



ČESKÁ REPUBLIKA
ROZSUDEK
JMÉNEM REPUBLIKY

Městský soud v Praze jako soud odvolací rozhodl v senátu složeném z předsedkyně senátu JUDr. Jany Knotkové a soudkyň JUDr. Kateřiny Kodetové a JUDr. Lenky Vávrové ve věci

žalobkyně: **PhDr. Jitka V., Ph.D.**, narozená xxx
bytem xxx
zastoupená advokátem JUDr. Martinem Mikyskou
sídlem Malá Skála 397, 468 22 Malá Skála

proti
žalované: **Univerzita Karlova**, IČO 00216208
sídlem Ovocný trh 560/5, 110 00 Praha 1
zastoupená advokátem Mgr. Martinem Moskalem
sídlem Skořepka 1058/8, 110 00 Praha 1

o zaplacení 48.000 Kč s příslušenstvím

o odvolání žalobkyně a odvolání žalované proti rozsudku Obvodního soudu pro Prahu 1 ze dne 23. května 2018, č. j. 39 C 84/2017-95,

takto:

- I. Rozsudek soudu prvního stupně se ve výroku I. mění tak, že se zamítá žaloba o zaplacení částky 24.000 Kč s příslušenstvím z této částky.
- II. Ve výroku II. se rozsudek soudu prvního stupně potvrzuje.

Shodu s prvopisem potvrzuje Iveta Tomanová.

- III. Žalobkyně je povinna zaplatit žalované na náhradu nákladů řízení před soudy obou stupňů 47.083 Kč do tří dnů od právní moci rozsudku k rukám advokáta Mgr. Martina Moskala.

Odůvodnění:

1. Napadeným rozsudkem soud prvního stupně rozhodl výrokem I. tak, že žalovaná je povinna zaplatit žalobkyni do tří dnů od právní moci rozsudku 24.000 Kč s příslušenstvím, výrokem II. tak, že se žaloba o zaplacení částky 24.000 Kč s příslušenstvím zamítá a výrokem III. tak, že žádný z účastníků nemá právo na náhradu nákladů řízení.
2. Rozhodl tak o žalobě, kterou se žalobkyně domáhala po žalované zaplacení částky 48.000 Kč s příslušenstvím s odůvodněním, že je zaměstnankyní žalované, a to jako odborná asistentka (akademická pracovnice) na xxx Fakulty tělesné výchovy a sportu. Mzdovým výměrem ze dne 31. 12. 2013 jí byla stanovena tarifní mzda ve výši 18.500 Kč měsíčně a osobní příplatek ve výši 2.000 Kč měsíčně s účinností od 1. 1. 2014. Mzdovým výměrem ze dne 21. 5. 2014 byla žalobkyni s účinností od 1. 6. 2014 stanovena tarifní mzda ve výši 18.500 Kč měsíčně a osobní příplatek jí byl odejmut. K odnětí osobního příplatku došlo protiprávně, neboť u žalobkyně nenastala v mezidobí od přiznání příplatku žádná skutečnost, která by odůvodňovala závěr, že již nadále nedosahuje velmi dobrých pracovních výsledků. Při odnětí osobního příplatku nadto nebyl respektován vnitřní mzdový předpis FTVS UK, který v takových situacích předpokládá, že se zaměstnancem bude projednáno pracovní hodnocení zaměstnance ze strany jeho nadřízeného. Odnětím příplatku pak navíc došlo k neodůvodněné mzdové diskriminaci žalobkyně, a to konkrétně ze strany její vedoucí zaměstnankyně, doc. PhDr. Vilémy N., která žalobkyni oproti ostatním srovnatelným zaměstnancům xxx z důvodu nějaké osobní a pracovními výsledky neodůvodněné antipatie na osobním příplatku mzdově diskriminovala. Důvody této diskriminace jsou věkové, vzdělanostní a z důvodu pohlaví. Podanou žalobou se tak žalobkyně domáhá nedoplatku osobního příplatku za období od června 2014 do května 2016, tj. za 24 měsíců po 2.000 Kč celkem 48.000 Kč.
3. Žalovaná v řízení navrhovala zamítnutí žaloby s tím, že vznesla námitku promlčení a dále uvedla, že osobní příplatek přiznaný žalobkyni byl v souladu s vnitřními předpisy žalované vázán na účast žalované v programu PRVOUK, kdy v dané době dostávali akademičtí pracovníci finanční ohodnocení formou finančního příplatku podle toho, zda pracovali na projektech. Dne 8. 4. 2014 však bylo na akademickém senátu fakulty projednáno pozastavení vyplácení stálého osobního příplatku za účast v programu PRVOUK s tím, že ze mzdových prostředků budou vypláceny flexibilní odměny za konkrétní činnosti v tomto programu. Proto byl žalobkyni osobní příplatek odebrán, o čemž jí byla zaslán informována dopisem a současně byla tato skutečnost uvedena i ve mzdovém výměru.
4. Soud prvního stupně napadeným rozsudkem podané žalobě částečně vyhověl. Shledal, že žalobkyně je zaměstnankyní žalované na pozici akademické pracovnice – odborné asistentky; v současnosti je na mateřské dovolené. Z vnitřních mzdových předpisů žalované vyplývalo, že pracovníkovi, který dosahuje velmi dobrých pracovních výsledků, může být přiznán osobní příplatek, který pak může být zvýšen, snížen nebo odebrán pouze s písemným odůvodněním. Dále mohl být přiznán osobní příplatek v souvislosti s plněním grantového nebo projektového úkolu. Žalobkyně pobírala od počátku roku 2013 na osobním příplatku částku 300 Kč měsíčně, od dubna 2013 pak 1.000 Kč měsíčně. V dané době nebyla žalobkyně členkou žádného grantového projektu a tento příplatek tak musel být odůvodněn dosahováním velmi dobrých pracovních výsledků. Od prosince 2013 se žalobkyně stala členkou týmu P 15

