žalobcem nebylo pochyb. Počátek prodlení ode dne následující po posledním kalendářním dni v měsíci říjen 2018, ve kterém nastala nejpozději splatnost přiznaného nároku z titulu odměny za odpracované přesčasové hodiny v souladu s ust. § 141 odst. 1 zákoníku práce v platném znění. Výše úroku z prodlení vychází z ust. § 2 nařízení vlády č. 351/2013 Sb. v platném znění. Ve zbytku částku výroku I. pak byl rozsudek soudu prvního stupně jako věcně správný dle § 219 o. s. ř. potvrzen (výrok I.).

29. Výrok II. o náhradě nákladů řízení před soudy obou stupňů je odůvodněn ust. § 142 odst. 2 o. s. ř. za užití ust. § 224 odst. 2 o. s. ř., neboť úspěch a neúspěch žalobce je ve výsledku stejný, a proto odvolací soud rozhodl tak, že žádný z účastníků nemá na náhradu nákladů řízení před soudy obou stupňů právo.

Proti tomuto rozhodnutí je dovolání přípustné, jestliže napadené 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.

Proti tomuto rozhodnutí je možno podat dovolání k Nejvyššímu soudu ČR do dvou měsíců od doručení rozhodnutí odvolacího soudu u soudu, který rozhodoval v prvním stupni.

Plzeň 16. května 2022

JUDr. Jana Šalomounová v. r.
předsedkyně senátu

Shodu s prvopisem potvrzuje Dagmar Mertlová.