

ČESKÁ REPUBLIKA

ROZSUDEK

JMÉNEM REPUBLIKY

Krajský soud v Ostravě rozhodl v senátě složeném z předsedy senátu Mgr. Tomáše Zubka a soudců JUDr. Martina Láníčka a JUDr. Martina Putíka, Ph.D. ve věci

žalobce: **Leo K.**, narozený dne xxx
bytem xxx
zastoupený advokátem Mgr. Tomášem Krásným
sídlem Milíčova 1386/8, Moravská Ostrava, 702 00 Ostrava

proti
žalované: **EKOVA ELECTRIC a.s.**, IČO 28642457
sídlem Martinovská 3244/42, Martinov, 723 00 Ostrava
zastoupená advokátkou Mgr. Magdalénou Poncza
sídlem Českobratrská 1403/2, Moravská Ostrava, 702 00 Ostrava

o 13 391 Kč s příslušenstvím,
o odvolání žalobce proti rozsudku Okresního soudu v Ostravě ze dne 1. 11. 2022, č. j. 85 C 144/2021-91,

takto:

I. Rozsudek soudu prvního stupně se ve výrocích II. a III. **potvrzuje**.

II. Žalobce je povinen zaplatit žalované na náhradě nákladů odvolacího řízení 6 534 Kč do tří dnů od právní moci rozsudku, k rukám Mgr. Magdalény Poncza, advokátky, se sídlem Českobratrská 1403/2, Ostrava-Moravská Ostrava.

III. Žalobce je povinen zaplatit České republice na účet Okresního soudu v Ostravě na náhradě nákladů odvolacího řízení 829 Kč do tří dnů od právní moci rozsudku.

Shodu s prvopisem potvrzuje Dagmar Karkošková.

Odůvodnění:

1. Žalobce se žalobou podanou u okresního soudu dne 27. 4. 2021 domáhal po žalované zaplacení částky 6 889 Kč spolu se zákonným úrokem z prodlení ve výši 8,25 % ročně od 27. 3. 2021 do zaplacení. Žalobu odůvodnil tím, že byl zaměstnán u žalované v pracovním poměru jako elektromechanik. Žalovaná uzavřela se společností ŠKODA VAGONKA a.s., IČO 25870637 dohodu o dočasném přidělení zaměstnanců, podle které dostal žalobce pokyn k dočasnému výkonu práce právě u této společnosti. U tohoto zaměstnavatele žalobce vykonával práci v období od 1. 6. 2020 do 31. 10. 2020. Žalobce v tomto období pobíral od žalované na základě tzv. mzdové dohody pro rok 2020 hodinovou mzdu ve výši 143,10 Kč v rámci 7 tarifní třídy. Následně žalobce z tzv. mzdového předpisu společnosti ŠKODA VAGONKA a.s. na období let 2020 až 2022 zjistil, že kmenoví zaměstnanci vykonávající práci elektromechanika zařazení do stejné 7 tarifní třídy se srovnatelnou délkou praxe mají lepší mzdové podmínky. Z bodu 3.3 zmiňovaného mzdového předpisu totiž vyplývá, že kmenoví zaměstnanci se stejnou týdenní pracovní dobou zařazení do 7 tarifní třídy dosahují maximální výše měsíční mzdy 25 999 Kč, což po přepočtu na hodinovou mzdu představuje 159,45 Kč, zatímco podle mzdové dohody u žalované činí maximální výše hodinové mzdy v 7 tarifní třídě pouze 151,70 Kč. Jestliže měl žalobce v žalovaném období hodinovou mzdu 143,10 Kč, tak se jedná o 94,33 % z možného maxima 151,70 Kč podle mzdové dohody u žalované, přičemž stejná procentní část z maximální hodinové mzdy podle mzdového předpisu u společnosti ŠKODA VAGONKA a.s. by činila u kmenového zaměstnance 150,41 Kč. Rozdíl mezi hodinovou mzdou, kterou pobíral od žalované, a hodinovou mzdou, kterou by dosáhl u společnosti ŠKODA VAGONKA a.s. srovnatelný kmenový zaměstnanec, tak žalobce vyčíslil na částku 7,31 Kč. Vzhledem k tomu, že v období dočasného přidělení odpracoval celkem 600,5 hodin, domáhal se z titulu náhrady škody doplatku mzdového tarifu ve výši 4 389 Kč, neboť žalovaná porušila právní povinnost stanovenou v § 43a odst. 6 zákoníku práce tím, že nezajistila, aby jeho mzdové podmínky nebyly horší než podmínky srovnatelného kmenového zaměstnance společnosti ŠKODA VAGONKA a.s. Ze stejného titulu požadoval rovněž náhradu rozdílu ve výši poskytovaného příspěvku na důchodové pojištění. Žalovaná mu platila na tomto příspěvku měsíčně 700 Kč, zatímco u společnosti ŠKODA VAGONKA a.s. byl podle kolektivní smlouvy poskytován kmenovým zaměstnancům příspěvek ve výši 1 200 Kč měsíčně. Za pět měsíců se tak jedná o rozdíl ve výši 2 500 Kč. Žalobce měl za to, že byť se jedná o tzv. benefit, tak i tento je součástí mzdových podmínek.