programu PRVOUK a od 1. 1. 2014 pak žalobkyně pobírala osobní příplatek 2.000 Kč, který byl ve skutečnosti odměnou za účast v programu PRVOUK – i ostatní členové týmu měli pobírat tuto částku, mezikoordinátoři a koordinátoři pak částku vyšší. Dne 8. 4. 2014 informoval na zasedání akademického senátu FTVS UK proděkan, že dojde ke zrušení paušálního přidělování peněz členům programu PRVOUK a podporování budou pracovníci, kteří publikují a získávají RIV body. Na zasedáních kolegia FTVS UK ve dnech 5. 5. 2014 a 30. 6. 2014 pak bylo projednáváno vynětí hodnocení zaměstnanců za PRVOUK z osobního ohodnocení s tím, že finanční ohodnocení za účast v programu PRVOUK bude nadále prováděno formou odměn jednotlivých členů programu, jejichž určování je plně v kompetenci garantů programu. Dne 21. 5. 2014 byli členové programu PRVOUK informováni, že od 1. 6. 2014 se jim odebírá osobní příplatek za PRVOUK vyplácený ke mzdě a nově jim bude dle jimi dosažených výkonů přiznána odměna, který se bude odvíjet od jejich pracovního výkonu. Na základě nového pracovního výměru ze dne 21. 5. 2014 tak byla žalobkyni od 1. 6. 2014 vyplácena tarifní mzda bez osobního příplatku, od 1. 6. 2014 jí však byla nově vyplácena odměna za program PRVOUK ve výši 1.000 Kč měsíčně.

