



ČESKÁ REPUBLIKA  
**ROZSUDEK**  
**JMÉNEM REPUBLIKY**

Městský soud v Praze jako soud odvolací rozhodl v senátu složeném z předsedkyně senátu JUDr. Jany Knotkové a soudců JUDr. Kateřiny Kodetové a Mgr. Zdeňka Váni ve věci

žalobce: **Pavel S.**, narozený xxx  
bytem xxx  
zastoupený advokátem Mgr. Otakarem Janebou  
sídlem U Železné lávky 568/10, 118 00 Praha 1

proti  
žalované: **Leo Express Global, a. s.**, IČO 29016002  
sídlem Řehořova 908/4, 130 00 Praha 3 – Žižkov  
zastoupená advokátkou Mgr. Veronikou Kvěch  
sídlem Řehořova 908/4, 130 00 Praha 3

**o 59.758 Kč s příslušenstvím**  
**o odvolání žalované proti rozsudku Obvodního soudu pro Prahu 3 ze dne 15. října 2020,**  
**č. j. 7 C 139/2018-319,**

**takto:**

I. Rozsudek soudu prvního stupně se ve vyhovujícím výroku o věci samé mění tak, že se žaloba ohledně částky 4.022 Kč zamítá, jinak se co do částky 39.849,80 Kč v tomto výroku rozsudek soudu prvního stupně potvrzuje.

- II. Žalovaná je povinna zaplatit žalobci na náhradu nákladů řízení 19.360 Kč do tří dnů od právní moci rozsudku k rukám advokáta Mgr. Otakara Janeby.
- III. Žalovaná je povinna zaplatit žalobci na náhradu nákladů odvolacího řízení 3.059 Kč do tří dnů od právní moci rozsudku k rukám advokáta Mgr. Otakara Janeby.

### Odůvodnění:

1. Napadeným rozsudkem soud prvního stupně rozhodl, že žalovaná je povinna zaplatit žalobci částku 43.871,80 Kč do tří dnů od právní moci tohoto rozsudku (výrok I.). Co do částky 15.886,20 Kč žalobu zamítl (výrok II.). Žalované uložil povinnost zaplatit žalobci na náhradě nákladů řízení 28.405,90 Kč do tří dnů od právní moci rozsudku k rukám jeho právního zástupce (výrok III.).
2. Rozhodl tak o žalobě, kterou se žalobce domáhal částky 20.000 Kč za 4 měsíce zácviku pana V. I. poté, co zacvičovaný strojvedoucí složil zkoušku na Drážním úřadu, když měl za to, že žalobce splnil podmínky na výplatu benefitu a není podstatné, že to bylo v době, kdy již nebyl zaměstnancem žalované. Dále požadoval zaplacení 31.771,60 Kč, když u žalované neměl přestávky na jídlo a oddech, a to za období 2/2015 – 5/2016 včetně. Vycházel z přehledu směn, které měl v daném období, k nimž připočetl 30 minut za směnu delší než 6 hodin a 60 minut za směnu delší než 12 hodin. Poukazoval na to, že shodný způsob je zaveden u Českých drah podle kolektivní smlouvy z roku 2006. Rovněž se cítil být poškozen přístupem žalované, která zaměstnancům, kteří uplatnili shodný nárok a kteří u ní byli stále v zaměstnaneckém poměru, navrhla narovnání a vyplatila jim mimořádnou odměnu, zatímco bývalým zaměstnancům (tedy i žalobci) nikoli. Žalobce pracoval jako strojvedoucí, a pokud mu žalovaná neumožnila vhodnou skladbou směny práci přerušit, požadoval započítat přestávky jako práci přesčas včetně 25 % příplatku a osobního ohodnocení. Částku vyčíslil za 128,5 hodiny při průměrné mzdě 177 Kč za hodinu, 25 % příplatku a osobnímu ohodnocení ve výši 26 Kč/hodinu. Další nárok se týkal nákladů právního zastoupení při mimosoudního jednání. Žádal 7.986 Kč podle advokátního tarifu (vyhl. č. 177/1996 Sb., dále AT) z částky 19.949 Kč, kterou žalovaná žalobci dobrovolně zaplatila, a to za 3 úkony právní služby - převzetí právního zastoupení dne 3. 8. 2017, podání ze dne 8. 9. 2017 a porada s klientem dne 31. 8. 2017.
3. Žalovaná v řízení navrhovala zamítnutí žaloby. Namítala nedostatek pasivní legitimace, když dne 19. 12. 2017 došlo ke koupi závodu a od 1. 1. 2018 je dlužníkem z případných pracovněprávních nároků Leo Express, s. r. o. a pracovní poměr žalobce skončil okamžitým zrušením z jeho strany ke dni 31. 5. 2016. K odměně za zácvik V. I. uvedla, že na ni žalobce nárok nemá, neboť se nestala nikdy splatnou. Žalobce měl dostat odměnu v první výplatě po měsíci, kdy došlo k úspěšné autorizaci, ta proběhla v roce 2017, kdy už žalobce zaměstnancem žalované nebyl. Trvala na tom, že v případě strojvedoucích jde o druh práce, které nemohou být přerušeny a žalobce tak měl právo na přiměřenou dobu na jídlo a oddech, které se mu plně započítávaly do odpracované doby. Žalovaná mu zaplatila veškeré směny dle výkazu směn bez ohledu na to, zda vykonával práci nebo ne. Během výkonu činnosti strojvedoucího mohl žalobce jíst a pít, žalobce byl schopen u této činnosti zaučovat jinou osobu. Strojvedoucí mají zkrácenou pracovní dobu na 36 hodin. Rovněž mohou využít toaletu ve vlaku, nabídku občerstvení a je jim k dispozici stevard. Žalobce měl dostatek času k oddechu a přičtení dalších třiceti či šedesáti minut ke směně není opodstatněné. Dodala, že s žalobcem neuzavřela dohodu o narovnání,

