



ČESKÁ REPUBLIKA
ROZSUDEK
JMÉNEM REPUBLIKY

Městský soud v Praze jako soud odvolací rozhodl v senátě složeném z předsedy Mgr. Reného Fischera a soudkyň JUDr. Ladislavy Mentbergerové a Mgr. Halky Hovorkové ve věci

žalobce: **Ing. Jindřich L.**, narozený xxx
bytem xxx

proti
žalovanému: **ENGIE Services a.s.**, IČO 26121603
sídlem Praha 4 – Kamýk, Lhotecká 793/3
zastoupený JUDr. Danou Kořínkovou, Ph.D., LL.M., advokátkou
sídlem Praha 8 – Karlín, Sokolovská 47/73

o 54 618 Kč,

k odvolání žalobce proti rozsudku Obvodního soudu pro Prahu 4 ze dne 15. 4. 2019, č. j. 48 C 34/2017 - 139

takto:

- I. Rozsudek soudu I. stupně se **potvrzuje** s tím, že náhrada nákladů řízení ve výši 28 314 Kč je splatná k rukám zástupkyně žalovaného, advokátky JUDr. Dany Kořínkové, Ph.D., LL.M.
- II. Žalobce je povinen zaplatit žalovanému náhradu nákladů odvolacího řízení ve výši 8 712 Kč do tří dnů od právní moci rozsudku k rukám zástupkyně žalovaného, advokátky JUDr. Dany Kořínkové, Ph.D., LL.M.

Shodu s prvopisem potvrzuje: Martina Hájková

Odůvodnění:

1. Soud I. stupně shora označeným rozsudkem zamítl žalobu na zaplacení částky 54 618 Kč (ad I.), žalobci uložil povinnost zaplatit žalovanému náhradu nákladů řízení ve výši 28 314 Kč do tří dnů od právní moci rozsudku k rukám zástupce žalobkyně (správně žalovanému – poznámka odvolacího soudu) a konečně ho zavázal k povinnosti zaplatit České republice prostřednictvím soudu I. stupně soudní poplatek ve výši 738 Kč.
2. Podanou žalobou změněnou se souhlasem soudu se žalobce vůči žalovanému domáhal zaplacení částky 54 618 Kč s tím, že tato částka představuje škodu, která mu měla vzniknout v důsledku nerovného přístupu zaměstnavatele k němu. Soud I. stupně po provedeném dokazování, které učinil zejména z výsledku členky představenstva žalovaného Terezy Š. a z listinných důkazů, zjistil, že žalobce pracoval pro žalovaného v pracovním poměru od 1. 9. 2013 do 31. 8. 2014, dne 1. 8. 2014 byl upozorněn žalovaný na porušování povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci. Pracovní poměr byl sjednán na dobu určitou a dohodou byl prodloužen do 31. 12. 2014, výsledně byl ukončen dohodou k 11. 11. 2014. Zaručená část mzdy žalobce činila v roce 2013 30 496 Kč, v roce 2014 31 045 Kč. Kolektivní smlouva stanovila zaměstnancům, jejichž pracovní poměr byl sjednán na dobu neurčitou, výměru dovolené o jeden týden delší, dále jim stanovila příspěvek na životní pojištění pro případ smrti nebo dožití v částce 666 Kč měsíčně při splnění dalších podmínek a příspěvek na penzijní připojištění ve výši 3,5 % z vyměřovacího základu, rovněž při splnění dalších podmínek a konečně i navýšení základní složky mzdy ve výši 1,8 %. U žalovaného byl určen výplatní termín k 15. dni následujícího měsíce. Žalobce byl seznámen s vnitřními předpisy žalovaného, u žalovaného byla dlouhodobá praxe taková, že všichni noví zaměstnanci mají zpravidla smlouvu na dobu určitou, většinou na dobu jednoho roku a pokud nejsou žádné problémy, tak se předpokládá poté uzavření pracovní smlouvy na dobu neurčitou.
3. Zjištěný skutkový stav soud I. stupně posoudil podle zákoníku práce č. 262/2006 Sb. ve znění účinném do 30. 9. 2015 (zákoník práce, ve zkratce zák. práce – poznámka odvolacího soudu). Prvostupňový soud odkázal na ustanovení § 1a odst. 1 písm. e), odst. 2, § 16 odst. 1, § 110 zákoníku práce. Dále zmínil ustanovení 4 Zásad zákazu diskriminace Směrnice Rady 1999/70/ES o rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou, poukázal na rozsudek Soudního dvora ze dne 3. 9. 2007, věc C-307/05 a rozsudek Soudního dvora ze dne 3. 10. 2006, věc C-17/05.
4. Soud I. stupně konstatoval, že žalobce u žalovaného pracoval zhruba 14 měsíců, pracovní smlouva mu nebyla prodloužena na dobu neurčitou z důvodu nespokojenosti zaměstnavatele s jeho prací. Tuto skutečnost nelze považovat za diskriminační, když zaměstnavatel se rozhodl takto po dohodě s odbory určité benefity přiznat pouze zaměstnancům působícím u žalovaného déle.
5. Z dokazování dále vyplynulo, že nárok na navýšení základní mzdy žalobce není po právu proto, že žalobci byla základní složka mzdy navýšena o 1,8 % z částky 30 496 Kč v roce 2013 na 31 045 Kč pro rok 2014. Pokud jde o požadavek žalobce na poskytnutí příspěvku na životní pojištění a penzijní připojištění, tak pro zaměstnance byly kolektivní smlouvou stanoveny další podmínky, které zaměstnanci museli splnit, přičemž žalobce splnění těchto dalších podmínek neprokázal, respektive důkazy předložil až po uplynutí koncentrační lhůty.
6. Soud I. stupně dále konstatoval, že téměř celý nárok je, bez ohledu na výše uvedené, promlčen. Odkázal na ustanovení § 629 zákona č. 89/2012 Sb. – občanský zákoník, ve zkratce o. z. a uvedl, že nárok na navýšení základní mzdy žalobce je promlčen do nároku za září 2014 s ohledem na tříletou promlčecí lhůtu, kdy splatnost mzdy byla stanovena vždy do 15. dne následujícího měsíce