2. Podáním ze dne 17. 12. 2021 žalobce rozšířil žalobu v části týkající se doplatku tarifní mzdy z částky 4 389 Kč na částku 10 891 Kč, což odůvodnil tím, že za srovnatelné mzdové podmínky ve smyslu § 43a odst. 6 zákoníku práce lze v jeho případě považovat měsíční mzdu ve výši 27 625 Kč, která odpovídá měsíční tarifní mzdě, jež mu byla stanovena mzdovým výměrem od 1. 1. 2021 společností ŠKODA VAGONKA a.s., u níž byl následně zaměstnán jako její kmenový zaměstnanec. Současně tímto podáním doplnil svá tvrzení o specifikaci konkrétních srovnatelných kmenových zaměstnanců společnosti ŠKODA VAGONKA a.s. (Vladimír K., Robert G., Arpád K. a Igor Š.), kteří měli v žalovaném období lepší mzdové podmínky (vyšší mzdový tarif) než žalobce.

3. Okresní soud tuto změnu žaloby připustil usnesením u jednání dne 2. 6. 2022.

4. Žalovaná navrhla zamítnutí žaloby jako nedůvodné, přičemž zdůraznila, že mzdové podmínky žalobce, který měl v době dočasného přidělení měsíční mzdu ve výši 23 332 Kč (odpovídající hodinové mzdě 143,10 Kč), nebyly horší než mzdové podmínky srovnatelného zaměstnance zaměstnavatele, k němuž byl žalobce dočasně přidělen, neboť měsíční mzda zaměstnanců společnosti ŠKODA VAGONKA a.s. zařazených do 7. tarifní třídy se pohybovala v rozmezí od 23 000 Kč do 25 999 Kč. Příspěvek na důchodové pojištění nelze považovat za součást mzdových podmínek, protože jeho poskytování není upraveno pracovněprávními předpisy. Žalobce proto nemá právo na požadovanou náhradu rozdílu ve výši poskytovaného příspěvku na důchodové pojištění.

5. Okresní soud napadeným rozsudkem žalovanou zavázal zaplatit žalobci částku 4 389 Kč s úrokem z prodlení ve výši 8,25 % ročně od 27. 3. 2021 do zaplacení (výrok I), žalobu o zaplacení částky 9 002 Kč s úrokem z prodlení ve výši 8,25 % ročně z částky 2 500 Kč od 27. 3. 2021 do zaplacení a s úrokem z prodlení ve výši 8,25 % ročně z částky 6 502 Kč od 23. 12. 2021 do zaplacení zamítl (výrok II) a rozhodl, že žádný z účastníků nemá právo na náhradu nákladů řízení (výrok III). Okresní soud nesouhlasil s názorem žalobce, že za srovnatelné mzdové podmínky ve smyslu § 43a odst. 6 zákoníku