5. Po právní stránce posoudil soud prvního stupně zjištěný skutkový stav tak, že shledal, že na začátku roku 2014 byl žalobkyni bezdůvodně odejmut osobní příplatek ve výši 1.000 Kč, který jí byl dříve přiznán pro dosahování velmi dobrých pracovních výsledků. Tento příplatek se přitom svým přiznáním stal nárokovou složkou mzdy, kterou byla žalovaná povinna žalobkyni poskytovat. Od počátku roku 2014 do května 2014 pak byl žalobkyni namísto toho poskytován osobní příplatek ve výši 2.000 Kč z důvodu její účasti v grantovém projektu PRVOUK P15. Paušální částku 2.000 Kč za účast v projektu v dané době pobírali všichni členové týmu (s výjimkou koordinátorů a mezi-koordinátorů, kteří pobírali vyšší částky). V roce 2014 už tak žalobkyni nebyl vyplácen příplatek 1.000 Kč přiznaný jí dříve pro dosahování velmi dobrých pracovních výsledků, jeho odebrání však nebylo nijak zdůvodněno. Správný byl naopak postup žalované, kterým na jaře 2014 odňala paušální osobní příplatek 2.000 Kč všem členům grantového projektu včetně žalobkyně s tím, že nadále budou členové projektu finančně ohodnoceni podle své publikační činnosti formou odměn. Soud prvního stupně proto žalobě vyhověl ohledně požadavku na zaplacení částky 1.000 Kč měsíčně, odpovídající neoprávněně odejmutému příplatku ve výši 1.000 Kč od 1. 1. 2014, a to za období, které je předmětem žaloby od 1. 6. 2014. Přitom konstatoval, že důvodná není námitka promlčení vznesená žalovanou, neboť žaloba byla k soudu podána dne 27. 6. 2017, žalobkyně mohla požadovat plnění od 27. 6. 2014 a požadovala jej až od počátku července 2014. Naopak ohledně požadavku na zaplacení další částky 1.000 Kč měsíčně soud prvního stupně podanou žalobu zamítl.
6. Proti zamítavému výroku I. a nákladovému výroku III. podala odvolání žalobkyně a uvedla, že v řízení soud prvního stupně pochybil, pokud nesprávně upustil od svého původního požadavku, aby žalovaná v řízení prokázala, že v rozhodnutí o přiznání osobního příplatku žalobkyni byla zahrnuta i odměna za účast žalobkyně v systému PRVOUK P15. Žalobkyně totiž v průběhu řízení argumentovala mzdovou diskriminací z důvodu dosažení vyšší odborné kvalifikace Ph.D., soud její tvrzení o mzdové diskriminaci akceptoval jako odůvodněné a proto procesně přenesl důkazní břemeno na žalovanou. Poté však od tohoto procesního aspektu vedení řízení předsedkyně senátu „utekla“ a již nepožadovala, aby žalovaná prokázala, že se ke srovnatelným zaměstnancům zachovala stejně jako k žalobkyni. Soud prvního stupně dále nevyslyšel návrh žalobkyně, aby si vyžádal od žalované podklady, na jejichž základě byla žalobkyni účtována mzda. Soud prvního stupně pak rozhodl na základě nesprávně zjištěného skutkového základu věci a nevypořádal se s argumentem žalobkyně, že osobní příplatek jí byl od 1. 1. 2014 přiznán za její práci pro xxx a nemohl zahrnovat ani částečně odměnu za účast v projektu PRVOUK, neboť o této odměně v dané době ještě vůbec nebylo rozhodnuto. Žalobkyně nebyla ani při přiznání osobního příplatku od 1. 1. 2014 seznámena s tím, že by

součástí příplatku byla odměna za PRVOUK. Z tohoto důvodu je pak nesprávné i zjištění soudu prvního stupně, že od 1. 1. 2014 byl žalobkyni odejmut dříve vyplácený osobní příplatek ve výši 1.000 Kč a nově jí byl přiznán příplatek za účast v projektu PRVOUK.