Shodu s prvopisem potvrzuje: Martina Hájková

a žaloba byla podána 9. 11. 2017, takže na tomto nároku by byla nepromlčena pouze částka 2 718 Kč. Nárok na náhradu příspěvku na penzijní připojištění je promlčený celý vyjma nároku za říjen ve výši 1 281 Kč, když měsíc listopad 2014 nebyl původně zažalován a byl přižalován až změnou žaloby v září 2018, takže je také promlčen. Nárok na náhradu příspěvku na penzijní připojištění je promlčený vyjma nároku za říjen 2014 ve výši 666 Kč, když opět v případě měsíce listopadu tento nebyl původně zažalován, nárok byl uplatněn až změnou žaloby v září 2018, a je proto rovněž promlčen. Je taktéž promlčen nárok na náhradu za dovolenou za rok 2013 ve výši 2 571 Kč, když ohledně požadované náhrady za dovolenou za rok 2014 v délce 5,5 dnů žalobce ani po výzvě soudu nevysvětlil, proč požaduje náhradu za 5,5 dnů dovolené, neboť kolektivní smlouva prodlužuje dovolenou pouze o 5 dnů, a to ještě za situace, že zaměstnanec odpracuje celý rok a žalobce odpracoval pouze jeho část do listopadu 2014.

