



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: **Doc. PhDr. Zdeněk S., CSc.**, narozený xxx
bytem xxx
zastoupený advokátkou JUDr. Janou Vyšanskou, Ph.D.
sídlem Korunní 810/104, 101 00 Praha 10

proti

žalované: **Univerzita Karlova**, IČO 00216208
sídlem Ovocný trh 560/5, 116 36 Praha 1

o 323 600 Kč s příslušenstvím, mezitímním rozsudkem, k odvolání žalovaného proti mezitímnímu rozsudku Obvodního soudu pro Prahu 1 ze dne 25. 10. 2018, č. j. 21 C 174/2017-128,

takto:

Rozsudek soudu I. stupně **se potvrzuje**.

Odůvodnění:

1. Soud I. stupně shora označeným mezitímním rozsudkem rozhodl o tom, že základ nároku žalobce je po právu.
2. Takto soud I. stupně rozhodl o žalobě, kterou se žalobce domáhal proti žalovanému doplatku mzdy za období od 1. 1. 2015 do 31. 1. 2017 v důsledku svého nesprávného zařazení do mzdové

Shodu s prvopisem potvrzuje Dana Beránková.

třídy označované jako AP1 s účinností od 1. 1. 2015 v souvislosti s tvrzenou změnou druhu práce z „odborného asistenta“ na „akademického pracovníka“, na níž navazovala změna vnitřního mzdového předpisu, který byl přijat usnesením akademického senátu žalovaného dne 18. 6. 2013, jímž mělo dojít ke zvýšení mzdových tarifů akademických pracovníků (u mzdového tarifu AP3, do kterého byl žalobce zařazen v roce 2005 a v němž byl zařazen až do 10. 12. 2014, se jednalo posun v rozmezí částek 23 000 – 32 000 Kč na rozmezí 27 000 Kč – 36 000 Kč), aniž by došlo k jakémukoli změně v postupu a principech zařazování pracovníků do mzdových tříd, a aniž by došlo k jakékoli změně obsahu či formy katalogu prací ve třídách pro skupinu akademických pracovníků AP1 – AP4, proto platilo i nadále, že podkladem pro zařazení pracovníka do profese je popis pracovních činností, který musí vycházet z druhu práce sjednané v pracovní smlouvě, a práce, kterou bude pracovník skutečně vykonávat.

3. Mezi účastníky bylo nesporné, že pracovní poměr žalobce vznikl s účinností od 1. 12. 1979 s druhem práce odborný asistent katedry xxx, že od 1. 2. 1987 došlo ke změně druhu práce žalobce (*žalobci byl nově stanoven druh práce docent pro obor obecná jazykověda na katedře xxx Filozofické fakulty UK*), že žalobce po celé rozhodné období od 1. 1. 2015 do 31. 12. 2017 byl garantem obecné jazykovědy, že mzdová třída AP1 a AP3 byla charakterizována stejně jako v čl. 5. vnitřního mzdového předpisu, že pracovní poměr žalobce u žalovaného skončil ke dni 31. 1. 2017, že ohledně faktické náplně práce žalobce v rozhodném období nebylo sporu, kdy žalobce vyučoval předměty, specifikované v odůvodnění napadeného rozsudku v bodu 4, a to formou přednášek a seminářů, které byly určeny studentům bakalářského a magisterského studia, že žalobce byl v rozhodném období členem oborové rady doktorského studijního oboru obecná lingvistika, doktorského studijního oboru Jazyky zemí Asie a Afriky a členem rady garantů filologie.
4. Mezi účastníky bylo především sporné, zda činnosti vykonávané žalobcem v rozhodném období v rámci jeho náplně práce odpovídají zařazení do mzdové třídy AP3 či AP1, zda Metodika rozšířila podmínky pro zařazení do mzdových tříd nad rámec vnitřního mzdového předpisu (*dále jen VMP*) a zda byl žalovaný povinen při určení mzdového tarifu přihlídnout k délce odborné praxe žalobce.
5. Při řešení těchto sporných otázek vyšel soud I. stupně z toho, že žalobce byl od 1. 12. 1979 zaměstnancem žalovaného, že s účinností od 1. 2. 1987 vykonával funkci docenta pro obor obecná jazykověda na katedře xxx, že od 1. 5. 1992 vykonával funkci docenta pro obor obecná jazykověda a že podle původní pracovní smlouvy z roku 1979 měl žalobce sjednan druh práce „odborný asistent katedry xxx“.
6. Nejdříve se zabýval otázkou platnosti dohody o změně pracovní smlouvy ze dne 16. 12. 2014, protože žalobce namítl, že k žádné změně ohledně druhu práce touto dohodou nedošlo. Dohodu považoval žalobce za neplatnou, protože se jednalo o účelové simulované jednání zaměstnavatele směřující ke krácení jeho mzdových nároků, navíc podle jeho názoru byla uzavřena v rozporu s dobrými mravy, byla neurčitá a nesrozumitelná pro obsahové chyby.
7. Prvostupňový soud při posuzování této otázky vyšel z toho, že platně sjednaným druhem práce žalobce ke dni 16. 12. 2014 byl „docent pro obor obecná jazykověda“. S ohledem na ust. § 70 zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách, v platném znění (*dále jen zákon o vysokých školách*) dovodil, že dohodou ze dne 16. 12. 2014 k žádné změně ohledně druhu práce žalobce fakticky nemohlo dojít, protože žalobce byl akademickým pracovníkem již před uzavřením této dohody řadu let, což potvrdila jak svědkyně F., tak tato skutečnost vyplynula z jeho pracovní náplně ze dne 10. 12. 2014, a že akademickým pracovníkem byl i po celou dobu rozhodného období. Soud I. stupně dále vyslovil názor, že pojem akademický pracovník nelze fakticky považovat za druh