neboť požadoval uhrazení částky v celém nesníženém rozsahu. Argumentaci judikátem sp. zn. 21 Cdo 2863/2015 neměla za přílehu, když v tamní věci šlo o jednostranné rozhodnutí zaměstnavatele, zatímco zde se jedná o dvoustranné jednání. Navíc by mohlo dojít ke znevýhodnění těch zaměstnanců, kteří dohodu uzavřeli s tím, že do budoucna nebudou požadovat niče. Podle žalované není povinností zaměstnavatele v případě uzavření dohody o narovnání s jedním zaměstnancem vyplatit stejnou odměnu i ostatním. K nákladům mimosoudního právního zastoupení měla za to, že AT lze použít pouze při rozhodování o náhradě nákladů řízení, jejichž náhrada se přiznává rozhodnutím soudu nebo jiného orgánu, nikoli při výpočtu odměny při mimosoudních jednání s protistranou. Také není zřejmé, na základě jakého titulu je žalobce požaduje, zad jako náhradu škody či jako příslušenství pohledávky.

4. Soud prvního stupně zjistil, že účastníci uzavřeli dne 24. 9. 2012 pracovní smlouvu, podle které byl žalobce u žalované zaměstnán jako strojvedoucí na dobu neurčitou. Žalobce měl pracovní dobu 36 hodin týdně - rozvržení bylo nerovnoměrné. Mzda byla sjednána takto: -základ 182 Kč/hod, -osobní ohodnocení 26 Kč/hod, 10 % příplatek za práci v sobotu, v neděli, v noci, 100 % příplatek za práci ve svátek. Pracovní poměr byl ukončen dne 31. 5. 2016. Žalobce škodil budoucího strojvedoucího I. 4 měsíce; žalovanou byla určena odměna 5.000 Kč měsíčně – a to podle pokynu provozního ředitele Michala M.. Právní zástupce žalobce zastupoval žalobce i další zaměstnanci žalované s jejich nároky vůči žalované při mimosoudních jednáních, v případě žalobce i ohledně dalších nároků, na kterých mu žalovaná dobrovolně uhradila 19.949 Kč. Celkem výzvou ze dne 7. 8. 2017 uplatnil 128.545 Kč. Za právní služby žalobce svému zástupci m. j. zaplatil v 8/2017 a 3/2018 částky 15.875,20 Kč a 12.535 Kč. Po koupi závodu došlo ke dni 1. 1. 2018 k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů z žalované na Leo Express CZ, s. r. o. S některými svými zaměstnanci žalovaná uzavřela dohody o narovnání, na základě kterých uhradila na nároku za přiměřenou dobu na jídlo a oddech Františku S. 25.500 Kč z požadovaných 57.546,62 Kč, Richardu Š. 8.500 – nepožadoval nic, Alžbětě B. 1/2 jí požadované částky, Čestmíru K. 29.000 Kč z 57.562,32 Kč, Pavlu M. 14.000 Kč.
5. Soud prvního stupně se nejprve zabýval pasivní legitimací žalované a měl za významné, že podle § 338 odst. 4 zákoníku práce (dále jen ZP) povinnosti dosavadního zaměstnavatele, vůči zaměstnancům, jejichž pracovněprávní vztahy do dne převodu zanikly, zůstávají nedotčeny. Žalovanou proto shledal pasivně legitimovanou ve sporu, když pracovní poměr žalobce u žalované (původně pod firmou Leo Express, a. s.) zanikl dne 31. 5. 2016 a v době převodu práv a povinností z žalované na nově vzniklou Leo Express CZ s. r. o., později přejmenovanou na Leo Express, s. r. o. nastal až 1. 1. 2018. tedy ke dni, kdy již pracovní poměr žalobce netrval.
6. Nároky žalobce pak posoudil podle § 16, § 88, § 110, § 265 ZP a uzavřel, že žalobce má nárok na 20.000 Kč za 4 měsíce zácviku V. I.. Pokud žalovaná měla za to, že pro výplatu odměny bylo zapotřebí, aby žalobce byl zaměstnancem žalované v době, kdy zacvičovaný složil zkoušku, pak jde o výklad, který je značně nevýhodný pro žalobce a je v rozporu s ustanovením § 18 ZP. Podle soudu je nutné odlišit vznik nároku na plnění ze strany žalované a splatnost nároku. Žalobce zacvičil pana V. I. během čtyř měsíců a ten následně úspěšně prošel autorizací. Je nerozhodné, že to bylo s větším časovým odstupem a rovněž poté, kdy byl ukončen pracovní poměr žalobce u žalované. Formulaci „splatná v první výplatě“ vyložil soud tak, že jde o nejbližší termín, kdy žalovaná vyplácí mzdy poté, kdy došlo k naplnění podmínek pro vyplacení odměny. Analogicky aplikoval § 144 ZP, podle kterého je-li sjednána jednorázová splatnost odměny z dohody až po provedení celého pracovního úkolu, vyplatí zaměstnavatel odměnu z dohody v nejbližším výplatním termínu po dokončení a odevzdání práce, zákoník práce nevyžaduje, aby v tu chvíli ještě existoval mezi stranami smluvní vztah.