7. Soud I. stupně závěrem konstatoval, že žalobce nebyl jednáním žalovaného jakkoliv diskriminován. Postup žalovaného spočívající v benefitech, které zaměstnavatel poskytuje zpravidla svým zaměstnancům, kteří u něj pracují déle než jeden rok, shledal legitimní. Žalobu ze všech těchto důvodů zamítl
8. O nákladech řízení rozhodl podle § 142 odst. 1 o. s. ř. a jejich náhradu přiznal úspěšnému žalovanému. Náklady řízení sestávající z nákladů právního zastoupení vyčíslil podle vyhl. č. 177/1996 Sb.
9. O návrhu žalobce ze dne 26. 5. 2019 na opravu odůvodnění napadeného rozsudku rozhodl negativně svým usnesením z 25. 7. 2019, č. j. 48 C 34/2017 – 167.
10. Proti rozsudku podal odvolání žalobce. V něm nejprve poukázal na nevykonatelnost výroku II. rozsudku, když není zřejmé, komu má žalobce plnit a v neposlední řadě také přiznané plnění musí být možné. To samé platí podle žalobce i pro výrok III., kdy žalobce navíc rozporuje i jeho výši na základě podaného odvolání.
11. Žalobce nesouhlasil s názorem soudu I. stupně o tom, že jeho nárok je téměř celý promlčený, jak soud I. stupně určil, žalobce namítl, že „soud nebral zřetel na upozornění žalobce ohledně doby promlčení“. Žalobci vznikla újma a promlčecí doba je tak podle § 636 odst. 1 (zřejmě o. z. – poznámka odvolacího soudu) desetiletá. Navíc podle žalobce by se v tomto případě dal použít též § 636 odst. 2 o. z., kdy promlčecí doba je 15 let, neboť škoda byla žalobci způsobena úmyslně. Žalovaný se bezdůvodně obohatil nejen na úkor žalobce, ale též na úkor státu, neboť nevyplacená mzda podléhá odvodům. Tuto připomínku ovšem prvostupňový soud vůbec nezohlednil.
12. Soud I. stupně se nevypořádal ani s ostatními připomínkami žalobce, pokud jde o výklad ustanovení § 110 zákoníku práce. Žalobce zmínil, že v době, kdy byl zaměstnán u žalovaného, tak na pozici projekt - manažera pracovalo více zaměstnanců se stejnou pracovní náplní a pracovní smlouvou na dobu neurčitou a s těmito zaměstnanci měl být žalobce porovnán, což se ale nestalo. Žalobce dále nerozumí výkladu soudu I. stupně o tom, že u žalovaného je praxe nastavena tak, že zpravidla po prvním roce smlouvy uzavřené na dobu určitou, pokud zaměstnanec pracuje dobře a má o další zaměstnávání zájem, je s ním uzavřena pracovní smlouva na dobu neurčitou. Odvolatel poukázal dále na to, že mzda u žalovaného sestávala ze dvou složek, a to základní mzdy a osobního ohodnocení. Praxe u žalovaného tak, jak byla nastavena, je v rozporu s ustanovením § 110 zákoníku práce, což soud nijak nerozporoval. Pokud soud I. stupně dovodil, že žalobci byl vyplacen benefit v podobě navýšení mzdy, tak je třeba podle žalobce konstatovat, že vzhledem k tomu, že žalobce byl zařazen do 12. tarifního stupně ve III. tarifním pásmu, tak by podle mzdového výměru mu měla příslušet částka 33 034 Kč, která je

Shodu s prvopisem potvrzuje: Martina Hájková

uvedena v dodatku č. 2 v příloze v kolektivní smlouvě pro období 2013 – 2015 a nikoliv částka 31 045 Kč pro rok 2014.