Shodu s prvopisem potvrzuje Dana Beránková.

práce, kterým je pedagogická a tvůrčí činnost specifická pro daný obor. Na základě uvedeného shledal dohodu ze dne 16. 12. 2014 pro nesrozumitelnost a neurčitost zdánlivým právním jednáním ve smyslu § 553 odst. 1 o. z., k němuž se podle § 554 o. z., nepřihlíží.

8. Ohledně další sporné otázky, zda Metodika byla v souladu s VMP, resp. zda žalobce byl v rozhodném období zařazen správně do příslušné mzdové třídy, soud I. stupně dospěl k závěru, vycházející ze zásady zakotvené v ust. § 110 odst. 1 zák. práce, že Metodika stanovila nad rámec VMP další podmínky k tomu, aby zaměstnanec mohl být zařazen do určité mzdové třídy; tedy v rozporu se zásadou vyplývající z § 110 odst. 1 zák. práce, tj. kumulativní splnění vybraných charakteristik dané třídy, které z VMP. Podle něho, měl být pracovník zařazen do mzdové třídy na základě dohodnutého druhu práce v pracovní smlouvě, včetně popisu pracovní činnosti, jejich rozhodujících částí, uvedeného v katalogu prací u této třídy, které pracovník je schopen vykonávat. V kontextu výše uvedeného soud I. stupně uvedl, že pokud by pracovník žalovaného vykonával v rozsahu sjednaného druhu práce například činnosti uvedené pod body 2 až 6 mzdové třídy AP3 v rozsahu 100% své pracovní činnosti, měl by dle právního názoru soudu v souladu s Vnitřním mzdovým předpisem být zařazen do mzdové třídy AP3, avšak dle Metodiky by tak v případě pracovníka Filozofické fakulty být nemohlo, neboť tato nad rámec u mzdové třídy AP3 stanovila kumulativní splnění činností pod body 1 až 3 a jednu z činností pod body 4 až 6.
9. Dále Metodika nad rámec VMP stanovila limity finančních rozpočtů projektů, které je možné považovat za vyhovující charakteristiku např. u mzdové třídy AP3 pod bodem 2. Podle prvostupňového soudu výpovědí děkanky bylo prokázáno, že Metodika byla v rozporu se zásadou jednotného principu zařazování všech zaměstnanců žalovaného do mzdových tříd, což potvrdil i svědek M., který uvedl, že při zařazování zaměstnanců Filozofické fakulty UK v 12/2014 kombinovali VMP s Metodikou. Podle závěru soudu I. stupně Metodika stanovila nad rámec VMP další kritéria pro zařazení do mzdových tříd, čímž Filozofická fakulta UK porušila § 110 zák. práce, neboť zavedla nerovnost v zařazování zaměstnanců do mzdových tříd. Proto při zařazování zaměstnanců působících na Filozofické fakultě UK do mzdových tříd se mělo vycházet pouze z VMP.
10. Při řešení otázky, do jaké mzdové třídy (*AP3 nebo AP1*), měl být žalobce v rozhodném období zařazen, vyšel prvostupňový soud z toho, že hlavní pracovní činností žalobce v rozhodném období byla činnost charakterizovaná pod bodem 3 mzdové třídy AP3, tj. tvůrčí aplikace výsledků vědecko-výzkumné nebo umělecké činnosti do pedagogické činnosti, tj. vedení studentů doktorandského a magisterského studijního programu formou přednášek a seminářů, vedení a oponování diplomových prací a doktorandských prací, a že žalobce jako jediný vyučující vedl kurzy Kapitoly z dějin moderní lingvistiky, Kognitivní lingvistika, Jazyk skrze jeho užívání, Relevance a její místo ve studiu jazyka, Pražský lingvistický kroužek a jako jeden z vyučujících se podílel se na výuce předmětu Úvod do lingvistiky, a to formou přednášek a seminářů pro studenty v bakalářském i magisterském studijním programu, čímž podle něj došlo jednoznačně k aplikaci výsledků vědecko-výzkumné činnosti do pedagogické činnosti. Výuková činnost žalobce spadá, podle soudu I. stupně, pod bod 3 mzdové třídy AP3, což se nepřímou podává také z porovnání výukové činnosti charakterizující mzdovou třídu AP2 (*podíl na vedení přednášek a realizace dalších forem pedagogické činnosti*) a AP1 (*vedení cvičení a dalších základních forem výuky*).
11. Dále podle soudu I. stupně žalobce v rámci náplně práce vykonával i činnosti charakterizované u mzdové třídy AP3 pod *body 4 a 5*. Na základě výše uvedeného uzavřel, že žalobce měl být v rozhodném období zařazen do mzdové třídy AP3, nikoli AP1, neboť žalobce v souladu se sjednaným druhem práce docent pro obor obecné jazykovědy byl dle platné náplně práce povinen vykonávat rozhodující část pracovních činností uvedených v katalogu prací u této třídy