7. Nárok za uhrazení odměny za právní zastoupení soud posoudil jako náklady spojené s uplatněním pohledávky podle ustanovení § 513 o. z., s tím, že tyto náklady jsou obdobou škody, která věřiteli vznikla v příčinné souvislosti s neuhrazením splatného dluhu, protože byl věřitel nucen podniknout kroky k jeho uhrazení. Výši požadované částky shledal v souladu s úspěšným vymožením částky 19.949 Kč a specifikovanými úkony právní služby (převzetí a příprava zastoupení, podání ze dne 3. 8. 2017, jednání dne 31. 8. 2017), jakož i doklady o uhrazení odměny advokáta 15.875 Kč, která byla z tarifní hodnoty ve výši 128.545 Kč a týkala se všech žalobcem uplatňovaných nároků.
8. Ve vztahu ke mzdovému nároku uzavřel, že povolání strojevodoucího patří mezi ta, která nelze přerušit, proto měla žalovaná jako zaměstnavatel poskytnout žalobci přiměřenou dobu na jídlo a oddech, nikoli přestávku v práci na jídlo a oddech. Ze samotného charakteru zaměstnání strojevodoucího vyplývá, že nemůže přerušit výkon práce a čerpat přestávku vždy po uplynutí šesti hodin, neboť záleží na tom, jakou činnost právě vykonává. Jde o stav, který je ovlivňován momentální situací – místem, charakterem samotné trati, aktuální dopravní situací, množstvím vlakových souprav různých dopravců na místě, nehodami, poruchami apod. Proto nelze strojevodoucímu určit dobu, kdy má čerpat přestávku v práci na jídlo a oddech. Přiměřená doba na jídlo a oddech je pracovní dobou, za kterou náleží zaměstnanci mzda. Soud žalobce vyzval, aby tvrdil a prokazoval, zda a které hodiny – minuty mu nebyly žalovanou proplaceny. To žalobce neučinil. Takové skutečnosti nebylo možno dovodit ani z vyjádření žalované. Soud se neztotožnil s postupem žalobce, který ke každé směně připočetl 30 nebo 60 minut (viz výše). Soud připomenul, že žalovaná žalobci zaplatila veškerý čas strávený v práci, nic mu nekrátila, a uzavřel, že důvody pro přiznání mzdového nároku z titulu neproplacené přiměřené doby na jídlo a oddech dány nejsou.
9. Soud pak uvedený nárok posoudil ještě z titulu náhrady škody vzniklé žalobci porušením zásady rovného zacházení při odměňování za práci žalovanou, a to podle § 265 odst. 2 ZP a s odkazem na judikáty sp. zn. 21 Cdo 2863/2015 a sp. zn. 21 Cdo 1486/2005. Akcentoval, že odměna může být sjednána nad rámec rovného zacházení pouze tehdy, je – li pro to věcný důvod představující ve srovnání s jinými zaměstnanci určitou konkurenční výhodu, popřípadě, že by rozdílné zacházení bylo podstatným požadavkem nezbytným pro výkon práce (viz 21 Cdo 3976/2013) a že diskriminačním je i to, pokud zaměstnavatel přiznává zaměstnancům více práv nad rozsah stanovený zákonem, avšak činí tak na základě diskriminačního znaku pro různé zaměstnance různě. Je na zaměstnavateli, aby prokázal, že pro takový postup byly dány objektivní a ospravedlnitelné důvody (viz 21 Cdo 5763/2015). Žalovaná jiné zaměstnance na uvedeném nároku vypočteném podle shodného klíče (půl hodina či hodina podle délky směny) mimosoudně uspokojila ve výši poloviny požadované částky. Neuvedla ani na výzvu soudu věcné a ospravedlnitelné důvody pro rozdílné zacházení, tedy proč nepostupovala shodně i ve vztahu k žalobci. Za takový důvod podle soudu nelze považovat to, že žalobce již nebyl u žalované zaměstnán a že chtěl úhradu v plné výši, když nárok se týkal období, kdy u žalované pracoval a navíc žalobce logicky vysvětlil, že navržená dohoda obsahovala i narovnání ohledně nákladů právního zastoupení, na nichž žalobce zaplatil cca 27.000 Kč, přičemž na sporném nároku by obdržel cca 15.000 Kč a v konečném výsledku by mu nic nezbylo.
10. Z uvedených důvodů soud prvního stupně přiznal žalobci 43.871,80 Kč (20.000 za zaškolení, 7.986 Kč za právní služby a 15.885,80 Kč jako polovinu žalobcem požadované částky za přiměřenou dobu na jídlo a oddech). Ve zbytku ve výši 15 886,20 Kč žalobu zamítl. O nákladech řízení rozhodl podle § 142 odst. 2 o. s. ř. a žalobci přiznal 46,84 % (rozdíl úspěchu v rozsahu 73,42 % a neúspěchu v rozsahu 26,58 %) nákladů, které tvoří soudní poplatek