13. Žalobce dále zmínil ustanovení § 133a o. s. ř., které odcitoval. Z něj by bylo možno podle žalobce snadno dovodit, že k porušení zásady dobrého zacházení došlo, neboť pokud by tomu tak nebylo, tak by „*žaloba byla soudem odmítnuta a řízení by se vůbec nekonalo*“.
14. Při jednání dne 19. 11. 2018 bylo žalovanému dáno poučení, aby dotvrdil, z jakých důležitých důvodů činí v kolektivní smlouvě rozdíl mezi zaměstnanci na dobu určitou a na dobu neurčitou. Žalovaný však žádné relevantní důkazy k tomuto neposkytl, pouze „*konstatování ústy svědkyně, že to byla obecná praxe a že ona tím prošla také*“. Dále žalovaný poskytl přehled zaměstnanců se skrytými jmény, v němž byli rozlišeni zaměstnanci na dobu určitou a na dobu neurčitou. Žalobce rovněž v průběhu řízení nabídl smír, což žalovaný odmítl a řízení ze strany soudu bylo vedeno tak, že spíše představovalo nátlak na žalobce, aby od sporu upustil s tím, že nebude platit svoje náklady.
15. V závěru odvolání žalobce citoval z článku ústavního soudce Vojtěcha Šimíčka a dodal, že v této citaci vidí paralely s tímto sporem. Výsledně navrhl, aby odvolací soud napadený rozsudek zrušil a věc vrátil soudu I. stupně k dalšímu řízení.
16. Žalovaný ve svém písemném vyjádření k odvolání žalobce poukázal na správná skutková zjištění soudu I. stupně a jeho správné posouzení. Uvedl, že žalobce se soustředí ve svém odvolání více na základní rozpory a nedostatky rozsudku ve smyslu platných zákonů, již však neupřesnil, které právní předpisy byly porušeny a jaká právní otázka byla nalézacím soudem posouzena chybně. Některým námitkám žalobce týkajícím se nevykonatelnosti rozsudku žalovaný nerozumí. Pokud jde o poukaz žalobce na praxi žalovaného, kdy s novými zaměstnanci je uzavírána pracovní smlouva na dobu určitou s tím, že v případě spokojenosti s jeho pracovními výsledky se pracovní poměr prodlouží na dobu neurčitou, tak žalobce mylně dovozuje, že podmínkou takovéto změny je délka práce pro žalovaného. Kritériem pro změnu pracovního poměru z doby určité na dobu neurčitou je ovšem spokojenost s pracovními výsledky a zájem zaměstnance pokračovat v pracovním poměru.
17. K požadavku žalobce na benefity v podobě příspěvku na životní pojištění a penzijní připojištění žalovaný uvedl, že žalobce nikdy nesplnil podmínky pro čerpání těchto příspěvků tak, jak jsou stanoveny v kolektivní smlouvě, jak soud I. stupně správně dovodil. O tyto příspěvky nikdy nežádal a nikdy nedoložil, že by jakoukoliv smlouvu o životním pojištění či penzijním připojištění uzavřel. Za tohoto stavu mu proto žalovaný nemohl žádné benefity ani poskytnout.
18. Žalovaný řádně unesl své důkazní břemeno o tom, že v případě žalobce nedošlo k porušení zásady rovného zacházení, když například základní složka mzdy žalobci byla navýšena v souladu s kolektivní smlouvou o 1,8 %. Pracovní poměr účastníků byl rozváznán dohodou, a to na žádost žalobce. Podle žalovaného navíc žalobce netvrdil, že by byl diskriminován ze strany žalovaného na základě pohlaví, rasy či etnického původu, náboženství, víry, světového názoru, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace v pracovní oblasti a důvod pro postup podle § 133a o. s. ř. tak nebyl dán. Navíc pak žalovaný v koncentrační lhůtě označil veškeré důkazy k prokázání svých tvrzení a své důkazní břemeno unesl.
19. K tvrzení žalobce, že žalovaný odmítl pokus o smír, žalovaný uvedl, že to byl právě žalobce, který i přes sdělení předběžného názoru soudu na ústním jednání dne 24. 9. 2018 ohledně promlčení i nadále setrval na žalobě a dokonce ji rozšířil o další požadavek a odmítl návrh žalovaného, že v případě zpětvzetí žaloby nebude žalovaný uplatňovat náhradu nákladů řízení podle § 146 odst. 2 o. s. ř.