7. K odvolání žalobkyně se žalovaná vyjádřila tak, že v řízení bylo jednoznačně prokázáno, že osobní příplatek byl žalobkyni přiznán v souvislosti s její účastí v programu PRVOUK, což vyplývá ze svědeckých výpovědí, zápisů ze zasedání akademického senátu, porad vedoucích kateder i zasedání kolegia děkanky. Žalobkyni nebylo nikdy sděleno, že by příplatek měla dostat za velmi dobré pracovní výsledky a takovou skutečnost žalobkyně ani žádným způsobem neprokázala. Žalovaná pak v řízení doložila i všechny dostupné důkazy k tomu, že nedošlo k žádné diskriminaci žalobkyně.
8. Proti vyhovujícímu výroku I. a nákladovému výroku III. tohoto rozsudku podala odvolání žalovaná a uvedla, že dle jejího názoru měla být žaloba zamítnuta v plném rozsahu s ohledem na vznesenou námitku promlčení. K odebrání osobního příplatku došlo přípisem děkanky ze dne 21. 5. 2014 s účinností k 1. 6. 2014. Žalobkyně se mohla proti odebrání osobního příplatku bránit počínaje dnem 22. 5. 2014, žaloba však byla podána až dne 27. 6. 2017, tedy po uplynutí tříleté promlčecí lhůty. Vedle toho soud prvního stupně pochybil, pokud opřel své rozhodnutí o skutečnosti, které nebyly v řízení tvrzeny ani prokázány, a sice o skutečnost, že žalobkyně již dříve před programem PRVOUK pobírala osobní příplatek ve výši 1.000 měsíčně a musela tedy dosahovat velmi dobrých pracovních výsledků. Žaloba však vůbec nebyla podána pro nevyplácení částky ve výši 1.000 Kč, žaloba byla podána pro nevyplácení osobních příplatků spojených s účastí v programu PRVOUK za období od 6/2014 do 5/2016. Soud tak v podstatě z vlastní iniciativy rozhodl o právech a povinnostech, která vůbec nebyla předmětem žaloby. Soud se navíc nijak nevypořádal s tvrzením žalované, že žalobkyni byl osobní příplatek dokonce vyplácen v rozporu s vnitřními předpisy žalované. Soud prvního stupně nadto opřel své rozhodnutí o důkaz mzdovým listem kolegyně P., který byl soudu předložen až po koncentraci řízení.
9. Žalobkyně se k odvolání žalované vyjádřila tak, že navrhla, aby odvolací soud napadený rozsudek ve vyhovujícím výroku I. potvrdil. Ve svém vyjádření zdůraznila, že osobní příplatek a odměny za PRVOUK jsou dvě mimoběžné a samostatné složky odměňování pedagogických pracovníků, předmět ohodnocení práce zaměstnanců těmito mzdovými složkami je odlišný, obě složky navrhuje a schvaluje jiní funkcionáři žalované a odlišné je i jejich finanční zdrojové krytí. Obranná strategie žalované je však založena na rozmlžení této odlišnosti. Soud prvního stupně akceptoval tvrzení žalobkyně, že byla mzdově diskriminována, čímž došlo k přenesení důkazního břemene na žalovanou, že žalobkyně diskriminována nebyla. Žalovaná však důkazy o nediskriminaci žalobkyně nenavrhl. Nepodložený je pak i argument žalované o promlčení nároku žalobkyně.
10. Odvolací soud postupem dle ustanovení § 212 a § 212a o. s. ř. přezkoumal z podnětu podaných odvolání napadený rozsudek stejně jako řízení, které jeho vydání předcházelo, a shledal, že odvolání žalované je důvodné, odvolání žalobkyně pak důvodné není.
11. Úvodem odvolací soud zdůrazňuje, že v souladu s dispoziční zásadou ovládající sporné občanské soudní řízení, již odpovídají také ustanovení § 79 odst. 1 a § 153 odst. 2 o. s. ř., je to výhradně žalobce jako tzv. „pán sporu“ (*dominus litis*), kdo po skutkové stránce vymezuje předmět řízení, o kterém má soud rozhodnout. Soud tak nemůže překročit žalobní petit a nemůže žalobci ani přiznat jiné právo, než kterého se podanou žalobou domáhá (srov. též rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. 9. 2005, sp. zn. 32 Odo 1025/2004). V projednávané věci žalobkyně vymezila předmět řízení tak, že se domáhá zaplacení částky 48.000 Kč (2.000 Kč měsíčně za období 24 měsíců od 6/2014 do 5/2016) z důvodu, že jí byl neoprávněně odebrán osobní příplatek ve výši 2.000 Kč, přiznaný jí žalovanou dne 1. 1. 2014. Nehledě na právní kvalifikaci tohoto požadavku je na základě uvedeného skutkového vymezení předmětu