Shodu s prvopisem potvrzuje Dana Beránková.

a zároveň splňoval kvalifikační předpoklady pro tuto mzdovou třídu, a že v důsledku nesprávného zařazení žalobce do mzdové třídy žalovaný porušil ust. § 110 odst. 1 zák. práce, a proto jsou mzdové výměry žalobce ze dne 30. 12. 2014 a 28. 12. 2016 podle § 307 odst. 1 zák. práce neplatné.

12. Pracovní náplň žalobce ze dne 10. 12. 2014 považoval soud I. stupně za účelové jednání ze strany žalovaného s tím, že byla vydána jen proto, aby žalobce mohl být formálně zařazen do mzdové třídy AP1, která neodpovídala jeho faktické náplni práce – faktické činnosti, neboť věděl, resp. přiděloval žalobci práce, které žalobce fakticky také vykonával a které odpovídají činnostem spadajícím do mzdové třídy AP3.
13. Na základě všech shora uvedených dílčích závěrů soud I. stupně s odkazem na rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 6. 8. 2015, sp. zn. 21 Cdo 3976/2013 dovodil, že žalovaný nesprávným zařazením žalobce do mzdové třídy mu způsobil škodu, spočívající v tom, že žalobci v rozhodném období byla vyplacena nižší mzda, než na kterou měl nárok, a to ve výši vyplývající z ust. § 265 odst. 2 zák. práce.
14. Konečně podle soudu I. stupně žalovaný při určení mzdového tarifu u žalobce nepostupoval v souladu s článkem 5 VMP, neboť stanovením mzdového tarifu na spodní hranici, nebylo přihlédnuto k délce předchozí odborné práce žalobce (35 let), což bylo podle jeho názoru povinností žalovaného, nikoli pouze možností. Soud I. stupně rovněž neshledal jako relevantní důvod pro správné stanovení mzdového tarifu na spodní hranici mzdové třídy, že žalobce nebyl dostatečně vytížen, protože podle § 38 odst. 1 písm. a) zák. práce to byl žalovaný jako zaměstnavatel, který žalobci přiděloval práci a který mohl využít různé nástroje k tomu, aby byl žalobce pracovním vytížen, a pokud tak neučinil, jde to k jeho tíži.
15. Proti tomuto rozsudku podal žalovaný odvolání. Vytkl soudu I. stupně, že nepřihlédl k jím tvrzeným skutečnostem, v důsledku čehož neprovedl jím navrhané důkazy k prokázání těchto skutečností, že proto učinil nesprávné skutkové závěry, a zejména že nesprávně právně posoudil věc v rámci komplexního hodnocení jeho kroků a cílů. Uplatnil tedy odvolací důvod podle § 205 odst. 2 písm. b), d), e) a g) o. s. ř.
16. Nesouhlasil zejména se závěrem prvostupňového soudu o tom, že dohoda o změně pracovní smlouvy z 16. 12. 2014 je neplatná; resp. že se jedná o zdánlivé právní jednání pro nesrozumitelnost a neurčitost a že tak nedošlo ke změně druhu práce žalobce z docenta pro obor obecná jazykověda na akademického pracovníka, který k němu dospěl na základě nesprávné interpretace § 70 odst. 1 zákona o vysokých školách a pojmu „druh práce“. Argumentoval tím, že žádným právním předpisem, ani jeho VMP není stanoven závazný katalog pracovních pozic na vysoké škole, kodifikující jednotlivé druhy práce. Uvedl, že byť je pojem akademického pracovníka jen pojmem obecným, z ničeho nevyplývá, že by nemohl být samostatným druhem práce na základě dohody zaměstnavatele a zaměstnance, a to v rámci jejich smluvní volnosti ve smyslu § 1 odst. 2 o. z. Polemizoval se závěry soudu I. stupně o nesrozumitelnosti a neurčitosti „dohody“ ve vztahu k druhu práce a z něj vyplývající pracovní náplně s tím, že žalobce se její údajné neplatnosti dovolává po dvou letech a účelově až po skončení pracovního poměru. K argumentaci soudu I. stupně v bodu 20, že „pojem akademický pracovník nelze považovat za druh práce, když druhem práce je pedagogická a tvůrčí činnost“, vyslovil žalovaný přesvědčení o tom, že za použití takového logického argumentu by nemohl být druhem práce ani pojem „docent“, a pak by vyvstala otázka, zda také původní pracovní smlouva byla od počátku neplatná.