2.988 Kč a náklady právního zastoupení 25.417,90 Kč (12 x odměna 3.500 Kč, 1 x odměna 1.750 Kč za předžalobní výzvu, 13 x paušál 300 Kč a 21% DPH).

11. Proti tomuto rozsudku podala odvolání žalovaná, a to proti vyhovujícímu výroku o věci samé a proti výroku o nákladech řízení. Nesouhlasila s přiznáním částky 20.000 Kč za zácvik nového strojvedoucího s tím, že odměna nebyla navázána pouze na samotné provádění zácviku, ale také na úspěšné završení zkouškou; ta byla složena zacvičováním teprve v roce 2017, tedy více než rok po samotném provádění zácviku. Tím je radikálním způsobem snížena souvislost mezi samotným zácvikem a dovednostmi nutnými k absolvování zkoušky. Navíc jde o nenárokovou odměnu, na kterou mají nárok jen stávající zaměstnanci. U bývalých zaměstnanců již k výplatě mzdy ze své podstaty nedochází, a proto nemohlo dojít k vyplacení odměny, neboť nenastala její splatnost. K nákladům a za právní zastoupení namítala, že stejný právní zástupce zastupoval ještě asi 10 dalších zaměstnancům ohledně obsahově shodných nároků. Uplatněné náklady za přípravu a převzetí zastoupení a další úkony, taktéž u předžalobní výzvy, tedy vycházely z určitého ustáleného vzoru, následná komunikace probíhala společně ohledně všech vznesených nároků těchto zaměstnanců. Nejde proto o účelně vynaložené náklady, ale o naprosto excesivní navyšování nároků za právní služby, které se do značné míry překrývají. V případě, že by soud shledal nárok na takovou úhradou opodstatněným, pak by výše měla být stanovena podle § 14b AT, nebo maximálně ve výši 1.200 Kč, a to analogicky jako náklady spojené s vymáháním pohledávky mezi podnikateli. K poslednímu nároku, uvedla, že se zcela ztotožňuje se závěrem soudu prvního stupně, že strojvedoucímu má být poskytováno přiměřená doba na jídlo a oddech ve smyslu ustanovení § 88 odst. 1 ZP, když jeho práce nemůže být přerušena. Poukázala na to, že žalovaná žalobci zaplatila veškerý čas strávený na jednotlivých směnách, přesto soud žalobci 50 % částky, kterou požadoval, přiznal. Dodala, že není pravdou, že by jiným zaměstnancům vyplácela zhruba polovinu těchto částek. Ing. B. uhradila z 14.000 jen 5.000 Kč, tedy zhruba jednu třetinu, Pavlu M. uhradila 14.000 Kč, avšak není známo, kolik požadoval. Richardu Š. uhradila 8.500 Kč, rovněž není známo, jakou částku na tomto nároku požadoval; pokud jde o Františka S., obdržel 44 % z požadované částky, pouze Čestmír K. obdržel přibližně jednu polovinu. Přiznání takové částky, byť podle § 265 zákoníku práce, tak měla za neodůvodněné. V této souvislosti také poukázala na rozsudek téhož soudu, č. j. 7 C 720/2018 – 347, kde shodný senát soudu prvního stupně takový nárok zamítl, když uzavřel, že nebylo možné rozklíčovat, jakým způsobem žalovaná doplácela svým zaměstnancům sporné nároky, a měl za významné, že žalovaná vyplatila mzdové nároky jen 12 strojvedoucím, kteří o to žádali, nikoli všem na stejné pozici. Soud v namítaném rozhodnutí uzavřel, že u žalované k diskriminaci nedocházelo. Rovněž shledal důvod pro vyplacení 50 % mzdových nároků svědku K., kterým byla motivace žalované udržet si jej v pracovním poměru. Pokud soud nyní stejnou situaci hodnotil odlišně, měl vysvětlit, proč. To však neučinil. Měla též za nepřipustné, aby žalobce žádal stejný nárok s odlišným odůvodněním, tedy jednak jako nárok podle norem o údajné diskriminaci a jednak jako mzdový nárok. Navrhla, aby odvolací soud vyhovující výrok rozsudku soudu prvního stupně změnil a žalobu zamítl. Žádala přiznat náhradu nákladů řízení před soudy obou stupňů.
12. Žalobce navrhoval potvrdit rozsudek soudu prvního stupně jako věcně správný, přednášel konkrétní potíže, k nimž docházelo během jeho zaměstnaneckého poměru při směnách u žalované, měl za to, že kdyby žalovaná dbala o vhodnou skladbu směn, mohla by poskytovat strojvedoucím přestávku na jídlo a oddech, tak jak to činí České dráhy. Žalovaná však na to rezignovala, směny plánovala dokonce tak, že bylo téměř nemožné všechny úkoly, jimiž je strojvedoucí pověřen, v daných časech splnit, často pak na úkor bezpečnosti provozu. Žalovaná byla soudem prvního stupně opakovaně vyzvána k doložení technologických časů tak, aby bylo možné ověřit, zda přiměřená doba na jídlo a oddech byla objektivně poskytována. Žalovaná