práce lze v jeho případě považovat měsíční mzdu ve výši 27 625 Kč, protože žalobce vycházel ze mzdového výměru společnosti ŠKODA VAGONKA a.s. ze dne 1. 1. 2021, který obdržel poté, co se stal jejím zaměstnancem k 1. 1. 2021, ovšem „z ničeho nevyplývá, že by takový mzdový výměr obdržel, pokud by byl zaměstnancem společnosti ŠKODA VAGONKA a.s., již v období od 1. 6. 2020 do 31. 10. 2020". Ze sdělení společnosti ŠKODA VAGONKA a.s. vyplývá, že zaměstnanci na pozici elektromechanik jsou odměňováni rozdílně bez ohledu na délku pracovní praxe (Vladimír K. má měsíční tarif 25 798 Kč při pracovní praxi 37 let, Robert G. má měsíční tarif 28 356 Kč při pracovní praxi 15 let, Arpád K. má měsíční tarif 20 494 Kč při pracovní praxi 10 let, Igor Š. má měsíční tarif 26 376 Kč při pracovní praxi 2 roky) proto je podle názoru okresního soudu nutné zvolit jiné referenční hledisko. Okresní soud v tomto směru vyšel z maximální hodinové mzdy zaměstnanců zařazených do 7. tarifní třídy u žalované a ve společnosti ŠKODA VAGONKA a.s. a z toho, že žalobce pobíral v době dočasného přidělení hodinovou mzdu 143,10 Kč. Jinak řečeno, okresní soud akceptoval způsob výpočtu náhrady škody ve formě doplatku tarifní mzdy tak, jak jej uplatnil žalobce v žalobě, nikoli v rozšíření žaloby. Podle názoru okresního soudu „maximální hodinové mzdy vysílajícího zaměstnavatele a přijímajícího zaměstnavatele a jejich procentuální přepočet na dosahovanou mzdu zaměstnance v případě dočasného přidělení dle § 43a ZP nejlépe vystihne srovnatelnost ve smyslu § 43a odst. 6 ZP. Pokud vysílající zaměstnavatel přiznal vysílanému zaměstnanci mzdu v příslušné mzdové třídě po zhodnocení všech relevantních podmínek (délka praxe, iniciativa, další schopnosti apod.), což lze vyjádřit jako % z možného maxima dané mzdové třídy, tak není důvodu, aby v případě dočasného přidělení dle § 43a ZP nebylo možno vycházet z % z možného maxima dané mzdové třídy přijímajícího zaměstnavatele, neboť relevantní podmínky (délka praxe, iniciativa, další schopnosti apod.) u vysílaného zaměstnance již zhodnoceny byly". Co se týče druhého dílčího nároku na náhradu škody ve formě náhrady rozdílu ve výši poskytovaného příspěvku na důchodové pojištění, tak okresní soud s odkazem na výkladové stanovisko Asociace pro rozvoj kolektivního vyjednávání a pracovních vztahů dospěl k závěru, že příspěvek na důchodové pojištění nelze považovat za součást mzdových podmínek, proto žalobce nemá právo na náhradu škody.

6. Proti rozsudku okresního soudu, a proti zamítavému výroku II a nákladovému výroku III, podal odvolání žalobce, který namítal, že okresní soud neúplně zjistil skutkový stav, neboť neprovedl navržené důkazy potřebné k prokázání rozhodných skutečností, že dospěl na základě provedených důkazů k nesprávným skutkovým zjištěním a že napadené rozhodnutí spočívá na nesprávném právním posouzení věci. Vytýkal okresnímu soudu, že dospěl k nesprávným závěrům ohledně výše tarifní mzdy, kterou měl od žalované po dobu dočasného přidělení dostávat tak, aby jeho mzdové podmínky nebyly horší. Prvostupňový soud nesprávně zvolil jako referenční kritérium pro porovnání mzdových podmínek mzdové rozmezí 7. tarifní třídy u žalované a u společnosti ŠKODA VAGONKA a.s. Žalobce připustil, že takové kritérium původně zvolil v žalobě i on sám, ovšem následně se toto kritérium ukázalo jako nevhodné, protože vycházelo z premisy, že zaměstnanci se stejným druhem práce, obdobné praxe, kvalifikace a vzdělání byli u společnosti ŠKODA VAGONKA a.s. zařazeni do 7. tarifní třídy. V projednávané věci však vyšlo najevo, že žalobce byl po svém nástupu do pracovního poměru u společnosti ŠKODA VAGONKA a.s. zařazen do 8. tarifní třídy a že někteří z jím označených kmenových zaměstnanců byli v době jeho dočasné přidělení rovněž zařazeni do 8. tarifní třídy, a to minimálně Robert G. a Igor Š. Přisvědčil okresnímu soudu, že ze sdělení společnosti ŠKODA VAGONKA a.s. se sice podává, že nelze určit jednoznačný klíč, podle jakých kritérií byli kmenoví zaměstnanci zmiňované společnosti zařazeni do jednotlivých tarifních tříd. To ovšem neznamená, že takový klíč neexistuje. Pokud by okresní soud použil stejnou logiku určení výše měsíčního tarifu v rámci 8. tarifní třídy (tj. ve výši 94,33 % horní hranice rozmezí), pak by výše jeho měsíčního mzdového tarifu činila 27 355 Kč. Tato částka se přitom nápadně blíží částce měsíčního tarifu, která mu byla stanovena od 1. 1. 2021 při nástupu do pracovního poměru u společnosti ŠKODA VAGONKA a.s. ve výši 27 625 Kč, z níž vycházel v rozšíření žaloby. Okresní soud jej měl poučit podle § 118a odst. 3 o. s. ř., aby označil důkazy potřebné k prokázání jím uplatňované výše srovnatelných mzdových podmínek, resp. k prokázání jeho tvrzení, že výše jeho měsíčního mzdového tarifu měla být v době dočasného přidělení 27 625 Kč. Pokud by tak okresní soud učinil, navrhl by, aby si okresní soud vyžádal sdělení společnosti ŠKODA VAGONKA a.s., v jaké tarifní třídě by byl zařazen jako kmenový zaměstnanec v době od 1. 6. 2020 do 31. 10. 2020, jaká by byla výše jeho mzdového tarifu a jaká kritéria jsou obecně klíčová pro zařazení zaměstnanců

