



ČESKÁ REPUBLIKA
ROZSUDEK
JMÉNEM REPUBLIKY
(anonymizovaný opis)

Krajský soud v Ústí nad Labem rozhodl v senátě složeném z předsedy Mgr. Martina Paška a soudkyň Mgr. Lenky Havlíčkové a Mgr. Daniely Liscové ve věci

žalobce [příjmení] [jméno] [příjmení], narozeného [datum],
bytem v [obec], [obec a číslo],

proti

žalované Vršanské uhelné a. s., IČO: 28678010,
sídlem v Mostě, V. Řezáče 315,
zastoupené advokátem JUDr. Petrem Voříškem, Ph.D., LL.M.,
sídlem v Praze 7, Přístavní 321/14,

o zaplacení 206 000 Kč s příslušenstvím,

o odvolání žalobce proti rozsudku Okresního soudu v Mostě ze dne 29. ledna 2020, č. j. 45 C 75/2017-64, ve znění opravného usnesení téhož soudu ze dne 12. května 2020, č. j. 45 C 75/2017-80,

takto:

- I. Rozsudek okresního soudu se ve výroku I. mění potud, že žalovaná je povinna zaplatit žalobci 205 879 Kč s úrokem z prodlení ve výši 8,05 % z této částky ročně od 14. 1. 2017 do zaplacení, to vše do tří dnů od právní moci tohoto rozsudku; jinak se v tomto výroku potvrzuje.
- II. Žalovaná je povinna zaplatit žalobci na nákladech řízení před soudem prvního stupně 11 500 Kč do tří dnů od právní moci tohoto rozsudku.
- III. Žalovaná je povinna zaplatit žalobci na nákladech odvolacího řízení 10 600 Kč do tří dnů od právní moci tohoto rozsudku.

Odůvodnění:

1. Žalobce jakožto bývalý zaměstnanec žalované se žalobou podanou u Okresního soudu v Mostě (dále jen, „okresní soud“) dne 24. 4. 2017 domáhal zaplacení dlužné odměny za rok 2016 s tvrzením, že na základě smlouvy o individuálních mzdových podmínkách uzavřené s žalovanou mu vedle smluvní tarifní mzdy ve výši 69 400 Kč měsíčně náleží roční odměna ve výši až 29 % ze smluvní tarifní mzdy, která mu však za rok 2016, v němž pracovní poměr s žalovanou ukončil, vyplacena nebyla. V doplnění žaloby ze dne 29. 1. 2018 pak žalobce uvedl, že všem zaměstnancům, kteří v roce 2016 ukončili pracovní poměr s žalovanou, nebyla roční odměna vyplacena, a naopak zaměstnancům, kterým pracovní poměr v roce 2016 neskončil, byla odměna vyplacena v plné výši. Toto jednání žalované je dle názoru žalobce diskriminační, neboť mu roční odměna nebyla vyplacena jen z důvodu ukončení pracovního poměru a nikoli na základě vyhodnocení plnění jeho ročních úkolů, které mu ani nebyly zadány, tudíž jejich plnění nemohlo být ani nijak vyhodnoceno.

2. V záhlaví označeným rozsudkem ve znění opravného usnesení okresní soud žalobu na zaplacení 206 000 Kč s 8,05 % úrokem z prodlení ročně od [datum] do zaplacení zamítl (výrok I.) a uložil žalobci povinnost nahradit žalované na nákladech řízení částku 62 702,78 Kč do tří dnů od právní moci rozsudku (výrok II.).

3. Okresní soud vycházel ze zjištění, že mezi účastníky byla dne 27. 2. 2009 uzavřena pracovní smlouva na dobu neurčitou, podle které se žalobce zavázal vykonávat pro žalovanou práci na pracovní pozici specialisty/S právníka od 1. 3. 2009. Podle dohody o změně pracovní smlouvy uzavřené mezi účastníky dne 1. 1. 2014 a účinné od téhož dne náležela žalobci mzda dohodnutá ve smlouvě o individuálních mzdových podmínkách, přičemž tato smlouva o individuálních mzdových podmínkách byla mezi účastníky uzavřena stejného dne, tj. 1. 1. 2014, a bylo v ní dohodnuto, že žalobci náleží smluvní tarifní mzda ve výši 69 400 Kč měsíčně a roční odměna v souladu s pravidly hmotné zainteresovanosti zaměstnanců žalované ve výši až 29 % ze smluvní tarifní mzdy za příslušné období. Tento pracovní poměr skončil ke dni 7. 11. 2016 dohodou o rozvázání pracovního poměru uzavřenou mezi účastníky dne 15. 8. 2016 z důvodu organizačních změn na straně žalované. V souvislosti s ukončením pracovního poměru bylo žalobci poskytnuto odstupné.

4. V roce 2016 byl pracovní poměr ukončen ještě s dalšími čtyřmi zaměstnanci (Ing. [jméno] [příjmení], [jméno] [příjmení], Mgr. Ing. [jméno] [příjmení] a Ing. [jméno] [příjmení], Ph.D., [příjmení]), kteří byli rovněž odměňováni podle smluv o individuálních mzdových podmínkách uzavřených s žalovanou, podle nichž všem náležela roční odměna v souladu s pravidly hmotné zainteresovanosti zaměstnanců ve výši až maximálně 43 % ze stanovené smluvní tarifní mzdy za příslušné období (procentuální sazba byla u těchto zaměstnanců různá). Pracovní poměr všech těchto zaměstnanců byl stejně jako u žalobce ukončen dohodou o rozvázání pracovního poměru z organizačních důvodů. Žalovaná v tomto roce vyhlásila rozsáhlou organizační změnu týkající se dvanácti jejích oddělení, jejímž důvodem byla nepříznivá situace na energetickém trhu, na němž žalovaná působí.