to neučinila. V konečném výsledku tedy došlo k tomu, že strojvedoucí nemohli čerpat přestávku, ale ani přiměřenou dobu na jídlo a pití. Přitom záleží na aktivitě žalované, která by měla při tvorbě grafikonu na další rok ze strany Správy železnic uvést takové požadavky, aby mohla dostát svým povinnostem zaměstnavatele. Není pravda, že s tím žalovaná nemůže nic dělat. Soud sice příznal na tomto nároku jednu polovinu, avšak pouze jako nároku z diskriminace, nikoliv z důvodů, které strojvedoucí preferovali.

13. Odvolací soud přezkoumal ve smyslu ustanovení § 212 a § 212a o. s. ř. napadený rozsudek i řízení, které předcházelo jeho vydání, a dospěl k závěru, že odvolání je převážně nedůvodné.
14. *Podle § 88 odst. 1 ZP zaměstnavatel je povinen poskytnout zaměstnanci nejdéle po 6 hodinách nepřetržité práce přestávku v práci na jídlo a oddech v trvání nejméně 30 minut; mladistvému zaměstnanci musí být tato přestávka poskytnuta nejdéle po 4,5 hodinách nepřetržité práce. Jde-li o práce, které nemohou být přerušeny, musí být zaměstnanci i bez přerušování provozu nebo práce zajištěna přiměřená doba na oddech a jídlo; tato doba se započítává do pracovní doby. Mladistvému zaměstnanci musí vždy být poskytnuta přestávka na jídlo a oddech podle věty první.*
15. Přestávka na jídlo a oddech není součástí pracovní doby (tj. většina zaměstnanců stráví 8,5 hodiny v práci - 8 hodin prací a 30 minut přestávkou na jídlo). Výjimka platí pro zaměstnance, kteří vykonávají práce, jež nemohou být přerušeny. Takoví zaměstnanci mají právo na přiměřenou dobu na jídlo a oddech, která se započítává do jejich pracovní doby (tito zaměstnanci tedy stráví například v práci 8 hodin a v rámci těchto 8 hodin vyčerpají přiměřenou dobu na jídlo a oddech).
16. *Podle § 16 odst. 1 ZP 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. Podle odst. 2 v pracovněprávních vztazích je zakázána jakákoliv diskriminace. Pojmy přímá diskriminace, nepřímá diskriminace, obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci a případy, kdy je rozdílné zacházení přípustné, upravuje zvláštní právní předpis. Podle odst. 3 za diskriminaci se nepovažuje rozdílné zacházení v případech podle odstavce 2, pokud z povahy pracovních činností nebo souvislostí vyplývá, že tento důvod představuje podstatný a rozhodující požadavek pro výkon práce, kterou má zaměstnanec vykonávat, a který je pro výkon této práce nezbytný; cíl sledovaný takovou výjimkou musí být oprávněný a požadavek přiměřený. Za diskriminaci se rovněž nepovažuje dočasné opatření zaměstnavatele směřující k tomu, aby při přijímání fyzických osob do pracovněprávního vztahu, při odborné přípravě zaměstnanců a příležitosti dosáhnout funkčního nebo jiného postavení v zaměstnání bylo dosaženo rovnoměrného zastoupení mužů a žen, pokud k takovému opatření existuje důvod spočívající v nerovnoměrném zastoupení mužů a žen u zaměstnavatele. Postup zaměstnavatele však nesmí směřovat v neprospěch zaměstnance opačného pohlaví, jehož kvality jsou vyšší než kvality fyzické osoby (zaměstnanec), vůči které zaměstnavatel uplatňuje dočasné opatření podle věty druhé.*
17. *Podle § 109 odst. 1 ZP za vykonanou práci přísluší zaměstnanci mzda, plat nebo odměna z dohody za podmínek stanovených tímto zákonem, nestanoví-li tento zákon nebo zvláštní právní předpis jinak.*
18. *Podle § 110 odst. 1 a 2 ZP za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty přísluší všem zaměstnancům u zaměstnavatele stejná mzda, plat nebo odměna z dohody. Stejnou práci nebo práci stejné hodnoty se rozumí práce stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, která se koná ve stejných nebo srovnatelných pracovních podmínkách, při stejné nebo srovnatelné pracovní výkonnosti a výsledcích práce.*
19. V tomto ustanovení zákon blíže specifikuje pojem spravedlivého odměňování (podle § 1a písm. c/ ZP) i rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich odměňování (§ 16