řízení zcela zjevné, že předmětem řízení nebyl požadavek na zaplacení jakékoliv částky z důvodu odebrání jiného osobního příplatku přiznaného žalobkyni dříve v roce 2013. Z tohoto důvodu soud prvního stupně pochybil a porušil dispoziční zásadu, pokud žalobě částečně vyhověl ohledně částky 24.000 Kč (1.000 Kč měsíčně) právě s odůvodněním, že přiznaná částka představuje osobní příplatek ve výši 1.000 Kč, který byl žalobkyni přiznán v dubnu 2013 a od 1. 1. 2014 jí byl neoprávněně odejmut.

12. V řízení se s ohledem na shora uvedené bylo možno zabývat výhradně požadavkem na zaplacení částky 48.000 Kč představující dle žalobních tvrzení náhradu za příplatek přiznaný žalobkyni od 1. 1. 2014 a od 1. 6. 2014 jí odejmutý. Soud prvního stupně přitom na základě provedených důkazů správně zjistil skutkový stav v rozsahu zcela dostatečném pro rozhodnutí o takto vymezeném předmětu řízení. Skutkový stav zjištěný soudem prvního stupně zcela odpovídá provedeným důkazům hodnoceným ve smyslu ustanovení § 132 o. s. ř. jednotlivě i ve vzájemné souvislosti. To platí i pro zásadní skutkové zjištění rozporované žalovanou, podle kterého byl žalobkyni od 1. 1. 2014 osobní příplatek přiznán nikoliv s tím, že žalobkyně dosahuje velmi dobrých pracovních výsledků, nýbrž v souvislosti s její účastí v projektu PRVOUK. Toto zjištění předně plně odpovídá vnitřním mzdovým předpisům žalované, které možnost přiznat zaměstnancům osobní příplatek v souvislosti s úspěšným plněním grantového úkolu výslovně předpovídá (čl. 8 bod 5 vnitřního mzdového předpisu UK), především však bylo spolehlivě prokázáno zápisem ekonomické komise akademického senátu FTVS UK ze dne 3. 5. 2013, zápisem ze zasedání akademického senátu FTVS UK ze dne 8. 4. 2014, zápisem ze zasedání kolegia FTVS UK ze dne 5. 5. 2014 a ze dne 30. 6. 2014, e-mailem Aleny D. ze dne 31. 3. 2014, sdělením o odebrání příplatku ze dne 21. 5. 2014 zasláným nejen žalobkyni, ale i dalším pracovníkům žalované, a konečně i výslechy svědkyň prof. F. a doc. N.. Ze všech uvedených důkazů bez nejmenších pochybností plyne, že do 1. 6. 2014 bylo akademickým pracovníkům žalované za účast v grantovém projektu PRVOUK paušálně přiznáno osobní ohodnocení ve výši 2.000 Kč měsíčně (od 1. 1. 2014 bylo toto osobní ohodnocení přiznáno i žalobkyni), avšak od 1. 6. 2014 bylo toto osobní ohodnocení všem účastníkům grantového projektu odebráno s tím, že jejich účast v projektu bude nadále podle výsledků finančně ohodnocena formou odměn.