Shodu s prvopisem potvrzuje Dagmar Karkošková.

do příslušné tarifní třídy a pro určení výše mzdového tarifu v rámci tarifní třídy. Žalobce proto navrhoval, aby bylo v tomto směru doplněno dokazování v odvolacím řízení. Nesouhlasil rovněž s právní názorem soudu prvního stupně, že příspěvek na důchodové pojištění jako tzv. benefit nelze považovat za součást mzdových podmínek. Dle žalobce není totiž rozhodné, že zdali „konečná částka, která je jako mzda vyplacena zaměstnanci, sestává z položek, na které neplyne zaměstnanci nárok přímo z pracovněprávních předpisů“. Podstatné je, zda je mzda vyšší nebo nižší než u kmenových zaměstnanců. Výklad zastávaný okresním soudem by mohl umožnit obcházení povinnosti stanovené v § 43a odst. 6 zákoníku práce. Žalobce navrhoval, aby odvolací soud rozsudek okresního soudu v napadené části změnil a žalobě o zaplacení částky 9 002 Kč s příslušenstvím vyhověl.

7. Žalovaná ve vyjádření k odvolání žalobce uvedla, že z důvodu hospodárnosti řízení nepodala odvolání, byť nesouhlasí s výrokem I napadeného rozsudku. Poukázala na to, že ze mzdového předpisu společnosti ŠKODA VAGONKA a.s. vyplývá, že o zařazení zaměstnance do jednotlivých tarifních tříd je rozhodováno na základě vyhodnocení schopností, dovedností, zkušeností a kvalifikace zaměstnanců a že konkrétní částka mzdového tarifu v dané třídě je stanovena na základě sjednocení odborných předpokladů, osobních schopností a dlouhodobě dosahovaných pracovních výsledků. Žalobce tento mzdový předpis společnosti ŠKODA VAGONKA a.s. nezohledňuje a účelově poukazuje na kmenové zaměstnance, jejichž mzdový tarif byl vyšší, a to bez ohledu na srovnání shora uvedených kritérií rozhodných pro stanovení mzdového tarifu. Ze sdělení společnosti ŠKODA VAGONKA a.s. je zřejmé, že mzdové podmínky ve formě měsíčního tarifu žalobce v době jeho dočasného přidělení nebyly nepochybně horší než mzdové podmínky srovnatelného kmenového zaměstnance Arpáda K. Žalovaná souhlasila s názorem soudu prvního stupně, že příspěvek na důchodové pojištění není součástí mzdových podmínek. Žalovaná navrhovala, aby odvolací soud rozsudek okresního soudu ve výrocích II a III potvrdil a ve výroku I jej změnil tak, že se žaloba o zaplacení částky 4 389 Kč s příslušenstvím zamítá. Podle názoru žalované je výrok II napadeného rozsudku závislý na výroku I, neboť v obou výrocích bylo rozhodováno o požadavku žalobce na doplatek mzdového tarifu.