odst. 1 ZP). Zákon uvádí antidiskriminační zásady v oblasti sjednávání či určování výše poskytované mzdy, platu nebo odměny z dohody. Za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty přísluší stejná mzda, plat nebo odměna z dohody, a to při porovnání podmínek všech zaměstnanců u stejného zaměstnavatele. Antidiskriminační ustanovení se netýká pouze rozdílů v odměňování mužů a žen, ale všech zaměstnanců obecně. Od těchto ustanovení ve prospěch zaměstnance se nelze odchýlit.

20. *Podle § 134 ZP za úspěšné splnění mimořádného nebo zvlášť významného pracovního úkolu může zaměstnavatel poskytnout zaměstnanci odměnu.*
21. *Podle § 134a ZP za splnění předem stanoveného mimořádně náročného úkolu, jehož příprava, postupné zajišťování a konečná realizace bude z hlediska působnosti zaměstnavatele zvlášť významná, může zaměstnavatel zaměstnanci, který se na jeho splnění bezprostředně nebo významně podílí, poskytnout cílovou odměnu. Vyšší odměny oznámí zaměstnavatel společně s hodnotitelnými nebo měřitelnými ukazateli před započetím plnění úkolu. Cílová odměna přísluší zaměstnanci ve výši určené zaměstnavatelem v závislosti na plnění ukazatelů, neskončí-li jeho pracovní poměr před splněním stanoveného úkolu.*
22. *Podle § 144 ZP jestliže se zaměstnavatel se zaměstnancem nedohodnou o splatnosti a výplatě jinak, platí pro splatnost a výplatu odměny z dohody, odměny za pracovní pobytovost a náhrady mzdy nebo platu obdobně § 141, 142 a 143. Je-li sjednána jednorázová splatnost odměny z dohody až po provedení celého pracovního úkolu, vyplatí zaměstnavatel odměnu z dohody v nejbližším výplatním termínu po dokončení a odevzdání práce.*
23. *Podle § 141 odst. 1 ZP mzda nebo plat jsou splatné po vykonání práce, a to nejpozději v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém vzniklo zaměstnanci právo na mzdu nebo plat nebo některou jejich složku.*
24. *Podle § 265 odst. 1 zaměstnavatel je povinen nahradit zaměstnanci škodu, která mu vznikla při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním porušením právních povinností nebo úmyslným jednáním proti dobrým mravům.*
25. Soud prvního stupně učinil skutková zjištění potřebná pro rozhodnutí věci po zhodnocení provedených důkazů v souladu s § 132 o. s. ř., a rozhodl výrokem I. věcně správně, pokud žalobě s výjimkou částky nákladů za právní zastoupení při mimosoudním jednání vyhověl.
26. Odvolací soud neshledal v zásadě důvodné odvolání žalované a má za to, že soud prvního stupně správně posoudil důvodnost uplatněných nároků. Především je jednoznačně dán nárok na odměnu za zácvek nového strojvedoucího, když není sporu o tom, že za každý měsíc zácviku byla stanovena školícímu zaměstnanci odměna 5.000 Kč, která je splatná po té, co bude složena úspěšně zkouška takto zacvičovaným pracovníkem. V dané věci žalobce 4 měsíce školil výše uvedeného zaměstnance, poté skončil pracovní poměr a až následně jmenovaný zaměstnanec složil zkoušku. Nemůže být a není významné, že v době vykonání zkoušky již žalobce nebyl v pracovním poměru u žalované. Soud prvního stupně se správně vypořádal s argumenty žalované, jeho skutkové i právní závěry jsou zcela správné, když okolnosti pro vznik nároku byly dány. Uvedený nárok je oprávněný a odpovídá nároku na doplacení mzdy v podobě odměny ve smyslu ust. § 109 a § 134 a 134a ZP, a to v termínu podle dohody, případně podle § 141 ZP. Pokud již žalobce nebyl v pracovním poměru, a podmínky pro její výplatu nastaly později, pak je odměna zcela jistě splatná na požádání, což žalobce učinil. Opačný výklad by byl diskriminační, jak lze dovodit mimo jiné z rozhodnutí NS ČR sp. zn. 21 Cdo 5763/2015, v němž soud mj. dovodil, že „*ujednání kolektivní smlouvy, podle kterého je přiznání odstupného ve větším než zákonném rozsahu vázáno na podmínku, že zaměstnanci v okamžiku skončení pracovního poměru ještě nevznikl nárok na starobní důchod, je diskriminační*“. Obdobně diskriminační by bylo vázat odměnu na trvání