13. Osobní příplatek, který byl vyplácen u žalované a který byl od 1. 1. 2014 přiznán žalobkyni, představuje tzv. nenárokovou (pobídkovou) složkou mzdy. Tento příplatek byl přiznán účastníkům grantového projektu PRVOUK a byl tedy v souladu s ustanovením § 131 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, poskytován z důvodu plnění většího rozsahu pracovních úkolů. K nenárokové složce mzdy se opakovaně vyjádřila judikatura Nejvyššího soudu, a to v tom smyslu, že je charakteristická 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 (a o jakém obsahu) takovéto rozhodnutí mající konstitutivní povahu učiní, záleží jen na úvaze zaměstnavatele (viz např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 8. 11. 2004 sp. zn. 21 Cdo 537/2004, či ze dne 16. 2. 2016, sp. zn. 21 Cdo 1754/2015). Okolnost, že zaměstnavatel rozhodl o přiznání osobního příplatku zaměstnanci a o jeho výši, neznámá, že nemůže dojít ke zvýšení, snížení nebo odejmutí přiznaného osobního příplatku. Změní-li se podmínky stanovené pro poskytování osobního příplatku, může být změněna i jeho výše, popřípadě může být osobní příplatek zaměstnanci odebrán; zaměstnavatel je oprávněn posuzovat, zda důvody pro jeho poskytování trvají, popřípadě zda trvají důvody pro jeho poskytování v nezměněné výši. Ke snížení nebo odnětí přiznaného osobního příplatku může zaměstnavatel přistoupit jen tehdy, došlo-li v okolnostech (předpokladech a podmínkách) uvedených v ustanovení § 131 odst. 1 a odst. 2 zák. práce, za nichž byl osobní příplatek zaměstnanci přiznán, k takové změně, která odůvodňuje jeho další poskytování v menším rozsahu nebo která vyžaduje jeho odnětí. (viz rozsudek ze dne 27. 2. 2013, sp. zn. 21 Cdo 832/2012).

V projednávaném případě lze za takovou změnu předpokladů pro přiznání (paušálního) osobního příplatku za účast v grantovém projektu považovat rozhodnutí akademického senátu a kolegia FTVS učiněné v souladu s vnitřními mzdovými předpisy, že účastníci projektu budou nadále odměňováni nikoliv paušálně, ale podle výsledků dosažených v rámci jejich účasti v grantovém projektu – odvolací soud k tomu dodává, že hodnocení členů týmu podle výsledků a nikoliv paušálně ostatně odpovídá smyslu účasti akademických pracovníků v grantových projektech (v nichž hlavní řešitelé musí nakonec vykázat výsledky a potřebují proto jednotlivé členy projektu k dosahování takových výsledků motivovat). Lze proto uzavřít, že obecné podmínky pro odebrání osobního příplatku žalobkyni byly v projednávaném případě splněny.