5. Dle Pravidel hmotné zainteresovanosti pro poskytování ročních odměn zaměstnancům žalované s uzavřenou smlouvou o individuálních mzdových podmínkách (dále jen, „pravidla hmotné zainteresovanosti zaměstnanců“) platných pro roky 2015, 2016 a 2017 (interního dokumentu žalované) o přiznání nároku na roční odměnu rozhodovalo představenstvo žalované v návaznosti na vyhodnocení plnění priorit žalované, přičemž tato odměna mohla být individuálně snížena až o 100 % v závislosti na komplexním posouzení zaměstnancem dosahovaných pracovních výsledků. O tomto snížení mohl rozhodnout generální ředitel nebo představenstvo žalované. Na jednání konaném dne 21. 12. 2016 představenstvo rozhodlo o přiznání ročních odměn pro celkem 28 zaměstnanců, přičemž všichni měli sjednanou základní sazbu roční odměny v rozsahu od 0 % do maximálně 43 %. Žalobci a dalším v předchozím odstavci uvedeným čtyřem zaměstnancům, se kterými byl v roce 2016 ukončen pracovní poměr, přiznalo představenstvo roční odměnu ve výši

0 %. Ostatním zaměstnancům s uzavřenou smlouvou o individuálních mzdových podmínkách, kterým pracovní poměr v tomto roce neskončil, byla přiznána roční odměna v maximální výši.

6. V roce 2015 byl ukončen pracovní poměr výpovědí dle § 52 písm. c) zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů, (dále jen, „z. p.“), tj. pro nadbytečnost, se zaměstnancem Ing. [jméno] [jméno], který měl se žalovanou také uzavřenou smlouvu o individuálních mzdových podmínkách, avšak v ní měl roční odměnu sjednanou jako fixní procentuální hodnotu ve výši 29 %. V roce 2017 pak byl ukončen pracovní poměr se zaměstnancem Ing. [jméno] [příjmení], který měl uzavřenou smlouvu o individuálních mzdových podmínkách, v níž měl sjednanou roční odměnu jako fixní procentuální hodnotu ve výši 43 %, avšak jeho pracovní poměr skončil z toho důvodu, že byl s účinností ode dne 1. 10. 2017 jmenován do funkce člena představenstva žalované. Dále byl v roce 2017 ukončen pracovní poměr (dohodou bez udání důvodu) se zaměstnancem Mgr. Ing. [jméno] [příjmení], který sice měl uzavřenou smlouvu o individuálních mzdových podmínkách, ale roční odměnu neměl sjednanou vůbec.

7. Po právní stránce posoudil okresní soud takto zjištěný skutkový stav podle ustanovení § 2 odst. 1, § 4a, § 23 odst. 1, § 38 odst. 1 písm. a), § 109 odst. 1, § 113 odst. 1, § 134, § 141 odst. 5 a § 305 odst. 1 z. p. a dospěl k závěru, že roční odměna, sjednaná u žalobce v procentuálním rozsahu 0 % až 29 % ze smluvní tarifní mzdy, je nenárokovou složkou mzdy, dokud představenstvo v souladu s pravidly hmotné zainteresovanosti zaměstnanců nerozhodne, jaké procento z tohoto rozsahu zaměstnanci přizná. Pakliže představenstvo žalované na svém jednání dne 21. 12. 2016 rozhodlo, že žalobci bude přiznána roční odměna ve výši 0 % ze smluvní tarifní mzdy, což je plně v jeho působnosti, nemá žalobce na vyplacení roční odměny za rok 2016 nárok, a proto okresní soud shledal návrh žalobce nedůvodným.

8. Výrok o náhradě nákladů řízení co do jeho základu okresní soud s odkazem na § 142 odst. 1 zákona č. 99/1963 Sb., občanského soudního řádu, ve znění pozdějších předpisů, (dále jen, „o. s. ř.“) odůvodnil plným úspěchem žalované a v podrobnostech odůvodnil i výši jí přiznaných nákladů řízení.

9. Proti tomuto rozsudku podal žalobce včasné odvolání, kterým se domáhal jeho změny tak, že žalované bude uložena povinnost zaplatit mu 206 000 Kč s úrokem z prodlení ve výši 8,05 % ročně z této částky do 14. 1. 2017 do zaplacení, případně jeho zrušení a vrácení věci okresnímu soudu k dalšímu řízení. Namítal, že okresní soud se nezabýval jeho námitkou diskriminačního jednání ze strany žalované, když její představenstvo rozhodlo, že jeho roční odměna za rok 2016 činí 0 % ze smluvní tarifní mzdy, a to pouze z toho důvodu, že v průběhu tohoto roku k 7. 11. 2016 došlo k ukončení jeho pracovního poměru. Roční odměna za rok 2016 ani její alikvótní část mu tudíž vyplacena nebyla. Stejně tak nebyla vyplacena roční odměna ani dalším zaměstnancům, kteří ukončili pracovní poměr v roce 2016. Ostatním zaměstnancům, jejichž pracovní poměr trval, byla roční odměna vyplacena v plné nezkrácené výši. Svůj právní názor ohledně diskriminačního jednání žalované podpořil odkazem na rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26. 5. 2016, sp. zn. 21 Cdo 2863/2015, publikovaný ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek pod č. Rc 137/2017, dostupný, stejně jako další níže citovaná rozhodnutí Nejvyššího soudu, prostřednictvím internetu na jeho stránkách www.nsoud.cz. Dále namítal, že s pravidly hmotné zainteresovanosti zaměstnanců, podle kterých mu měla být roční odměna poskytována, nebyl seznámen. Dle jeho názoru má vzhledem k tomu, že pracovní poměr mezi účastníky již netrvá, nárok na přiměřené zadostiučinění za nerovné zacházení.