Shodu s prvopisem potvrzuje: Martina Hájková

20. Žalovaný žádal, aby odvolací soud odvolání žalobce odmítl, případně aby napadený rozsudek potvrdil a žalovanému přiznal náhradu nákladů řízení.
21. Odvolací soud přezkoumal podle § 212 a § 212a odst. 1 a 5 o. s. ř. správnost napadeného rozsudku včetně správnosti postupu v řízení, které jeho vydání předcházelo, a neshledal odvolání žalobce opodstatněným.
22. Na zjištěný skutkový stav je třeba aplikovat zákoník práce č. 262/2006 Sb. ve znění účinném do 30. 9. 2015 (dále jen zákoník práce, ve zkratce zák. práce – poznámka odvolacího soudu).
23. Žalobci je třeba přisvědčit v tom, že výrok II. napadeného rozsudku je formulován chybně, pokud jde o označení platebního místa „*k rukám zástupce žalobkyně*“. Jde o zřejmou nesprávnost, neboť rozsudek byl vyhlášen při jednání dne 15. 4. 2019 ve správném znění, kterou odvolací soud korigoval, jak bude uvedeno ještě dále. Odvolací soud však nesdílí názor žalobce o tom, že „přiznané plnění není možné“, tato odvolací námitka se jeví jako nesrozumitelná a není zřejmé, v čem ji žalobce spatřuje. Výrok II. je (přes výhradu ohledně platebního místa) vykonatelný a vykonatelný je i výrok III. Odvolací důvod podle § 205 odst. 2 písm. c) o. s. ř. tak není dán.
24. Soud I. stupně zjistil správně skutkový stav, když provedl všechny důkazy potřebné k jeho zjištění postupem podle § 122 a následujících o. s. ř., řádně pak zhodnotil podle zásady volného hodnocení důkazů ve smyslu § 132 o. s. ř. a skutková zjištění, která z nich učinil, mají v provedeném dokazování oporu. Žalobce v odvolání sice uplatňuje též odvolací důvod podle § 205 odst. 2 písm. e) o. s. ř., když zde je třeba dodat, že současně podal návrh na opravu odůvodnění rozsudku podle § 165 o. s. ř., jemuž nebylo vyhověno, z obsahu odvolání však nelze dovodit, v čem naplnění tohoto odvolacího důvodu jinak spatřuje. Odvolací soud tak uzavírá, že tento odvolací důvod naplněn není. Z obsahu odvolání však lze dovodit, že žalobce spíše soudu I. stupně vytýká nesprávné právní posouzení věci podle § 205 odst. 2 písm. g) o. s. ř.
25. Povinností účastníka řízení je vymezit svůj nárok po stránce skutkové, naopak není jeho povinností ho kvalifikovat po stránce právní. Pokud žalobce tvrdí, že byl postupem žalovaného diskriminován, když tuto diskriminaci shledává v tom, že s ním bylo nakládáno odlišně ze strany žalovaného proto, že měl sjednán pracovní poměr na dobu určitou, tak odvolací soud k tomu uvádí, že nejde o žádné diskriminační kritérium uvedené v § 133a o. s. ř. ve znění účinném od 1. 9. 2009, neboť žalobce netvrdí, že by byl přímo nebo nepřímo diskriminován na základě některého z důvodů uvedeného v § 133a písm. a), b), c) o. s. ř., když tento výčet je taxativní a koresponduje s vymezením pojmu přímá a nepřímá diskriminace tak, jak je definován v ustanovení § 2 a § 3 zákona č. 198/2009 Sb. Pokud žalobce namítá, že s ním bylo nakládáno odlišně od zaměstnanců, s nimiž byl sjednán pracovní poměr na dobu neurčitou, tak nejde o diskriminaci podle shora citovaných zákonných ustanovení, ale o porušení zásady rovného zacházení ve smyslu § 1a odst. 1 písm. e) a § 16 odst. 1 zákoníku práce č. 262/2006 Sb. ve znění účinném do 30. 9. 2015 (dále jen zákoník práce, ve zkratce zák. práce – poznámka odvolacího soudu).
26. Předně odvolací soud uvádí, že v řízení nebylo zjištěno a ostatně žalobce to ani netvrdil, že by s ním bylo zacházeno odlišně od jiných zaměstnanců, s nimiž byl pracovní poměr rovněž sjednán na dobu určitou. Žalovaný v řízení prokázal, že se všemi zaměstnanci, jejichž pracovní poměr byl uzavřen na dobu určitou, jednal stejně a byť je třeba připustit, že zaměstnanci, jejichž pracovní poměr byl uzavřen na dobu neurčitou, měli v porovnání s první skupinou zaměstnanců některé jiné benefity, tak tuto skutečnost samu o sobě nelze označit na porušení zásady rovného zacházení, jak žalobce dovozuje. Soud I. stupně správně zjistil, že kolektivní smlouva pro období rok 2013 – 2015 zajišťovala zaměstnancům, jejichž pracovní poměr byl sjednán na dobu neurčitou, další výměru základní dovolené o jeden týden (článek IX. kolektivní smlouvy), dále jim