14. Vedle toho bylo na místě se zabývat tvrzením žalobkyně, že v jejím případě bylo odebrání osobního příplatku projevem diskriminace. V případě, že by takové tvrzení bylo prokázáno, mohlo by totiž diskriminační odebrání nenárokové složky mzdy (i pokud k němu byly jinak splněny podmínky dle ustanovení § 131 zákoníku práce) zakládat porušení zásady rovného zacházení se zaměstnanci podle ustanovení § 16 zákoníku práce a zejména pak zásady rovného odměňování podle ustanovení § 110 zákoníku práce. V takovém případě by pak diskriminační odebrání nenárokové složky mzdy zakládalo nárok žalobkyně na náhradu způsobené škody podle ustanovení § 265 odst. 2 zákoníku práce odměny (srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26. 5. 2016, sp. zn. 21 Cdo 2863/2015). Z provedeného dokazování v projednávané věci však jednoznačně vyplývá, že při odnětí osobního příplatku od 1. 6. 2014 bylo se žalobkyní zacházeno shodným způsobem jako s ostatními srovnatelnými zaměstnanci žalované (tj. s ostatními akademickými pracovníky zařazenými do projektu PROVUK), když osobní příplatek za účast v projektu ve výši 2.000 Kč byl od tohoto data odebrán všem dotčeným zaměstnancům. Nejednalo se tedy o projev zakázané diskriminace.
15. Odvolací soud pouze na okraj konstatuje, že soud prvního stupně v řízení nesprávně dovodil obrácení důkazního břemene s ohledem na žalobkyní tvrzenou diskriminaci, tato skutečnost však neměla vliv na správnost jeho skutkových zjištění ani právních závěrů. Podle ustanovení § 133a o. s. ř. „*pokud žalobce uvede před soudem skutečnosti, ze kterých lze dovodit, že ze strany žalovaného došlo k přímé nebo nepřímé diskriminaci a) na základě pohlaví, rasového nebo etnického původu, náboženství, víry, světového názoru, zdravotního postižení, věku anebo sexuální orientace v oblasti pracovní nebo jiné závislé činnosti včetně přístupu k nim, povolání, podnikání nebo jiné samostatné výdělečné činnosti včetně přístupu k nim, členství v organizacích zaměstnanců nebo zaměstnavatelů a členství a činnosti v profesních komorách, b) na základě rasového nebo etnického původu při poskytování zdravotní a sociální péče, v přístupu ke vzdělání a odborné přípravě, přístupu k veřejným zakázkám, přístupu k bydlení, členství ve spolcích a jiných zájmových sdruženích a při prodeji zboží v obchodě nebo poskytování služeb, nebo c) na základě pohlaví při přístupu ke zboží a službám, je žalovaný povinen dokázat, že nedošlo k porušení zásady rovného zacházení.*“ Z uvedeného ustanovení jednoznačně vyplývá, že zde uvedený výčet diskriminačních důvodů zakládajících obrácení důkazního břemene je výčtem taxativním. Žalobkyně na ústním jednání dne 14. 3. 2018 upřesnila, že v odnětí osobního příplatku spatřuje výhradně diskriminaci z důvodu zvýšení kvalifikace žalobkyně, netvrdí však diskriminaci z důvodu věku či pohlaví. Diskriminace s ohledem na dosaženou kvalifikaci však v taxativním výčtu v ustanovení § 133a o. s. ř. uvedena není a je tak jednoznačné, že obrácení důkazního břemene odůvodnit nemůže. Navíc je nutno dodat, že podle ustálené judikatury k obrácení důkazního břemene podle ustanovení § 133a může dojít jedině tehdy, pokud žalobce prokáže přinejmenším to, že s ním bylo zacházeno odlišně, než s ostatními zaměstnanci ve srovnatelném postavení. Až v takovém případě přechází důkazní břemeno na žalovaného, který pak musí prokázat, že motivem odlišného zacházení nebyl příslušný „zakázaný“ důvod podle ustanovení § 133a o. s. ř., resp. podle antidiskriminačního zákona (srov. nález Ústavního soudu ze dne 26. 4. 2006, sp. zn. Pl. ÚS 37/04).