10. K podanému odvolání se žalovaná vyjádřila tak, že žalobce uplatňuje stejná tvrzení jako v řízení před okresním soudem, která se mu nepodařilo prokázat, ačkoli okresní soud provedl rozsáhlé dokazování. Pakliže žalobce uvádí, že z její strany došlo k diskriminačnímu jednání, neprokázal konkrétní diskriminační důvod ve smyslu § 133a o. s. ř., přičemž namítala, že žalobce se zpočátku domáhal požadovaného plnění jako mzdového nároku a až následně jako nároku z diskriminačního jednání žalované a to, že svůj nárok odvozuje od nerovného zacházení, uplatnil až v rámci

odvolacího řízení. Rozhodnutí Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 2863/2015, na které žalobce poukazuje, nelze na danou věc aplikovat, neboť se vztahuje k odlišné skutkové situaci. V daném případě byl pracovní poměr s žalobcem a dalšími čtyřmi zaměstnanci ukončen z důvodu rozsáhlých organizačních změn, kdy tito zaměstnanci byli pro žalovanou shledáni nepotřebnými, a tudíž se tito zaměstnanci v roce 2016 nepodíleli na plnění priorit společnosti. Připustila však, že žádná konkrétní pochybení žalobci nevytkla. Ačkoli fakticky došlo k ukončení pracovní poměru až 7. 11. 2016, dohoda o rozvázání pracovního poměru byla uzavřena už v srpnu a byla v ní na žádost žalobce zohledněna a dokonce o několik dní překročena výpovědní lhůta, kterou by žalovaná musela dodržet, pokud by k dohodě nedošlo, přičemž žalobce mezitím i čerpal dovolenou, žalovaná tudíž neměla snahu zacházet s žalobcem diskriminačně nebo nerovně. Z těchto důvodů navrhl, aby odvolací soud napadený rozsudek jako věcně správný potvrdil.

11. Krajský soud jako soud odvolací po zjištění, že odvolání je přípustné (§ 201 o. s. ř., § 202 odst. 2 o. s. ř. arg. a contrario), bylo podáno oprávněnou osobou – účastníkem řízení (§ 201 o. s. ř.) a v zákonem stanovené lhůtě (§ 204 odst. 1 o. s. ř.), přezkoumal napadený rozsudek i řízení, které jeho vydání předcházelo (§ 212 a § 212a o. s. ř.). K projednání odvolání nařídil odvolací soud jednání (§ 214 odst. 1 o. s. ř.), k němuž se žalobce po předchozí omluvě nedostavil a souhlasil s tím, aby se jednání konalo v jeho nepřítomnosti. Odvolací soud proto za použití § 101 odst. 3 o. s. ř. ve spojení s § 211 o. s. ř. odvolání projednal a rozhodl o něm v nepřítomnosti žalobce, vycházeje přitom z obsahu spisu a z okresním soudem provedených důkazů, a po jeho projednání jej shledal důvodným.

12. Odvolací soud se nejprve zabýval tím, zda byly doplnění žaloby učiněné žalobcem dne 29. 1. 2018 a uplatnění nového právního důvodu žalobou uplatněného nároku – nerovného zacházení za odvolacího řízení změnou žaloby ve smyslu § 95 o. s. ř. O změnu žaloby se jedná tehdy, požaduje-li žalobce nově jiné plnění, nebo požaduje-li sice stejné plnění, ale dovozuje ho z jiného skutku, než jak jej vylíčil v žalobě. O změnu žaloby však nejde, jestliže žalobce na základě téhož skutku mění pouze jeho právní kvalifikaci. Posouzení skutku (skutkového děje) po právní stránce je vždy úkolem soudu; žalobce vůbec nemusí svůj nárok právně kvalifikovat (§ 79 odst. 1 o. s. ř. arg. a contrario), a pokud tak učiní, není soud jeho právním názorem vázán. Pouhá změna v právní kvalifikaci skutku proto není změnou žaloby (srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 31. 7. 2008, sp. zn. 33 Odo 944/2006). V daném případě byl skutkový základ vylíčený žalobcem v žalobě po celou dobu stejný, tj. žalobce se domáhal po žalované zaplacení v žalobě uvedené částky proto, že mu nebyla vyplacena roční odměna za rok 2016, kdy byl jeho pracovní poměr ukončen. Tato skutková tvrzení žalobce obsažená již v žalobě byla dostačující pro úvahu o možném právním posouzení tohoto skutkového stavu věci nejen podle právních norem upravujících mzdové nároky, ale i podle norem o diskriminaci či nerovném zacházení, na které žalobce následně v průběhu řízení poukázal. Otázka, zda bude žalobcem tvrzený skutkový stav po právní stránce posouzen podle ustanovení o mzdových nárocích, nebo jako nárok z diskriminace, či jako nárok z nerovného zacházení, je otázkou právního posouzení, a tudíž okresní soud správně o změně žaloby nerozhodoval. Jestliže žalobce v doplnění žaloby v návaznosti na jím uvedenou právní kvalifikaci doplnil rozhodné skutečnosti o údaje ohledně dalších zaměstnanců, se kterými byl v roce 2016 stejně jako s ním ukončen pracovní poměr z organizačních důvodů a roční odměna jim nebyla přiznána, pak se jedná pouze o doplnění žalobních tvrzení, nikoli jejich změnu.