pracovního poměru. Odvolací soud má tedy rozhodnutí soudu prvního stupně v uvedeném rozsahu za věcně správné.

27. Ve vztahu k nároku na náhradu mzdy za přestávky v práci je třeba uvést, že žalobce vykonával práci, kterou nebylo možné přerušit, proto mu náležela mzda za celou pracovní dobu včetně doby, kdy čerpal přiměřenou dobu pro jídlo a oddech (viz § 88 odst. 1 věta druhá ZP). Žalobci žádná další náhrada mzdy nenáleží. Ve vztahu k tomuto nároku odvolací soud souhlasí se soudem prvního stupně v tom, že částku rovnající se polovině uplatněného nároku však bylo lze žalobci přiznat, byť s jiným právním posouzením, a to jako nárok z titulu náhrady škody za porušení povinnosti žalované jednat se zaměstnanci rovným způsobem. Důvodem pro výplatu této částky je skutečnost, že jiným zaměstnancům žalovaná takovou „mzdu“ vyplatila a pokud jí nevyplatila žalobci, uvedenou povinnost porušila. V této souvislosti je rozhodnutí soudu prvního stupně zcela souladné s ustanovením § 265 odst. 2 ZP a na věc dopadající judikaturou (viz např. 21 Cdo 2863/2015). Žalovaná se pak mýlí, má-li za významné, že někteří zaměstnanci byly uspokojeni v míře menší než jedné polovině. Podstatné je, že byť jednomu z nich byla taková částka dohodou o narovnání vyplacena. Rozpor se zásadou rovného zacházení při sjednávání mzdy v individuálním případě v porovnání s ostatními zaměstnanci vykonávajícími stejnou práci znamená vybočení ze zákonného rámce, jde o protiprávní stav, který by zaměstnavatel mohl napravit jen tak, že stejný nárok zajistí i ostatním zaměstnancům. Za těchto okolností může být mzda s jednotlivým zaměstnancem stanovena či sjednána „nad rámec rovného zacházení“ a v jeho prospěch jediné tehdy, je-li pro to věcný důvod představující ve srovnání s jinými zaměstnanci určitou konkurenční výhodu, popřípadě, že by rozdílné zacházení bylo podstatným požadavkem nezbytným pro výkon práce (viz 21 Cdo 3976/2013). V podrobnostech pak odvolací soud odkazuje na skutkové a právní závěry soudu prvního stupně, s nimiž se zcela ztotožňuje a i v tomto rozsahu má z uvedených důvodů rozhodnutí soudu prvního stupně za věcně správné.
28. Pokud jde o náklady vzniklé za zastoupení žalobce před zahájením soudního řízení, pak je odvolací soud toho názoru, že se nejedná o příslušenství pohledávky ve smyslu nákladů spojených s uplatněním pohledávky, když takovými náklady podle ustálené soudní praxe mohou být jen náklady související se soudním uplatněním pohledávky. Přesto lze takové náklady přiznat jako náhradu škody (§ 265 ZP) spočívající v tom, že žalovaná porušila povinnost důvodně uplatněné nároky žalobci uhradit. V této souvislosti si vzal žalobce advokáta a úhradou takových nákladů zastoupení mu vznikla škoda, která je v příčinné souvislosti s porušením povinnosti žalované, avšak nikoli ve výši určené soudem prvního stupně. Odvolací soud má za to, že je třeba zohlednit, že úkony 1/ převzetí zastoupení dne 3. 8. 2017, 2/ podání 8. 9. 2017 a 3/ porada s klientem 31. 8. 2017 se týkaly puncta ve výši 94.546 Kč (za práci přesčas ve výši 24.690 Kč, průměr v nabourané jednotce 10.428 Kč, stravné 1.156 Kč, zácvik 20.000 Kč, relaxační benefity 6.500 Kč, přestávky na jídlo 31.771,60 Kč), na nichž bylo žalobci uhrazeno 19.949 Kč, a to za přesčasovou práci 2.365 Kč, průměr při nabourané jednotce 10.428 Kč, na stravném 1.156 Kč a za relaxační benefit 6.000 Kč. Žádná z takto uhrazené částky se netýkala předmětu daného soudního řízení. Punctu 94.546 Kč podle vyhl. č. 177/1996 Sb. (AT) odpovídá odměna za 1 úkon právní pomoci ve výši 4.900 Kč, za 3 úkony jde o částku 14.700 Kč. K tomu náleží 3 režijní paušály po 300 Kč, celkem 15.600 a spolu s 21% DPH 18.876 Kč. Žalovanou před zahájením řízení vyplacená částka 19.949 Kč představuje 21 % z částky 94.546 Kč. Protože 21 % z částky 18.876 Kč je 3.964 Kč, odvolací soud na rozdíl od soudu prvního stupně dospěl k závěru, že žalobce má nárok pouze na 3.964 Kč, nikoli na dalších 4.022 Kč.
29. Ze všech uvedených důvodů proto odvolací soud napadený výrok I. rozsudku postupem podle § 220 odst. 1 písm. b/ o. s. ř. změnil tak, že žalobu co do částky 4.022 Kč zamítl, jinak jej co do