17. Odmítl rovněž závěr soudu I. stupně o tom, že by Metodika zařazení do mzdových tříd, vydaná na podzim 2014, byla vydána v rozporu s VMP, a že jejím vydáním Filosofická fakulta UK překročila své pravomoci a porušila ust. § 110 zák. práce. Uvedl, že Metodikou pouze blíže rozvedl podmínky, které uplatňoval při zařazování jednotlivých akademických a vědeckých pracovníků do mzdových tříd s cílem maximální míry transparency v souladu se zásadami pracovně právních vztahů podle § 1a odst. 1 písm. c) zák. práce. Metodika deklarovala upřesnění některých obecných ustanovení a postupu VMP pro konkrétní fungování Filosofické fakulty UK. Věcně šlo o přepis Přílohy č. 3 VMP, do níž byla doplněna interpretace toho, které z daných povinností mají být pro zařazení do příslušné mzdové třídy povinné, a dále byl doplněn výklad některých obecných pojmů v poznámce pod čarou, jako je např. vyjasnění povahy publikačních výstupů a rozdílů mezi projekty v jednotlivých mzdových třídách. Nejednalo se tedy v žádném případě o stanovení „dalších podmínek“ pro zařazení do příslušné mzdové třídy. Žalovaný je přesvědčen, že tento metodický materiál a postup na jeho základě byl naopak zcela v intencích VMP i v intencích běžné výkladové praxe právních i vnitřních předpisů, vztahujících se k pracovně právní oblasti. Dále uvedl, že z VMP sice nevyplývá přímo povinnost kumulativního splnění některých bodů, ovšem z něj plyne jednoznačný prostor pro uvážení děkana fakulty, který má zařazení jednotlivých zaměstnanců do daných mzdových tříd provést. Z hlediska spravedlivého přístupu k odměňování je pak podle žalovaného logicky vhodnější postup metodického vymezení pravidel pro všechny zaměstnance, než individuální posuzování. Namítl dále, že závěr soudu I. stupně, že vydání a aplikace Metodiky bylo v rozporu se zásadou stejné odměny u jednoho zaměstnavatele, zakotvené v § 110 odst. 1 zák. práce, a tedy že pro všechny fakulty žalovaného musí platit jednotná pravidla, nezohledňuje dva zásadní argumenty, a sice neodůvodněné odmítnutí jisté formy autonomie orgánu fakulty, a rozhodovat za vysokou školu ve věcech, týkajících se fakulty v pracovně právních vztazích, a dále přílišný formalismus při aplikaci zákoníku práce bez přihlídnutí k přirozeným odlišnostem mezi skupinami zaměstnavatelů. S odkazem na ustanovení § 24 odst. 1 písm. e) zákona o vysokých školách, a dále § 25 odst. 1 a 2 a § 28 odst. 1 tohoto zákona poznamenal, že ani v případě jednotlivé pracovní smlouvy soud I. stupně neposuzoval, zda její podmínky konzultoval žalovaný se zástupci všech jejich součástí, a proto není právní důvod k tomu, že tak činil v případě předmětného metodického materiálu. Dále poznamenal, že zákon o vysokých školách pracuje s autonomií vysoké školy. Proto není možné pouze mechanicky konstatovat, že jedna vysoká škola je jedním zaměstnavatelem bez specifik. V tomto kontextu je pak samozřejmé, že je nutně posuzována v daných oblastech odlišně i práce akademických pracovníků.
18. Také při obecné interpretaci VMP dospěl prvostupňový soud k nesprávným závěrům s argumentací, že postupoval zcela v souladu s článkem 4 odst. 6 VMP, když žalobce byl zařazen do mzdové třídy na základě dohodnutého druhu práce sjednaného v pracovní smlouvě, včetně popisu pracovní činnosti. Soud I. stupně však zjevně pracoval s pojmem „rozhodující část pracovních činností“ pouze mechanicky, a přitom se vůbec nevypořádal s jeho tvrzením, že tento pojem je třeba vykládat z hlediska důležitosti pracovních činností, která je v samotném VMP stanovena určením pořadí těchto činností u jednotlivých mzdových tříd. Prvostupňový soud tak de facto dovodil, že není možné v Metodice určit, které z činností uvedených u jednotlivých mzdových tříd, mají být pro zařazení do dané mzdové třídy povinné, a které nikoliv. Z uvedeného plyne dvojnásobný paradoxní závěr, že buď by musely být povinným splněny všechny činnosti, uvedené u jednotlivých mzdových tříd, což odporuje článku 4. odst. 6 VMP, nebo by stačilo splnit byť i jednu činnost, což by vedlo ke zcela absurdním závěrům. Z jeho hlediska vyhodnotil soud I. stupně nesprávně také ust. č. 1. 5 odst. 2 VMP, o stanovení výše mzdového tarifu v rámci příslušné mzdové třídy, které nesprávně interpretoval tak, že přihlídnout musí a že jiné kritérium není možné použít. Takový jazykový výklad ovšem nemá oporu ani v samotném textu, když slovo „přihlídnout“ samo implikuje skutečnost, že se nejedná o jediné kritérium pro stanovení výše mzdového tarifu. V tomto ohledu pak soud I. stupně