13. Řízení před okresním soudem tudíž netrpí vadami, jež by mohly mít za následek vydání nesprávného rozhodnutí ve věci. Odvolací soud proto neshledal důvody pro zrušení napadeného rozsudku podle § 219a odst. 1 písm. a) o. s. ř.

14. Okresní soud dostal požadavkům kladeným na odůvodnění rozsudku ustanovením § 157 odst. 2 o. s. ř., shrnul, čeho se žalobce domáhal a z jakých důvodů, jak se k žalobě vyjádřila žalovaná, z jakých skutkových zjištění vycházel, z jakých důkazů tato zjištění učinil a jak zjištěný skutkový stav posoudil po právní stránce. Napadené rozhodnutí proto je přezkoumatelné a není důvodu jej rušit ani podle § 219a odst. 1 písm. b) o. s. ř.

15. Okresní soud provedl dokazování v rozsahu potřebném pro právní posouzení věci. Z provedených důkazů učinil okresní soud skutková zjištění shora uvedená, odpovídající jejich obsahu, která nejsou žádným z účastníků zpochybňována a se kterými se odvolací soud ztotožnil, a proto z nich i on vycházel.

16. Pro právní posouzení věci bylo v daném případě podstatné zjištění, z jakého důvodu nebyla žalobci přiznána roční odměna za rok 2016, resp. byla mu přiznána ve výši 0 % ze smluvní tarifní mzdy, ačkoli ostatním zaměstnancům, kteří s žalobkyní uzavřeli obdobnou smlouvu o individuálních mzdových podmínkách jako žalobce, se kterými nebyl v roce 2016 pracovní poměr ukončen, byla roční odměna přiznána v plné nezkrácené výši. Jak bylo zjištěno, důvodem k nepřiznání roční odměny žalobci za rok 2016 nebyly jeho neuspokojivé pracovní výsledky v tomto roce ani nesplnění zadaných pracovních úkolů, nýbrž právě a jen ta skutečnost, že s žalobcem byl v tomto roce ukončen pracovní poměr z důvodu organizačních změn prováděných žalovanou. Podle pravidel hmotné zainteresovanosti zaměstnanců za roky 2015, 2016 a 2017 byla zaměstnancům, kteří měli uzavřenou obdobnou smlouvu o individuálních mzdových podmínkách jako žalobce, poskytována roční odměna, jejíž výše se odvíjela od výše smluvní tarifní mzdy (součtu všech tarifní mezd zaměstnance za příslušný kalendářní rok), základní procentní sazby odměny zaměstnance a procentuálně vyjádřeného plnění priorit společnosti, které vyhodnocovalo představenstvo žalované. Takto vypočtená roční odměna mohla být dále snížena na návrh vedoucího zaměstnance, pakliže by vyhodnotil, že příslušný zaměstnanec nesplnil jemu zadané roční úkoly. V roce 2016 však k žádnému formálnímu vyhodnocení splnění ročních úkolů nedošlo. Představenstvo žalované na jednání dne [datum] schválilo splnění priorit společnosti ve výši 100 %, a všem zaměstnancům, se kterými v tomto roce nebyl ukončen pracovní poměr a kteří měli sjednanou smlouvu o individuálních mzdových podmínkách, byla přiznána roční odměna ve výši horní hranice základní procentní sazby odměny v této smlouvě stanovené, zatímco všem zaměstnancům včetně žalobce, kteří rovněž měli sjednanou smlouvu o individuálních mzdových podmínkách a se kterými byl v roce 2016 pracovní poměr ukončen, byla stanovena roční odměna ve výši 0 % ze smluvní tarifní mzdy (tj. roční odměna jim přiznána nebyla). Přitom všichni tito zaměstnanci (tj. ti, s nimiž byl, i ti, s nimiž nebyl v daném roce ukončen pracovní poměr) měli stanovenou základní procentní sazbu odměny v rozmezí 0 až maximálně 43 %, tedy nikoli jako fixní procentuální hodnotu. Pracovní poměr žalobce stejně jako dalších zaměstnanců byl v roce 2016 ukončen z důvodu rozsáhlých organizačních změn žalované, ale žádný z nich neporušil pracovní kázeň a ani nedosahoval horších pracovních výsledků.