zaměstnavatel poskytoval po splnění dalších podmínek příspěvek na životní pojištění (příloha č. 4 k této kolektivní smlouvě), a příspěvek na penzijní připojištění (příloha č. 5 k této kolektivní smlouvě). Podle článku I. písm. E. dodatku č. 2 k uvedené kolektivní smlouvě měli tito zaměstnanci právo na navýšení základní složky mzdy o 1,8 %.

27. K právnímu posouzení věci soudem I. stupně odvolací soud uvádí, že požadavek žalobce na zaplacení částky 54 618 Kč je třeba podřít režimu náhrady škody, kdy je zřejmé, že žalobce se domáhá zaplacení uvedené částky z titulu obecné odpovědnosti zaměstnavatele za způsobenou škodu podle § 265 zákoník práce.
28. Požadavek žalobce na zaplacení náhrady škody ve výši 20 619 Kč z titulu navýšení základní složky mzdy o 1,8 % za období od ledna 2014 do listopadu 2014 nemůže být důvodný, jak správně zjistil soud I. stupně, proto, že přestože kolektivní smlouva toto navýšení zajišťuje pouze zaměstnancům, jejichž pracovní poměr byl sjednán na dobu neurčitou, tak žalovaný i přesto v tomto rozsahu žalobci mzdu v uvedeném období zvýšil, jak je zřejmé ze mzdového výměru žalobce z 31. 1. 2014. K námitce žalobce ohledně pochybení zařazení žalobce do tarifního pásma, kdy mzdovým výměrem k 30. 8. 2013 byl zařazen do 12. tarifního stupně a III. tarifního pásma, zatímco ve mzdovém výměru z 31. 1. 2014 je při stejném tarifním stupni uvedeno II. tarifní pásmo, odvolací soud uvádí, že v případě III. tarifního pásma se jedná o překlep, když ze mzdového řádu je zřejmé, že základní tarifní mzda 30 496 Kč odpovídá 12. stupni a II. tarifnímu pásmu, s čímž koresponduje i navýšená základní tarifní mzda od 1. 1. 2014 ve výši 31 045 Kč. Opět jde o mzdu, která odpovídá 12. stupni a II. tarifnímu pásmu.
29. V případě dalších benefitů – požadavku žalobce na příspěvek na penzijní připojištění a životní pojištění odvolací soud uvádí, že jde o nenárokové složky mzdy, které nelze podřít režimu § 109 a násl. zákoníku práce a je zcela na žalovaném, za jakých podmínek se rozhodne tyto je svým zaměstnancům poskytovat. V řízení bylo prokázáno a žalobce ostatně ani netvrdil opak, že by uvedené příspěvky poskytoval pouze **některým** zaměstnancům, jejichž pracovní poměr byl sjednán na dobu určitou a dále zaměstnancům, jejichž pracovní poměr byl sjednán na dobu neurčitou. **Jak vyplývá z výsledků dokazování v řízení před soudem I. stupně, žalovaný takto postupoval stejně vůči všem zaměstnancům, jejichž pracovní poměr byl sjednán na dobu určitou.** To samé platí v případě delší dovolené za kalendářní rok poskytované zaměstnancům, jejichž pracovní poměr byl sjednán na dobu neurčitou, kdy základní výměru dovolené podle § 213 odst. 1 zákoníku práce v délce čtyř týdnů v kalendářním roce poskytl **všem** zaměstnancům (pokud splnili ostatní zákonné podmínky) bez ohledu na to, zda jejich pracovní poměr byl sjednán na dobu určitou nebo neurčitou. Postup při uzavírání pracovního poměru na dobu určitou, respektive na dobu neurčitou, žalovaný podrobně popsal a prokázal výpovědí členky představenstva Terezy Š. a dále předloženou tabulkou výčtu zaměstnanců, když bylo zjištěno, že se všemi novými zaměstnanci byl sjednán pracovní poměr nejprve na dobu určitou v délce trvání jednoho roku zpravidla a v případě, že zaměstnavatel byl se zaměstnancem spokojen a zaměstnanec chtěl v pracovním poměru dále pokračovat, tak byl dále sjednán pracovní poměr na dobu neurčitou. Takto bylo postupováno i v případě žalobce, když pracovní poměr na dobu určitou v délce jednoho roku uzavřený pracovní smlouvou ze dne 14. 8. 2013 sice byl dohodou o změně pracovního poměru z 13. 8. 2014 prodloužen opět na dobu určitou do 31. 12. 2014, avšak důvodem toho byla nespokojenost žalovaného s pracovními výsledky žalobce, což prokazuje výtka z 1. 8. 2014, kterou žalovaný žalobce upozorňuje na porušení pracovních povinností, kdy mu vytyká nesplnění pracovního úkolu.
30. Odvolací soud tak sdílí názor soudu I. stupně o tom, že zásada rovného zacházení nebyla porušena, když v této souvislosti též soud I. stupně správně odkázal na ustanovení 4 Zásad zákazu diskriminace Směrnice Rady 1999/70/ES. V řízení nebylo prokázáno, že by se žalobcem v pracovním poměru na dobu určitou bylo zacházeno méně příznivě, než se zaměstnanci