argumentoval porušením § 110 odst. 1 zák. práce, avšak zcela pominul ust. § 109 odst. 4 zák. práce. Poukázal přitom na závěry rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 20. 12. 2016, sp. zn. 21 Cdo 436/2016. Dále uvedl, že svědek M. ve své výpovědi potvrdil, že mzdový tarif žalobce byl stanoven právě na základě jeho pracovní výkonnosti, k jejímuž posouzení žalovaný navrhl jako relevantní srovnávací materiál přehled pracovních činností doc. Jiřího N., který však soudem I. stupně proveden nebyl.

19. Prvostupňový soud dospěl také k chybným závěrům v případě vyhodnocení práce vykonávané žalobcem, na základě čehož chybně dovedl, že se jednalo o práce, jejichž výkon měl být podřazen pod činnosti spadající do mzdové třídy AP3, když spatřoval náplň práce ze dne 10. 12. 2014 za jeho účelové jednání s tím, že měla být vydána jen proto, aby mohl být žalobce zařazen do mzdové třídy AP1, přičemž měl vědět, že žalobce vykonává a bude vykonávat práce odpovídající mzdové třídě AP3. Žalovaný má za to, že ze strany soudu I. stupně se jedná o flagrantní záměnu příčiny a následku. Žalobce byl s účinností od 11. 12. 2014 vázán pokynem zaměstnavatele ve formě předané náplně práce ze dne 10. 12. 2014, v níž uvedené body 1, 2 a 3 odpovídající mzdové třídě AP1 tvořily v souladu s č. l. 4 odst. 7 VMP rozhodující část pracovních činností, u nichž předpokládal, že je bude žalobce schopen vykonávat. Okolnost, že některé z těchto činností jsou činnostmi v základu odpovídajícím činnostem popsáním i u jiných mzdových tříd a že žalobce doplňkově vykonával i jiné činnosti, není z hlediska zařazení do mzdové třídy relevantní, neboť činnost akademického pracovníka je podle § 70 odst. 1 zákona o vysokých školách charakterizována pedagogickou a tvůrčí činností.
20. Ke konkrétním pracím vykonávaným žalobcem žalovaný potvrdil, že hlavní činností žalobce byla skutečně výuková činnost. Není však pravdou, že by se jednalo o činnost, kterou by bylo možné podřadit pod bod 3 u mzdové třídy AP3. Žalobce nemohl aplikovat výsledky své vědecko-výzkumné činnosti, neboť žádnou takovou činnost prakticky nevykonával. Není možné přistoupit ani na argument soudu I. stupně, že žalobce mohl aplikovat výsledky z dřívějších let, protože vědecko-výzkumnou činnost nevyvíjel již nějakou dobu před rozhodným obdobím. Navíc bez ohledu na zařazení akademického pracovníka do konkrétní mzdové třídy je ten z definice v zákoně o vysokých školách povinen vykonávat vědeckou a výzkumnou činnost. Za nesprávnou dále označil také úvahu soudu I. stupně, v níž shrnuje, že v bodě 2. u mzdové třídy AP1 není zmíněno vedení přednášek, přičemž k tomu uvedl, že přednášky jsou základní formou výuky na vysoké škole. Odmítl rovněž argumentaci prvostupňového soudu, že jednotlivé činnosti uváděné u mzdových tříd jsou ve své důležitosti rovnocenné, když je naopak zřejmá jejich hierarchie, a proto nemohl být žalobce zařazen do mzdové třídy AP3, protože nevykonával z hlediska obsahu a závažnosti rozhodující část činností, uvedených v katalogu prací u mzdové třídy AP3, tedy zejména činnosti uvedené pod body 1. a 2. Jeho zařazení do této mzdové třídy by bylo jednoznačně nespravedlivé s ohledem na jemu stanovenou náplň práce ve srovnání s ostatními zaměstnanci. V této mzdové třídě zařazenými. Jeho zařazením do této třídy by pak vznikl propastný rozdíl mezi prací vykonávanou žalobcem a ostatními zaměstnanci v této mzdové třídě. Žalovaný by právě tímto porušil ust. § 110 zák. práce. S touto jeho argumentací se prvostupňový soud rovněž nevyporádal.
21. Závěrem žalovaný poznamenal, že v roce 2014 se ocitl ve složité hospodářské situaci, kterou řešil s péčí řádného hospodáře za pomoci nástrojů, které mu zákoník práce a jeho vnitřní předpisy umožňovaly. Uvedené považoval za zcela legitimní důvod pro provedení interní revize efektivity vlastního fungování, v jejímž rámci došlo i k přehodnocení zařazení jednotlivých zaměstnanců do mzdových tříd. V souvislosti s uvedeným odkázal na správu veřejného ochránce práv ze dne 14. 6. 2011, sp. zn. 50/2011/DIS/JKV, ke snižování platů zaměstnanců Vězeňské služby ČR, kde je v podobném případě takový postup jednoznačně upřednostněn před snižováním počtu zaměstnanců.