17. Jelikož se odvolací soud neztotožnil s právním posouzením věci, k němuž dospěl okresní soud, poučil účastníky (resp. pouze žalovanou, jelikož žalobce se po předchozí omluvě k jednání nedostavil) při jednání konaném dne 8. 10. 2020 za účelem předvídatelnosti jeho rozhodnutí o možném jiném právním posouzení nároku žalobce jako nároku na přiměřené zadostiučinění za újmu, která byla žalobci způsobena nerovným případně diskriminačním zacházením žalované při odměňování, přičemž ji nevyzýval k doplnění skutkových tvrzení ani k označení dalších důkazů, neboť pro toto právní posouzení nebylo třeba doplňovat tvrzení a navrhopvat důkazy nad rámec tvrzení a důkazních návrhů učiněných účastníky v průběhu řízení před okresním soudem, neboť už z nich bylo možné učinit výše uvedený závěr o skutkovém stavu věci a tento závěr případně posoudit dle jiného právního názoru předestřené odvolacím soudem (srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11. 1. 2011, sp. zn. 21 Cdo 3820/2009). Případná další tvrzení žalované o důvodech nepřiznání roční odměny žalobci by přitom byla v rozporu se zásadou neúplné apelace (omezení možnosti uplatnění nových skutečností a důkazů v odvolacím řízení ve smyslu § 205a o. s. ř.), o které byli účastníci okresním soudem řádně poučeni v souladu s § 119a o. s. ř., neboť již při jednání před okresním soudem konaném dne 5. 11. 2018 byla žalovaná vyzvána ve smyslu § 118a odst. 1, 3 o. s. ř., aby doplnila skutková tvrzení o skutečnosti, které vedly k tomu, že v roce 2016 nebyly zaměstnancům, se kterými byl ukončen pracovní poměr, vyplaceny roční odměny a aby k takto tvrzeným skutečnostem navrhla důkazy a současně byla poučena o následcích nesplnění této výzvy,

jímž může být neúspěch ve věci z důvodu neunesení břemene tvrzení resp. důkazního břemene. Žalovaná na základě této výzvy uvedla, že přiznání roční odměny je nenárokovým plněním, a že oproti roku 2015 a 2017 se jednalo o jiné zaměstnance na jiných pracovních pozicích a o jiné důvody ukončení pracovního poměru, jelikož v roce 2015 byl ukončen pracovní poměr pouze s jediným zaměstnancem Ing. [jméno] [jméno], který měl roční odměnu stanovenou v pevné výši 29 % ze smluvní tarifní mzdy, a v roce 2017 byl pracovní poměr ukončen s Ing. [jméno] [příjmení], který měl rovněž roční odměnu stanovenou v pevné výši 43 % ze smluvní tarifní mzdy a k tomu fakticky neukončil činnost ve společnosti, když byl zvolen do funkce člena představenstva, a dále byl v roce 2017 ukončen pracovní poměr s Mgr. Ing. [jméno] [příjmení], který neměl roční odměnu vůbec sjednanou. Žalovaná zdůraznila to, že v roce 2016 byly pracovní poměry ukončovány z důvodu rozsáhlých organizačních změn. Žalovaná tudíž ani na základě této výzvy okresního soudu netvrdila jiný důvod pro nepřiznání roční odměny za rok 2016 u zaměstnanců, se kterými byl pracovní poměr v tomto roce ukončen, než právě ukončení pracovního poměru z důvodu organizačních změn.

18. Podle § 16 odst. 1 z. p. zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, o odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání.

19. Podle § 16 odst. 2 z. p. v pracovněprávních vztazích je zakázána jakákoliv diskriminace, zejména diskriminace z důvodu pohlaví, sexuální orientace, rasového nebo etnického původu, národnosti, státního občanství, sociálního původu, rodu, jazyka, zdravotního stavu, věku, náboženství či víry, majetku, manželského a rodinného stavu a vztahu nebo povinností k rodině, politického nebo jiného smýšlení, členství a činnosti v politických stranách nebo politických hnutích, v odborových organizacích nebo organizacích zaměstnavatelů; diskriminace z důvodu těhotenství, mateřství, otcovství nebo pohlavní identifikace se považuje za diskriminaci z důvodu pohlaví.

20. Podle § 134 z. p. za úspěšné splnění mimořádného nebo zvlášť významného pracovního úkolu může zaměstnavatel poskytnout zaměstnanci odměnu.

21. Podle § 265 odst. 2 z. p. zaměstnavatel je povinen nahradit zaměstnanci též škodu, kterou mu způsobili porušením právních povinností v rámci plnění pracovních úkolů zaměstnavatele zaměstnanci jednající jeho jménem.

22. Podle § 305 odst. 1 z. p. zaměstnavatel může vnitřním předpisem stanovit práva v pracovněprávních vztazích, z nichž je oprávněn zaměstnanec, výhodněji, než stanoví tento zákon. Zakazuje se, aby vnitřní předpis ukládal zaměstnanci povinnosti nebo zkracoval jeho práva stanovená tímto zákonem. Odchýlí-li se zaměstnavatel od tohoto zákazu, nepřihlíží se k tomu. Podle odst. 2 téhož ustanovení vnitřní předpis musí být vydán písemně, nesmí být v rozporu s právními předpisy ani být vydán se zpětnou účinností, jinak je zcela nebo v dotčené části neplatný. Nejde-li o pracovní řád, vydá se vnitřní předpis zpravidla na dobu určitou, nejméně však na dobu 1 roku; vnitřní předpis týkající se odměňování může být vydán i na kratší dobu. Podle odst. 3 téhož ustanovení vnitřní předpis je závazný pro zaměstnavatele a pro všechny jeho zaměstnance. Nabývá účinnosti dnem, který je v něm stanoven, nejdříve však dnem, kdy byl u zaměstnavatele vyhlášen.