8. Krajský soud jako soud odvolací (§ 10 odst. 1 o. s. ř po zjištění, že odvolání žalobce proti rozsudku okresního soudu bylo podáno ve lhůtě uvedené v § 204 odst. 1 o. s. ř., přezkoumal rozsudek soudu prvního stupně v napadené části (tj. s výjimkou výroku I, který nabyl odděleně právní moci, neboť se jednalo o dělitelné plnění – srov. § 212 o. s. ř.), jakož i řízení jemu předcházející se zřetelem k ustanovení § 212a odst. 1, 3 a 5 o. s. ř., a dospěl k závěru, že odvolání není důvodné.

9. Odvolací soud nesouhlasí s názorem žalované, že výrok II napadeného rozsudku je závislý na výroku I. Podle ustálené judikatury závislý výrok (na jiném výroku) v rozhodnutí soudu prvního stupně je takový výrok, jehož obsah je vázán na existenci jiného výroku v tom smyslu, že sám o sobě neobstojí, jestliže by tento jiný výrok odpadl (byl by zrušen) nebo byl změněn. Zda jde v konkrétním případě o závislý výrok, určuje povaha právního vztahu. V posuzované věci se však o takový případ nejedná. Naopak jde o tzv. rozštěpení původně jediného práva na dělitelné plnění, kdy je rozsah přezkumné činnosti odvolacího soudu omezen jen na tu část dělitelného plnění, která byla dotčena odvoláním, tedy v daném případě jen ta část dělitelného plnění, o níž bylo rozhodnuto zamítavým výrokem.

10. Odvolací soud v rámci odvolacího přezkumu neshledal, že by řízení před soudem prvního stupně bylo postiženo vadou, která by měla (mohla mít) za následek nesprávné rozhodnutí ve věci.

11. Soud prvního stupně dospěl na základě provedených a správně (v souladu s ustanovením § 132 o. s. ř.) vyhodnocených důkazů ke správným skutkovým zjištěním a jeho skutková zjištění mají oporu v provedeném dokazování. Skutková zjištění popsaná v bodě 3 a shrnutá v bodě 4 napadeného rozsudku proto odvolací soud jako správná přejímá a pro stručnost na ně v plném rozsahu odkazuje, a to s výjimkou výše příspěvku na penzijní (důchodové) připojištění, kdy z výplatních lístků žalobce za žalované období vyplývá, že žalovaná mu poskytovala tento příspěvek celkem ve výši 700 Kč měsíčně (ve výplatních lístcích byl tento příspěvek zúčtován vždy ve dvou částech – 300 Kč a 400 Kč).

12. Projednávanou věc je třeba i v současné době posuzovat – s ohledem na to, že žalobce uplatňuje nároky z porušení povinnosti žalované zajistit, aby měl jako dočasně přidělený zaměstnanec po dobu dočasného přidělení od 1. 6. 2020 do 30. 10. 2020 ne horší mzdové podmínky než srovnatelní

Shodu s prvopisem potvrzuje Dagmar Karkošková.

zaměstnanci zaměstnavatele, ke kterému byl dočasně přidělen – podle zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění účinném do 31. 12. 2020 (dále jen „zákoník práce“), a subsidiárně podle zákona č. 89/2012 Sb., občanského zákoníku, ve znění účinném do 31. 12. 2020 (dále jen „o. z.“).

13. Podle § 43a odst. 6 zákoníku práce pracovní a mzdové nebo platové podmínky zaměstnance dočasně přiděleného k jinému zaměstnavateli nesmějí být horší, než jsou nebo by byly podmínky srovnatelného zaměstnance zaměstnavatele, k němuž je zaměstnanec dočasně přidělen.