Shodu s prvopisem potvrzuje: Martina Hájková

v pracovním poměru na dobu neurčitou pouze proto, že by žalobcův pracovní poměr byl sjednán na dobu určitou. Případné odlišné zacházení, pokud jde o poskytování shora uvedených benefitů, lze zdůvodnit objektivními důvody, za které odvolací soud považuje to, že v případě příspěvku na penzijní připojištění, životního pojištění i delší výměru dovolené za kalendářní rok jde o nenárokové benefity, jak již je uvedeno výše.

31. Jinak odvolací soud sdílí názor soudu I. stupně o tom, že v případě příspěvku na životní pojištění a penzijní připojištění stanovila kolektivní smlouva též další podmínky, které žalobce nesplnil, respektive neprokázal, že by je splnil, neboť ač byl řádně poučen o koncentraci řízení ve smyslu § 118b o. s. ř., tak důkazy k prokázání splnění těchto dalších podmínek předložil až po uplynutí koncentrační lhůty. K takovýmto důkazům proto nemohlo být přihlédnuto.
32. K názoru soudu I. stupně o tom, že nárok žalobce je téměř celý promlčen odvolací soud uvádí, že je třeba rozlišit jeho nároky vzniklé za účinnosti předchozího občanského zákoníku č. 40/1964 Sb., ve znění účinném do 31. 12. 2013 a za účinnosti platného občanského zákoníku č. 89/2012 Sb., tedy vzniklé od 1. 1. 2014. V daném případě však nelze použít obecnou tříletou promlčecí dobu podle § 101 zákona č. 40/1964 Sb. ve znění účinném do 31. 12. 2013 (občanský zákoník, ve zkratce obč. zák.) ani obecnou tříletou promlčecí lhůtu podle § 629 zákona č. 89/2012 Sb. ve znění účinném od 1. 1. 2014 (občanský zákoník, ve zkratce o. z.), neboť v režimu náhrady škody se uplatní dvouletá subjektivní promlčecí doba počítaná ode dne, kdy se poškozený o škodu a o tom, kdo za ni zodpovídá, dozví podle § 106 odst. 1 obč. zák. za použití § 4 zák. práce a tříletá objektivní promlčecí doba počítaná ode dne, kdy škoda vznikla podle § 106 odst. 2 obč. zák. za použití § 4 zák. práce ohledně nároků vzniklých do 31. 12. 2013. V případě nároků vzniklých od 1. 1. 2014 pak platí desetiletá promlčecí lhůta podle § 636 odst. 1 o. z. za použití § 4 zák. práce. Za tohoto stavu lze dovodit, že jsou zcela jistě promlčeny všechny nároky žalobce vzniklé do 31. 12. 2013, neboť není zachována ani subjektivní ani objektivní promlčecí doba. V daném případě pak nelze použít v případě škody vzniklé od 1. 1. 2014 ustanovení § 636 odst. 2 o. z., neboť žalobce v řízení před soudem I. stupně netvrdil, že by mu žalovaný tvrzenou škodu měl způsobit úmyslným jednáním.