23. Podle § 2 odst. 1 zákona č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (dále jen „antidiskriminační zákon“) pro účely tohoto zákona se právem na rovné zacházení rozumí právo nebýt diskriminován z důvodů, které stanoví tento zákon nebo přímo použitelný předpis Evropské unie v oblasti volného pohybu pracovníků. Podle odst. 3 téhož ustanovení přímou diskriminací se rozumí takové jednání, včetně opomenutí, kdy se s jednou osobou zachází méně příznivě, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci, a to z důvodu rasy, etnického původu, národnosti, pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání, víry či světového názoru.

24. Žalobci jakožto tehdejšímu zaměstnanci žalované náležela za práci pro ni vykonanou v pracovním poměru, za podmínek stanovených v zákoníku práce, mzda (§ 109 odst. 1, 2 z. p.). Jednou ze složek mzdy je odměna, kterou může zaměstnavatel jednorázově poskytnout zaměstnanci za úspěšné splnění mimořádného nebo zvlášť významného pracovního úkolu (§ 134 z. p.). S okresním soudem lze tedy souhlasit v tom, že odměna je tzv. nenárokovou (fakultativní) složkou mzdy, o jejímž přiznání konkrétnímu zaměstnanci a její výši rozhoduje zaměstnavatel. Zaměstnanec tudíž na výplatu odměny nemá nárok, dokud o jejím přiznání a výši nerozhodne zaměstnavatel. Tím se liší od tzv. nárokových (obligatorních) složek mzdy, které je zaměstnavatel povinen zaměstnanci při splnění stanovených předpokladů (v zákoníku práce či jiných předpisech nebo smlouvě) zaplatit. Jestliže tedy zaměstnavatel rozhodne o přiznání odměny a její výši, je povinen tuto odměnu zaměstnanci vyplátit. Teprve v důsledku tohoto konstitutivního rozhodnutí zaměstnavatele o přiznání a výši odměny se stane odměna nárokovou složkou mzdy (srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 2. 9. 2008, sp. zn. 21 Cdo 3012/2007, rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 16. 2. 2016, sp. zn. 21 Cdo 1754/2015).

25. V daném případě nebyla ani v mezi účastníky uzavřené smlouvě o individuálních mzdových podmínkách sjednána odměna jako nároková složka mzdy, nýbrž bylo dohodnuto, že bude poskytována podle pravidel hmotné zainteresovanosti zaměstnanců ve výši, až 29 % ze smluvní tarifní mzdy, tj. v rozmezí 0 až 29 %. Přitom podle pravidel hmotné zainteresovanosti zaměstnanců, která jsou vnitřním předpisem žalované, závazným pro žalovanou i její zaměstnance (§ 305 z. p.), bylo v kompetenci představenstva žalované rozhodnout o přiznání konkrétní roční odměny zaměstnancům. Proto by nárok na výplatu roční odměny za rok 2016 vznikl žalobci až rozhodnutím představenstva, které mu však tuto odměnu nepřiznalo.

26. Rozhodnutí o nepřiznání této odměny těm zaměstnancům, se kterými byl v daném roce rozvázán pracovní poměr z organizačních důvodů, včetně žalobce, nelze považovat za jednání diskriminační ve smyslu antidiskriminačního zákona, neboť ten postihuje toliko diskriminaci z důvodů stanovených tímto zákonem nebo přímo použitelným předpisem Evropské unie v oblasti volného pobytu pracovníků (§ 2 odst. 1 antidiskriminačního zákona). Podle tohoto zákona proto může být postižena pouze diskriminace z důvodu rasy, etnického původu, národnosti, pohlaví (včetně těhotenství, mateřství nebo otcovství a pohlavní identifikace), sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání, víry či světového názoru, a dále v právních vztazích, ve kterých se uplatní přímo použitelný předpis Evropské unie z oblasti volného pohybu pracovníků, i z důvodu státní příslušnosti (§ 2 odst. 3 a 4 antidiskriminačního zákona). Žádná z uvedených skutečností však důvodem k nepřiznání odměny žalobci v daném případě nebyla.

27. Nelze však odhlédnout od toho, že samotný zákoník práce upravuje zásadu rovného zacházení, a to jako povinnost zaměstnavatele určitým způsobem zacházet se všemi vlastními zaměstnanci v průběhu celého trvání jejich pracovněprávního vztahu. Zásada rovného zacházení zaručuje rovná práva všem zaměstnancům nacházejícím se ve stejném či srovnatelném postavení (situaci). Ze zásady rovného zacházení vyplývá též požadavek, aby vnitřní předpisy či praxe zaměstnavatele bezdůvodně nezvýhodňovaly ani neznevýhodňovaly zaměstnance před ostatními srovnatelnými zaměstnanci. Jednou z oblastí, v nichž jsou zaměstnavatelé povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci v průběhu celého trvání pracovního poměru, vymezených v § 16 odst. 1 z. p., je jejich odměňování za práci. Pojem odměňování se v tomto smyslu vztahuje na všechna plnění, která poskytuje zaměstnavatel zaměstnanci tzv. k dobru, tedy i na pobídkové složky mzdy, mezi něž patří i odměna dle § 134 z. p. (srov. již výše citovaný rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 2863/2015).