14. Citované ustanovení zakotvuje zásadu rovného zacházení. Podle tohoto ustanovení nesmějí být pracovní a mzdové podmínky zaměstnance dočasně přiděleného k jinému zaměstnavateli horší, než jsou nebo by byly podmínky srovnatelného zaměstnance zaměstnavatele, k němuž je zaměstnanec dočasně přidělen. Toto ustanovení tedy obsahuje obecnou zásadu rovného zacházení v pracovně právních vztazích zakotvenou v § 16 odst. 1 zákoníku práce. Současně toto ustanovení obsahuje zásadu rovného zacházení, co se týče odměňování podle § 110 odst. 1 zákoníku práce. Jinak řečeno, zákoník práce staví dočasně přiděleného zaměstnanec, co se týče pracovních a mzdových podmínek, na roveň ostatních zaměstnanců zaměstnavatele, ke kterému je zaměstnanec dočasně přidělen. Ustanovení § 43a odst. 6 zákoníku práce tak nad rámec obecných zásad rovného zacházení stanovených v zákoníku práce v rámci téhož zaměstnavatele zakotvuje zásadu rovného zacházení u dočasně přiděleného zaměstnance v rámci jiného zaměstnavatele, tedy toho, ke kterému je dočasně přidělen. Pokud by dočasně přidělený zaměstnanec měl před dočasným přidělením horší pracovní a mzdové podmínky než srovnatelní zaměstnanci zaměstnavatele, ke kterému je zaměstnanec dočasně přidělen, je zaměstnavatel, který zaměstnance dočasně přiděluje, povinen zajistit, aby měl dočasně přidělený zaměstnanec po dobu dočasného přidělení ne horší pracovní a mzdové podmínky než srovnatelní zaměstnanci zaměstnavatele, ke kterému je zaměstnanec dočasně přidělen. Smyslem a účelem tohoto ustanovení je snaha po eliminaci sociální dumpingu, tedy zamezit tomu, aby zaměstnavatelé, ke kterým je zaměstnanec dočasně přidělen, za pomoci institutu dočasného přidělení získávali zaměstnance, kteří by měli výrazně horší mzdové podmínky než jejich kmenoví zaměstnanci a zaměstnavatelé by pomocí institutu dočasného přidělení snižovali své mzdové náklady.

15. Odpovědnost za to, že pracovní a mzdové podmínky zaměstnance dočasně přiděleného k jinému zaměstnavateli nebudou horší, než jsou nebo by byly podmínky srovnatelného zaměstnance zaměstnavatele, k němuž je zaměstnanec dočasně přidělen, nese dle zákona zaměstnavatel, který zaměstnance dočasně přiděluje. V případě porušení této právní povinnosti je podle § 265 zákoníku práce povinen nahradit dočasně přidělenému zaměstnanci škodu, která mu tím vznikla. Důkazní povinnost prokázat porušení této povinnosti, vznik škody a příčinnou souvislost spočívá na dočasně přiděleném zaměstnanci.

16. Předmětem odvolacího řízení byly dva samostatné „dílčí“ nároky na náhradu škody.

17. Co se týče doplatku příspěvku na důchodové připojištění, tak skutkový stav byl mezi účastníky nesporný a sporné bylo „toliko“ posouzení právní otázky, zda se v případě tohoto plnění jedná o pracovní nebo mzdové podmínky ve smyslu § 43a odst. 6 zákoníku práce. Jinak řečeno, zda byla žalovaná povinna platit žalobci po dobu dočasného přidělení příspěvek na důchodové pojištění ve stejné výši, v jaké platila tento příspěvek svým zaměstnancům podle kolektivní smlouvy společnost ŠKODA VAGONKA a.s., ke které byl žalobce dočasně přidělen. Zákoník práce blíže nevymezuje, co lze zahrnout do okruhu pracovních a mzdových nebo platových podmínky zaměstnance dočasně přiděleného k jinému zaměstnavateli, což vyvolává v aplikační praxi diskuse zejména u plnění, které nemají svůj původ ve výkonu práce a pracovněprávních předpisech, a to zejména u tzv. zaměstnaneckých benefitů např. ve formě příspěvku na životní pojištění nebo právě příspěvku na důchodové (penzijní) připojištění. Odvolacímu soudu není známo, že by tato otázka byla již řešena v rozhodnutích soudů vyšších stupňů. Odvolací soud se při řešení této otázky ve shodě se soudem prvního stupně a převažující části recentní právní doktríny přiklonil k výkladovému stanovisku Asociace pro rozvoj kolektivního vyjednávání a pracovních vztahů, že příspěvek na důchodové pojištění nelze považovat za součást mzdových podmínek, proto žalobce nemá nárok na náhradu škody spočívající v dorovnání rozdílu ve výši poskytovaného příspěvku na důchodové připojištění po dobu dočasného přidělení. Odvolací námitky žalobce nejsou důvodné, protože příspěvek na důchodové pojištění nemá povahu mzdy či obecně odměny za vykonanou práci.