Shodu s prvopisem potvrzuje Dana Beránková.

22. Závěr soudu I. stupně považoval přinejmenším také za předčasný, protože v řízení nebylo prokázáno, zda žalobci škoda vznikla a v jaké výši, a zda za tuto škodu odpovídá.
23. Navrhl, aby odvolací soud rozsudek soudu I. stupně změnil tak, že se žaloba zamítá a rozhodl o náhradě nákladů řízení, eventuelně aby rozsudek soudu I. stupně zrušil a věc mu vrátil k dalšímu řízení.
24. Žalobce ve svém vyjádření k odvolání žalovaného navrhl potvrzení rozsudku soudu I. stupně jako věcně správného. Argumentoval tím, že v době před i po simulovaných pracovněprávních jednáních žalovaného z prosince 2014 vykonával naprosto identickou práci, která byla založena primárně na zcela samostatném, erudovaném a tvůrčím výkonu pedagogických činností v oboru jazykověda, odpovídajícímu celoživotní praxi a jeho odbornosti. Výklad obsahu údajné „dohody“ o změně druhu práce z odborného asistenta, na „akademického pracovníka“, považoval za svébytný s tím, že práce „akademického pracovníka“ není druhem práce. Smyslem této účelové změny individuálně směřované na něj a na další vybrané zaměstnance, bylo podle jeho názoru cokoli jiného, než umožnit od 1. 1. 2015 jeho mzdové ohodnocení na úrovni minimálního limitu nejnižší třídy v katalogu prací pro akademické pracovníky AP1 a maximálně uspořít mzdové prostředky bez toho, že by se na smluvní praxi cokoli změnilo, a bez toho, že by bylo přistoupeno k jakémukoliv organizačnímu opatření. Podle jeho názoru žalovaný v odvolání rozvíjí zvláštní aplikační a výkladové postupy, týkající se vnitřních mzdových pravidel. Žalovaným popsán přístup k aplikaci katalogu prací je podle žalobce v přímém rozporu s ust. Článku 4 odst. 7 VMP, který v zásadě vychází z rovnosti jednotlivých okruhů činností, a jako kritérium zařazení označuje zařaditelnost „rozhodující části“ pracovních činností zaměstnance do některého z těchto okruhů. V řízení bylo prokázáno, že rozhodující část jeho reálné pracovní náplně v době před i po 1. 1. 2015 odpovídala činnostem mzdové třídy AP3. Na okraj poznamenal, že žádné obecné či oborové standardy žalovaný při realizaci vědecké a publikační činnosti nestanovil a že pokus o jakoukoliv standardizaci výkonu publikační činnosti je jen obtížně představitelný především pro některé humanisticky zaměřené obory a možná i zcela nereálný. Obdobně jako s publikační činností manipuluje žalovaný též z vědecko výzkumnou činností, kterou svojí fakultní účelovou ad hoc metodikou přijatou k jednorázové aplikaci VMP k 1. 1. 2015, fakticky zredukoval na striktní požadavek účasti zaměstnanců zařazených ve třídě AP3 na vědeckých projektech přinášejících žalovanému externí finanční zdroje. Na základě tohoto přístupu si tak žalovaný dovoluje zahrnout jakékoliv jiné možné formy badatelské činnosti. V řízení považoval za „prokázané“, že vědecko výzkumnou činností v jakémsi blíže nespecifikovaném relevantním období „prakticky nevykonával“.
25. K aplikaci rozpětí mzdové třídy uvedl, že žalovaný ve svém odvolání podsouvá soudu I. stupně svůj závěr o jeho předchozí odborné praxi jako o jediném kritériu pro stanovení výše tarifní mzdy v rámci stanoveného rozpětí, který přitom soud I. stupně nezastává, když v napadeném rozhodnutí pouze konstatuje, že toto kritérium stanovil ve svých mzdových předpisech sám žalovaný jako jediné artikulované a neopominutelné kritérium pro určení výše tarifní mzdy v rámci stanoveného rozpětí.
26. Žalobce dále zmínil, že mu nikdy žalovaným nebyla vytkána jeho údajně problematická „pracovní výkonnost“, kterou žalovaný fakticky zaměňuje s publikační činností, a velmi úzce pojímanou grantovou a projektovou vědecko výzkumnou činností generující žalovanému externí finanční zdroje.
27. Závěrem poznamenal, že dotčená sporná jednání žalovaného z prosince 2014 neměla charakter analýzy vykonávaných pracovních činností zaměstnanců a revize jejich adekvátního zařazení podle nově přijatých tarifních předpisů.