28. V pravidlech hmotné zainteresovanosti zaměstnanců byly podrobně stanoveny podmínky pro přiznání ročních odměn zaměstnancům s uzavřenou smlouvou o individuálních mzdových podmínkách. Individuální snížení roční odměny bylo dle těchto pravidel vázáno na vyhodnocení splnění ročních úkolů konkrétním zaměstnancem. Tyto podmínky pro přiznání roční odměny tudíž požadavku rovného zacházení vyhovovaly. Žalovaná však při nepřiznání roční odměny za rok 2016

zaměstnancům, se kterými byl v tomto roce pracovní poměr ukončen, jednala jak v rozporu s tímto vnitřním předpisem, tak v rozporu s principem rovného zacházení dle § 16 odst. 1 z. p.

29. Všichni zaměstnanci včetně žalobce, o jejichž roční odměně za rok 2016 představenstvo žalované na jednání dne 21. 12. 2016 rozhodovalo, měli ve smlouvě o individuálních mzdových podmínkách koncipovanou roční odměnu obdobně, tedy jako procentní sazbu ze smluvní tarifní mzdy za příslušný rok v rozmezí od 0 % do maximálně 43 %, přičemž toto rozmezí bylo vyjádřeno formulací „až“ maximálně 43 % (v případě žalobce „až 29 %“). Další podmínky pro přiznání roční odměny byly stanoveny v pravidlech hmotné zainteresovanosti zaměstnanců, a tudíž byly stejné pro všechny zaměstnance, kteří měli uzavřenou smlouvu o individuálních mzdových podmínkách. K těmto zaměstnancům, kteří měli v oblasti odměňování srovnatelné postavení, tudíž byla žalovaná i při rozhodování o roční odměně povinna přistupovat stejně.

30. Pakliže však žalovaná nepřiznala žalobci roční odměnu za rok 2016 pouze z důvodu ukončení jeho pracovního poměru v tomto roce navíc z organizačních důvodů na její straně, zatímco ostatním zaměstnancům odměňovaným stejným způsobem, kterým však pracovní poměr v tomto roce neskončil, roční odměnu za rok 2016 přiznala v maximální výši, a to aniž by vyhodnotila splnění ročních úkolů zaměstnanců, jednala v rozporu se zásadou rovného zacházení při odměňování zakotvenou v § 16 odst. 1 z. p., a tudíž odpovídá za újmu, která byla žalobci tímto porušením její zákonné povinnosti způsobena dle § 265 odst. 2 z. p. (srov. výše citovaný rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 2863/2015). Důvodem pro nepřiznání roční odměny žalobci za rok 2016, který by byl v souladu se zásadou rovného zacházení a pravidly hmotné zainteresovanosti zaměstnanců, by bylo nesplnění ročních úkolů zadaných žalobci, jež by vyplynulo z vyhodnocení plnění těchto úkolů. Tento důvod však žalovaná netvrdila, naopak účastníci shodně uváděli, že vyhodnocení plnění ročních úkolů žalovaná v tomto roce vůbec neprovedla.

31. Pro úplnost odvolací soud uvádí, že pro právní posouzení věci podle ustanovení o nerovném zacházení je podstatné právě výše popsané srovnání zacházení žalobkyně při odměňování žalobce a ostatních zaměstnanců žalované v obdobném postavení v roce 2016. Naproti tomu není podstatné, že v letech 2015 a 2017 byla roční odměna přiznána Ing. [jméno] [jméno] a Ing. [jméno] [příjmení], se kterými byl v těchto letech ukončen pracovní poměr, jelikož ti měli roční odměnu koncipovanou odlišně, a to jako fixní procentuální hodnotu, ani že v roce 2017 nebyla roční odměna vyplacena Mgr. Ing. [jméno] [příjmení], se kterým byl v tomto roce ukončen pracovní poměr, neboť ten roční odměnu neměl sjednanou vůbec. Tito zaměstnanci tedy byli odměňováni odlišně než žalobce a jejich pracovní poměr s žalovanou byl skončen z jiných důvodů, v tomto směru se tudíž nejedná o srovnatelné zaměstnance. To však nic nemění na závěrech shora uvedených.

32. Pakliže žalovaná namítá, že žalobce stejně jako další zaměstnanci, se kterými byl pracovní poměr v roce 2016 ukončen, se nepodílel na atributech, které vedly ke konečnému rozhodování o roční odměně, tedy že se nepodílel na plnění priorit společnosti, pak lze s žalovanou souhlasit pouze z části, jelikož do ukončení pracovního poměru, tj. do 7. 11. 2016, žalobce stále vykonával pro žalovanou práci, za kterou pobíral mzdu, a tudíž až do této doby se stejně jako ostatní zaměstnanci podílel na plnění priorit společnosti. Na tom nic nemění ani jeho případné čerpání dovolené. V tomto směru tedy nebyl dán důvod, aby žalobci nebyla přiznána roční odměna v poměrné části, tedy za období od 1. 1. 2016 do 7. 11. 2016, ve kterém byl ještě zaměstnancem žalované a pobíral mzdu, ze které se roční odměna vypočítává. Ostatně i v samotné smlouvě o individuálních mzdových podmínkách, podle které byl žalobce odměňován, bylo sjednáno, že zaniká skončením pracovního poměru.