33. Za tohoto stavu tak sice závěr soudu I. stupně o tom, že jsou promlčeny téměř veškeré nároky žalobce, není zcela správný, neboť v případě škody vzniklé od 1. 1. 2014 lze podle § 636 odst. 1 o. z. dovodit, že tyto nároky dosud promlčeny nejsou, nicméně podstatné je, že k porušení zásady rovného zacházení nedošlo, jak je vysvětleno výše.
34. Právní posouzení věci tak, jak jej učinil soud I. stupně je správné, odvolací důvod podle § 205 odst. 2 písm. g) o. s. ř. naplněn není. Soud I. stupně se dopustil pouze pochybení při formulaci výroku II., když sice správně vyjádřil, že žalobce je povinen zaplatit náhradu nákladů řízení ve výši 28 314 Kč žalovanému, avšak v důsledku zřejmé nesprávnosti uvedl, že náklady řízení jsou splatné podle § 149 odst. 1 o. s. ř. „*k rukám zástupce žalobkyně*“, ačkoliv správně má jít o žalovaného. Jinak o nákladech řízení rozhodl správně podle § 142 odst. 1 o. s. ř. podle zásady úspěchu ve věci.
35. Soud I. stupně nepochybil ani ve výroku III., když povinnost žalobce doplatit soudní poplatek ze změny žaloby spočívající v jejím rozšíření z částky 39 857 Kč na částku 54 618 Kč vyplývá z ustanovení § 6 zákona č. 549/1991 Sb. a výše soudního poplatku je odůvodněna položkou 1 bod 1. písm. b) sazebníku poplatků, který tvoří k tomuto zákonu přílohu.
36. Odvolací soud proto napadený rozsudek potvrdil podle § 219 o. s. ř. jako věcně správný s nepatrnou korekcí výroku II. tak, jak to vyplývá z výrokové části tohoto rozhodnutí.

Shodu s prvopisem potvrzuje: Martina Hájková

37. O nákladech odvolacího řízení bylo rozhodnuto podle § 142 odst. 1 o. s. ř. za použití § 224 odst. 1 o. s. ř., kdy žalobce uspěl i v tomto řízení a má tak právo na náhradu nákladů řízení sestávajících z nákladů právního zastoupení: dva úkony právní služby po 3 300 Kč podle § 7 bod 5., § 8 odst. 1 písm. a) a § 11 odst. 1 písm. g) a k) vyhlášky č. 177/1996 Sb., náhrada za dva režijní paušály po 300 Kč podle § 13 odst. 4 této vyhlášky včetně náhrady za DPH 21 % podle § 137 odst. 1 a 3 písm. a) o. s. ř. za použití § 224 odst. 1 o. s. ř. je výsledně 8 712 Kč. Náklady řízení jsou splatné k rukám advokátky žalovaného (§ 149 odst. 1 o. s. ř. za použití § 224 odst. 1 o. s. ř.).

Poučení:

Proti tomuto rozsudku lze podat dovolání do dvou měsíců ode dne doručení rozhodnutí odvolacího soudu k Nejvyššímu soudu ČR prostřednictvím soudu, který ve věci rozhodoval v I. stupni, a to za podmínek uvedených v § 237 o. s. ř.

Praha 16. října 2019

Mgr. René Fischer v. r.
předseda senátu