16. V projednávaném případě se žalobkyně mylí, pokud se domnívá, že pouhým obecným tvrzením o diskriminaci bylo obráceno důkazní břemeno a bylo na žalované, aby prokazovala, že k žádné diskriminaci žalobkyně nedošlo. Žalobkyně jednak netvrdila žádné ze zakázaných diskriminačních kritérií dle ustanovení § 133a o. s. ř. a jednak neprokázala, že s ní bylo zacházeno odlišně než s ostatními srovnatelnými zaměstnanci. K přenosu důkazního břemene proto dojít nemohlo. Soud prvního stupně proto pochybil, pokud na ústním jednání dne 14. 3. 2018 nesprávně vyzval žalovanou k prokázání, že žalobkyni nediskriminovala. Toto pochybení však ve výsledku nemělo vliv na správnost učiněných skutkových zjištění a nezaložilo ani zásah do procesních práv žalobkyně – k tomu by při nesprávném poučení strany žalované podle ustanovení § 118a o. s. ř. mohlo dojít tehdy, pokud by správně měla být poučena naopak strana žalující a absence takového poučení by v důsledku vedla k zamítnutí žaloby pro neunesení důkazního břemene stranou žalující. K takové situaci však v projednávané věci nedošlo, neboť skutkový stav byl nakonec zjištěn natolik jednoznačným způsobem, že nelze dovodit, že by kterákoliv ze stran neunesla důkazní břemeno.
17. Soud prvního stupně správně k námitce promlčení vznesené ze strany žalované učinil závěr o tom, že nárok žalobkyně není promlčen, přestože jeho odůvodnění není zcela příléhavé. Jelikož žalobkyně požadovala osobní příplatek, který jí měl náležet a byl odňat od měsíce června 2014 (nikoliv až do července 2014, jak nesprávně uvedl soud prvního stupně v bodu 41.), pak lze shrnout, že bylo možné se jej domáhat ode dne následujícího jeho splatnosti, která byla ve mzdovém výměru určena shodně jako výplatní termín k 14. dni následujícího měsíce. Teprve tedy od 15. 7. 2014 tak mohla žalobkyně u soudu uplatnit svůj nárok na osobní příplatek za měsíc červen 2014, který se promlčuje v obecné tříleté promlčecí době. Žaloba podaná po 15. 7. 2017 by tedy byla podána opožděně, žalobkyně však podala žalobu dne 27. 6. 2017, tedy včas. I přes včasné podání žaloby však nebylo možné jí vyhovět, a to z důvodů podrobně vysvětlených výše.
18. Odvolací soud proto postupoval podle ustanovení § 220 odst. 1 písm. a) o. s. ř. a napadený rozsudek ve vyhovujícím výroku I. změnil tak, že se žaloba zamítá, a v zamítavém výroku II. jej potvrdil (§ 219 o. s. ř.).
19. S ohledem na to, že odvolací soud změnil napadený rozsudek, rozhodl současně podle ustanovení § 224 odst. 2 o. s. ř. znovu o nákladech řízení před soudem prvního stupně. Podle ustanovení § 224 odst. 1 o. s. ř. pak odvolací soud dále rozhodl o nákladech odvolacího řízení. Jelikož žalovaná byla v řízení před soudy obou stupňů plně úspěšná, má podle ustanovení § 142 odst. 1 o. s. ř. právo na náhradu nákladů řízení před soudy obou stupňů.
20. Náklady žalované v řízení před soudem prvního stupně činí celkem 36.155 Kč a sestávají z odměny advokáta ve výši 27.180 Kč podle ustanovení § 7, § 8 odst. 1 a § 11 odst. 1 vyhl. č. 177/1996 Sb., advokátní tarif, za 9 úkonů právní služby po 3.020 Kč (tarifní hodnota 48.000 Kč; úkony převzetí zastoupení, vyjádření ze dne 13. 9. 2017, vyjádření ze dne 5. 2. 2018, účast u ústního jednání dne 9. 2. 2018, vyjádření ze dne 12. 3. 2018, účast u ústního jednání dne 14. 3. 2018, vyjádření ze dne 5. 4. 2018 a účast u ústního jednání dne 23. 5. 2018 v délce přesahující 2 hodiny), paušální náhrady hotových výdajů ve výši 2.700 Kč podle ustanovení § 13 odst. 4 advokátního tarifu za 9 úkonů právní služby po 300 Kč a 21% DPH z částky 29.880 Kč ve výši 6.274,80 Kč.
21. Náklady žalované v odvolacím řízení činí celkem 10.928 Kč a sestávají ze zaplaceného soudního poplatku za odvolání ve výši 1.200 Kč, odměny advokáta ve výši 7.140 Kč podle ustanovení § 7, § 8 odst. 1 a § 11 odst. 1 advokátního tarifu za 2 úkony právní služby po 2.060 Kč (tarifní hodnota 24.000 Kč; úkony podání odvolání a vyjádření k odvolání žalobkyně) a 1 úkon právní služby po 3.020 Kč (tarifní hodnota 48.000 Kč; účast na ústním jednání dne 4. 12. 2018), paušální náhrady hotových výdajů ve výši 900 Kč podle ustanovení § 13 odst. 4

advokátního tarifu za 3 úkony právní služby po 300 Kč a 21% DPH z částky 8.040 Kč ve výši 1.688 Kč.

22.Celkem tedy náklady žalované v řízení před soudy obou stupňů činí 47.083 Kč.

Poučení:

Proti tomuto rozsudku lze podat za podmínek uvedených v § 237 o. s. ř. dovolání ve lhůtě dvou měsíců od jeho doručení. Dovolání se podává k Nejvyššímu soudu České republiky prostřednictvím soudu prvního stupně. Přípustnost dovolání zkoumá dovolací soud (§ 239 o. s. ř.).

Praha 4. prosince 2018

JUDr. Jana Knotková v. r.
předsedkyně senátu