Shodu s prvopisem potvrzuje Dana Beránková.

28. Odvolací soud přezkoumal podle § 212 a § 212a odst. 1 a 5 o. s. ř. správnost mezitímního rozsudku soudu I. stupně, včetně správnosti postupu v řízení, které jeho vydání předcházelo, a poté dospěl k závěru, že odvolání žalovaného není opodstatněné.
29. Žalovaný v první řadě uplatnil odvolací důvod uvedený v § 205 odst. 2 písm. b) o. s. ř. Odvolací soud konstatuje, že tento odvolací důvod může být dán pouze v řízeních, v nichž se uplatní zásada koncentrace řízení (§ 118b a § 175 odst. 4 část první věty za středníkem o. s. ř.). O žádný z takovýchto případů se však zde nejedná a tento odvolací důvod proto dán není.
30. Soud I. stupně pro posouzení oprávněnosti základu žalobního nároku učinil správná skutková zjištění z důkazů v řízení provedených a zhodnocených v souladu se zásadou vyplývající z ustanovení § 132 o. s. ř., jež zevrubně zrekapituloval v bodech 6 až 17 napadeného rozsudku, na které odvolací soud pro stručnost odkazuje. Odvolací soud nepřisvědčuje výtce žalovaného, že nebyl zjištěn v dostatečném rozsahu skutkový stav, když nebyly provedeny jím navrhované důkazy, neboť prvostupňový soud provedl všechny důkazy, které byly relevantní pro zjištění všech rozhodných skutečností, na jejichž základě byla věc posouzena správně i po stránce právní. Na uvedeném nemůže nic změnit ani okolnost, že neprovedl jako důkaz srovnávací materiál – přehled pracovních činností doc. Jiřího N., neboť tento důkaz měl být proveden ke tvrzení, že mzdový tarif žalobce byl stanoven na základě jeho pracovní výkonnosti, který byl k posouzení stěžejní sporné otázky; tedy správnosti zařazení žalobce do mzdové třídy (*AP3 či AP1*) zcela nepodstatný, když pro zařazení do mzdové třídy byl podstatný faktický výkon pracovních činností žalobce, který vycházel z platně sjednaného druhu práce v pracovní smlouvě, a proto byl tento navrhovaný důkaz oprávněně soudem I. stupně pro nadbytečnost zamítnout. Navíc žalovaný po zákonném poučení podle § 119a o. s. ř. na provedení tohoto důkazu již netrval.
31. Odvolací soud tedy konstatuje, že soud I. stupně zjistil skutkový stav správně a odvolací důvody podle § 205 odst. 2 písm. d) a e) o. s. ř. tak nejsou dány.
32. Po právní stránce soud I. stupně posoudil věc správně podle zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce v platném znění (*dále jen zák. práce*), protože žalobce se po žalovaném domáhá zaplacení doplatku mzdy za období od 1. 1. 2015 od 31. 1. 2017.
33. Odvolací soud považuje za správný dílčí závěr prvostupňového o tom, že na základě dohody ze dne 16. 12. 2014 nedošlo u žalobce ke změně druhu práce z „docenta pro obor obecná jazykověda“, na akademického pracovníka, protože se jednalo o zdánlivé právní jednání ve smyslu § 553 odst. 1 o. z. za použití § 4 zák. práce (*o právní jednání nejde, nelze-li pro neurčitost nebo nesrozumitelnost jeho obsah zjistit ani výkladem*), k němuž se podle § 554 o. z. za použití § 4 zák. práce nepřihlíží, byť jeho argumentaci o tom, že pojem akademický pracovník nelze považovat za druh práce, když druhem práce je pedagogická a tvůrčí činnost, nepovažuje za zcela přílehlavou.
34. Odvolací soud k odvolací námitce žalovaného ve vztahu k posouzení této sporné otázky doplňuje, že řádné vymezení druhu práce je podstatnou náležitostí pracovní smlouvy, která má zcela zásadní význam, neboť vymezuje, jakou práci je zaměstnanec povinen vykonávat, přičemž je rovněž důležité, jak úzce či naopak široce je druh práce vymezen, což má zásadní vliv na budoucí dispoziční právo zaměstnavatele při určování pracovních úkolů zaměstnance. Pokud je druh práce v pracovní smlouvě vymezen tak široce, že by umožňoval zaměstnavateli přidělovat mu jakoukoliv práci, pak pracovní smlouva nemůže být platně uzavřena, neboť postrádá podstatnou náležitost. Posouzení hranice, zda byl druh práce platně sjednán, je vždy otázka konkrétního případu.