18. Žalobce se dále domáhal náhrady škody spočívající v doplatku (dorovnání) mzdového tarifu jako tzv. časové složky mzdy. U tohoto plnění tedy nemohou být žádné pochybnosti o tom, že se jedná mzdové podmínky ve smyslu § 43a odst. 6 zákoníku práce. Z příslušného mzdového předpisu společnosti ŠKODA VAGONKA a.s. (obsaženého v příloze č. 4 kolektivní smlouvy na období 2020 až 2020) přitom vyplývá, že pro určení výše této složky mzdy u jednotlivých kmenových zaměstnanců bylo významné zařazení zaměstnance do jednotlivých tarifních tříd na základě vyhodnocení schopností, dovedností, zkušeností a kvalifikace zaměstnanců, s tím, že konkrétní částka mzdového tarifu v dané třídě je stanovena na základě sjednocení odborných předpokladů, osobních schopností a dlouhodobě dosahovaných pracovních výsledků. Podle názoru odvolacího soudu proto bylo na žalobci, aby tvrdil a prokázal, že kmenoví zaměstnanci, kteří s ním byli srovnatelní z hlediska kritérií rozhodných pro určení výše této složky mzdy, měli vyšší mzdový tarif než on. Skutečnosti, ze kterých vycházel žalobce při podání žaloby a následně v jejím rozšíření, naopak nejsou pro posouzení věci významné. Odvolací soud proto považoval za nadbytečný i návrh žalobce na doplnění dokazování vyžádáním sdělení od společnosti ŠKODA VAGONKA a.s., v jaké tarifní třídě by byl zařazen jako kmenový zaměstnanec v době od 1. 6. 2020 do 31. 10. 2020 a jaká by byla výše jeho mzdového tarifu. Jelikož žalobce nesplnil povinnost tvrzení a důkazní povinnost, měl být soudem prvního stupně poučen podle § 118a odst. 1 a 3 o. s. ř., což se nestalo. Odvolací soud proto v tomto směru zjednal nápravu. Žalobce tvrdil, že takovými srovnatelnými kmenovými zaměstnanci byli Vladimír K. a Robert G. Ze sdělení společnosti ŠKODA VAGONKA a.s., které si vyžádal již soud prvního stupně, bylo prokázáno, že Vladimír K. s délkou pracovní praxe 37 let měl měsíční mzdový tarif 25 798 Kč a Robert G. s délkou pracovní praxe 15 let měl měsíční mzdový tarif 28 356 Kč. Oba měli střední odborné vzdělání s výučním listem (kód H dle KKOV) stejně jako žalobce, který tvrdil, že má jako elektromechanik praxi 36 let, z toho posledních 17 let jako elektromechanik dopravních prostředků, zejména kolejových vozidel. K prokázání srovnatelnosti ostatních kritérií u těchto kmenových zaměstnanců žalobce navrhl výslech svědka Radima K., který byl jako mistr jejich přímým nadřízeným v době dočasného přidělení. Z výpovědi Radima K. odvolací soud zjistil, že Robert G. v žalovaném období vykonával práci tzv. „parťáka“ a pomáhal svědkovi s řízením a kontrolou práce podřízených elektromontérů na úseku konečné montáže, zatímco žalobce vykonával práci „řadového“ elektromontéra. Odvolací soud proto dospěl k závěru, že Roberta G. nelze považovat za srovnatelného zaměstnance s žalobcem ve smyslu § 43a odst. 6 zákoníku práce. Svědek Radim K. dále vypověděl, že druhý porovnávaný kmenový zaměstnanec Vladimír K. pracoval ve skupině spolu s žalobcem, nicméně na otázku týkající se srovnání schopností a dovedností obou těchto zaměstnanců pouze obecně uvedl, že žalobce sice svoji práci zvládal, ale že z hlediska přínosu pro zaměstnavatele nelze srovnávat práci zaměstnance, který ve firmě pracuje více než 30 let (tj. Vladimíra K.), s prací zaměstnance, který nově nastoupil, byť měl praxi u jiného zaměstnavatele (tj. žalobce). Lze uzavřít, že žalobce neprokázal, že Vladimír K. byl srovnatelným zaměstnancem a že by mu nad rámec okresním soudem pravomocně přiznané částky vznikla další škoda v důsledku porušení povinnosti žalované podle § 43a odst. 6 zákoníku práce. Návrh žalobce na další doplnění dokazování výslechem vedoucího úseku konečné montáže vyhodnotil odvolací soud jako nadbytečný, protože měsíční mzdový tarif Vladimíra K. (25 798 Kč) byl nižší než měsíční mzdový tarif (25 999 Kč), z něhož vycházel soud prvního stupně při vyčíslení pravomocně přiznaného doplatku této sporné složky mzdy.