částky 39,849,80 Kč jako věcně správný podle § 219 o. s. ř. potvrdil. Pro úplnost odvolací soud dodává, že má za to, že žalovaná je věcně pasivně legitimována, jak správně uzavřel soud prvního stupně, když takový závěr je v souladu s judikaturou – např. 21 Cdo 449/2008.

30. Výrok II. nebyl odvoláním napaden.

31. Poté odvolací soud znovu rozhodl o nákladech řízení před soudem prvního stupně, a to podle § 220 odst. 2 a § 142 odst. 2 o. s. ř. Žalobce uspěl z 66,7 %, tedy ze 2/3 a má tak nárok na náhradu 1/3 nákladů, které mu vznikly. Ty AT tvoří 9 x odměna po 3.500 Kč z puncta 59.758 Kč (1/ převzetí a příprava zastoupení, 2/ žaloba, 3/ vyjádření 30. 7. 2018, 4/ a 5/ ústní jednání 20. 1. 2020 delší než dvě hodiny, 6/ a 7/ ústní jednání 25. 6. 2020 delší než dvě hodiny, 8/ a 9/ ústní jednání 15. 10. 2020 delší než dvě hodiny), 1 x 1/2 odměna z puncta 59.758 Kč, tedy 1.750 Kč za předžalobní výzvu, 2 x odměna po 1.500 Kč z puncta 7.986 Kč za vyjádření 14. 12. 2018 a 1. 2. 2020, 1 x odměna 2.380 Kč z puncta 31.772 Kč za vyjádření ze dne 17. 12. 2018 a 1 x odměna 2.700 Kč za vyjádření ze dne 13. 8. 2020. Celkem na odměnách 41.330 Kč. Dále 14 x 300 režijní paušál, 4.200 Kč, celkem 45.530 a s 21% DPH 55.091 a se SOP ve výši 2.988 dohromady 58.079, z toho 1/3 je 19.360 Kč (viz vyhl. č. 177/1996 Sb.).

32. O nákladech odvolacího řízení bylo rozhodnuto podle § 224 odst. 1 a § 142 odst. 2 o. s. ř., když předmětem odvolacího řízení byla částky 43.871,80 Kč a žalobce uspěl z 90 %, neuspěl co do 10 %, proto mu náleží 80 % nákladů řízení. Ty tvoří 1 x odměna 2.860 Kč z puncta 43.871,80 Kč, 1 x režijní paušál 300 Kč podle § 13 odst. 4 AT a DPH, celkem 3.824, z toho 80 % je 3.059 Kč.

33. Lhůta ke splnění všech uložených povinností odpovídá ustanovení § 160 odst. 1 o. s. ř.

### **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 16. února 2021

JUDr. Jana Knotková v. r.  
předsedkyně senátu