33. Z uvedených důvodů dospěl odvolací soud k závěru, že pokud by žalovaná neporušila její povinnost rovného zacházení při odměňování zaměstnanců podle § 16 odst. 1 z. p., byl by žalobci přiznán nárok na výplatu poměrné části roční odměny ve výši 29 % ze smluvní tarifní mzdy (tedy v maximální výši stejně jako ostatním zaměstnancům) za období od 1. 1. 2016 do 7. 11. 2016, tedy

za 312 dnů. Za celý rok by tato odměna činila 241 512 Kč (29 % z 69 400 Kč × 12), a tudíž za předmětné období by činila 205 879 Kč (241 512 Kč ÷ 366 × 312 po zaokrouhlení na celé Kč).

34. Jelikož se ale žalovaná při rozhodování o přiznání roční odměny za rok 2016 dopustila vůči žalobci nerovného zacházení dle § 16 odst. 1 z. p., přičemž pracovní poměr mezi účastníky již netrvá, má žalobce dle § 265 odst. 2 z. p. nárok na poskytnutí přiměřeného zadostiučinění za újmu, která mu byla způsobena tímto nerovným zacházením, které v daném případě odpovídá částce 205 879 Kč, jakožto ušlého plnění z poměrné části roční odměny za rok 2016, kterého se mělo žalobci se strany žalované dostat.

35. Roční odměna za rok 2016 byla splatná dle smlouvy o individuálních mzdových podmínkách a pravidel hmotné zainteresovanosti zaměstnanců do 13. 1. 2017. Žalovaná se dostala do prodlení dne 14. 1. 2017 a žalobci tak vznikl i nárok na zákonný úrok z prodlení od tohoto data podle § 1970 o. z. ve výši 8,05 % ročně stanovené podle § 2 nařízení vlády č. 351/2013 Sb.

36. Ze všech uvedených důvodů odvolací soud napadený rozsudek ve výroku I. podle § 220 odst. 1 písm. a) o. s. ř. změnil potud, že žalovaná je povinna zaplatit žalobci 205 879 Kč s úrokem z prodlení ve výši 8,05 % z této částky ročně od 14. 1. 2017 do zaplacení; jinak, tedy co do částky 121 Kč s úrokem z prodlení, v níž byla žaloba zamítnuta, jej v tomto výroku podle § 219 o. s. ř. jako věcně správný potvrdil.

37. S ohledem na změnu napadeného rozsudku ve věci samé, musel odvolací soud znovu, tedy nově, rozhodnout o náhradě nákladů řízení před soudem prvního stupně (§ 224 odst. 2 o. s. ř.). Žalobce byl v řízení neúspěšný jen v poměrně nepatrné části (žalované byla uložena povinnost zaplatit mu 205 879 Kč s příslušenstvím namísto jím požadovaných 206 000 Kč s příslušenstvím), odvolací soud mu proto podle § 142 odst. 3 o. s. ř. přiznal plnou náhradu nákladů prvostupňového řízení ve výši 11 500 Kč, které tvoří zaplacený soudní poplatek 10 300 Kč a 4 paušální náhrady hotových výdajů spojených s podáním žaloby a účastí na třech jednáních po 300 Kč podle § 151 odst. 3 o. s. ř. ve spojení s § 1 odst. 1, 3 písm. a), c) a § 2 odst. 3 vyhlášky č. 254/2015 Sb. Lhůtu k plnění určil odvolací soud jako základní třídní dle § 160 odst. 1 o. s. ř., neboť neshledal žádné skutečnosti, jež by odůvodňovaly stanovení lhůty delší nebo povolení splátek.

38. V odvolacím řízení byl žalobce rovněž neúspěšný jen v poměrně nepatrné části (žalované byla uložena povinnost zaplatit mu 205 879 Kč s příslušenstvím namísto jím požadovaných 206 000 Kč s příslušenstvím), odvolací soud mu proto podle § 142 odst. 3 o. s. ř. za použití § 224 odst. 1 o. s. ř. přiznal plnou náhradu nákladů odvolacího řízení v celkové výši 10 600 Kč, které tvoří zaplacený soudní poplatek za odvolání ve výši 10 300 Kč a jedna paušální náhrada hotových výdajů spojených s podáním odvoláním ve výši 300 Kč podle § 151 odst. 3 o. s. ř. ve spojení s § 1 odst. 1, 3 písm. f) a § 2 odst. 3 vyhlášky č. 254/2015 Sb. Lhůtu k plnění určil odvolací soud stejnou a ze stejných důvodů jako ve výroku o nákladech prvostupňového řízení.

Poučení:

Proti tomuto rozsudku je přípustné dovolání, 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. V části týkající se výroku o nákladech řízení však proti němu dovolání přípustné není. Přípustnost dovolání je oprávněn zkoumat jen dovolací soud. Účastník může podat dovolání do dvou měsíců od doručení tohoto rozsudku k Nejvyššímu soudu České republiky prostřednictvím Okresního soudu v Mostě.

Nebude-li povinnost uložená tímto rozsudkem splněna dobrovolně, lze se jejího splnění domáhat návrhem na soudní výkon rozhodnutí nebo exekucí návrhem.

[Místo vydání] 13. října 2020

Mgr. Martin Pašek senátu
předseda senátu