19. Vzhledem k výše uvedenému byl rozsudek soudu prvního stupně shledán ve výroku II ve věci samé jako věcně správný a jako takový byl v souladu s ust. § 219 o. s. ř. potvrzen.

20. Odvolací soud neshledal v rámci odvolacího přezkumu důvod ani pro změnu výroku o nákladech prvostupňového řízení. Soud prvního stupně sice rozhodl podle § 142 odst. 2 o. s. ř. tak, že žádný z účastníků nemá právo na náhradu nákladů řízení, přestože procesní úspěch a neúspěch obou účastníků nebyl stejný, nýbrž převážně úspěšná byla žalovaná (v rozsahu 67 %). Žalovaná by tedy měla mít právo na náhradu poměrné části nákladů řízení před soudem prvního stupně v rozsahu 34 % (úspěch 67 % mínus neúspěch 33 %). Nicméně odvolací soud má ve shodě s recentní judikaturou za to, že i v občanském soudním řízení se uplatní zásada reformace in peius, vyplývající z dispoziční zásady, a to s výjimkou řízení ovládaných zásadou oficiality. Strana, která využila odvolání jako opravného prostředku, nemůže mít v důsledku rozhodnutí odvolacího soudu horší postavení, než jaké jí přiznávalo napadené rozhodnutí, tj. prvostupňové rozhodnutí nesmí odvolací soud změnit k tíži odvolatele. Odvolacímu soudu je známo, že ve věcech náhrady nákladů řízení v minulosti soudy

Shodu s prvopisem potvrzuje Dagmar Karkošková.

tuto zásadu nerespektovaly s odůvodněním, že o nákladech řízení rozhodují z úřední povinnosti, nicméně s ohledem na aktuální judikaturu Nejvyššího soudu lze považovat tuto praxi za překonanou. Odvolací soud tedy k odvolání žalobce nemohl změnit nákladový výrok III v jeho neprospěch.

21. Rozhodnutí o náhradě nákladů odvolacího řízení je odůvodněno ust. § 224 odst. 1 za použití § 142 odst. 1 o. s. ř. V odvolacím řízení byla měla žalovaná plný úspěch, proto má vůči žalobci právo na náhradu nákladů odvolacího řízení. Odvolací soud přiznal žalované náhradu odměny advokátky za 3 úkony právní služby po 1 500 Kč (vyjádření k odvolání a účast u dvou odvolacích jednání) podle § 6 odst. 1, § 7, § 8 odst. 1 a § 11 odst. 1 písm. g) a k) advokátního tarifu a paušální náhradu hotových výdajů ve výši 900 Kč podle § 13 odst. 4 advokátního tarifu, tj. celkem 5 400 Kč. Tuto částku je třeba zvýšit o náhradu za 21 % DPH ve výši 1 134 Kč, neboť advokátka Mgr. Magdaléna Poncza, která žalobce zastupovala, je plátcem daně z přidané hodnoty.

22. Odvolací soud podle § 224 odst. 1 za použití § 148 odst. 1 o. s. ř. zavázal v odvolacím řízení neúspěšného žalobce zaplatit státu náhradu nákladů odvolacího řízení, které spočívaly ve svědečném vyplaceném svědkovi Radimu Knapíkovi ve výši 829 Kč.

Poučení:

Proti tomuto rozhodnutí je možno podat dovolání, jestliže rozhodnutí závisí na vyřešení otázky hmotného nebo procesního práva, při jejímž řešení se odvolací soud odchýlil od ustálené rozhodovací praxe dovolacího soudu nebo která v rozhodování dovolacího soudu dosud nebyla vyřešena nebo je dovolacím soudem rozhodována rozdílně anebo má-li být dovolacím soudem vyřešená právní otázka posouzena jinak, a to ve lhůtě dvou měsíců od doručení tohoto rozhodnutí k Nejvyššímu soudu ČR prostřednictvím Okresního soudu v Ostravě.

Nesplní-li povinný dobrovolně, co mu ukládá vykonatelné soudní rozhodnutí, může oprávněný podat návrh na soudní výkon rozhodnutí.

Ostrava 23. srpna 2023

Mgr. Tomáš Zubek v. r.
předseda senátu

Shodu s prvopisem potvrzuje Dagmar Karkošková.