35. V posuzovaném případě měl žalobce poslední změnou pracovní smlouvy ze dne 28. 4. 1992 s účinností od 1. 5. 1992 vymezen druh práce „docent pro obor obecná jazykověda“. Za situace, kdy dohodou o změně pracovní smlouvy ze dne 16. 12. 2014 mělo dojít ke změně sjednaného druhu práce žalobce z odborného asistenta na akademického pracovníka, nemohl takto vymezený druh práce obstát z pohledu výše uvedeného výkladu, vztahujícímu se k řádnému vymezení druhu práce v pracovní smlouvě jako jedné z podstatných náležitostí, a to jednak proto, že podle této dohody mělo dojít ke změně druhu práce u žalobce z „odborného asistenta“, který žalobce podle poslední změny pracovní smlouvy ohledně druhu práce účinné od 1. 5. 1992 ani neměl smluvně sjednat (*měl sjednat jako druh práce „docent pro obor obecná jazykověda“*), a jednak proto, že označení druhu práce jako „akademický pracovník“ jen natolik široké a obecné ve smyslu § 70 odst. 1 a 2 zákona o vysokých školách, že by umožňovalo žalovanému přidělovat žalobci jakoukoliv práci, kterou vykonávají akademičtí pracovníci, jimiž jsou nejen profesori, docenti a odborní asistenti, ale také lektoři a vědečtí, výzkumní a vývojoví pracovníci podílející se na pedagogické činnosti, což samozřejmě má své konsekvence s jejich zařazením do mzdové třídy, které upravuje VMP vysoké školy, který u jednotlivých tříd stanoví také povinné kvalifikační předpoklady. Vztaheno na posuzovanou věc žalobce, který byl docentem s praxí více než 6 let, měl být podle těchto povinných kvalifikačních předpokladů VMP žalovaného zařazen do mzdové třídy AP3. U mzdové třídy AP1, do níž byl žalobce zařazen s účinností od 1. 1. 2015, bylo totiž povinným kvalifikačním předpokladem podle VMP žalovaného jen magisterské vysokoškolské vzdělání nebo dosažení titulu Ph.D. Th.D. nebo CSc., nebo srovnatelného postavení v zahraničí. Na výše uvedeném nemohl nic změnit ani argument žalovaného, že jeho vnitřním mzdovým předpisem nebyl stanoven závazný katalog pracovních pozic, kodifikující jednotlivé druhy práce. Ostatní výtky žalovaného ve vztahu k řešení této sporné otázky shledal odvolací soud irelevantními.
36. Jako správný shledal odvolací soud rovněž závěr prvostupňového soudu o tom, že Metodika stanovila další podmínky pro zařazení pracovníků filozofické fakulty do mzdových tříd na rámec VMP žalovaného a v rozporu se zásadou vyplývající z ustanovení § 110 odst. 1 zák. práce, když VMP žalovaného obsahoval jednotná pravidla pro zařazení všech svých zaměstnanců do mzdových tříd tak, aby všem zaměstnancům byla zajištěna stejná mzda za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty, respektující odlišnosti dané jednotlivými fakultami, popřípadě jednotlivými obory.
37. Článek 4 VMP žalovaného stanovil charakteristiky mzdové třídy. Podle bodu 1 podkladem pro zařazení pracovníka do profese je popis pracovních činností, kterým musí vycházet z druhu práce sjednané v pracovní smlouvě a z práce, kterou bude pracovník skutečně vykonávat. Podle bodu 4 pracovní činnosti u žalovaného jsou rozděleny podle kategorií pracovníků. Podle bodu 7 žalovaný zařadí akademického nebo vědeckého pracovníka do takové mzdové třídy, aby rozhodující část pracovních činností uvedených v katalogu prací u této třídy byla obsažena v popisu pracovní činnosti pracovníka. Katalog prací pro akademické a vědecké pracovníky je uveden v příloze č. 3 VMP žalovaného, v níž je u každé mzdové třídy uvedená charakteristika pracovních činností, které spadají do dané třídy, včetně označení povinných kvalifikačních předpokladů. Jinými slovy řečeno konkrétní mzdová třída se liší od jiných charakteristikou pracovních činností a povinnými kvalifikačními předpoklady. Metodika filozofické fakulty nad rámec těchto předpokladů pro zařazení svých pracovníků do mzdové třídy stanovila kumulativní splnění činností pod body 1 až 3 a jednu z činností pod body 4 – 6. Odvolací soud plně sdílí právní názor prvostupňového soudu, že kumulativní splnění činností se z článku 4 vnitřního mzdového předpisu žalovaného nepodává, když podle něho měl být pracovník žalovaného zařazen do mzdové třídy na základě dohodnutého druhu práce v pracovní smlouvě, specifikovaného v popisu práce, resp. náplně práce tak, aby rozhodující část pracovních činností uvedených v příloze č. 3 VMP, obsahujícího katalog prací pro akademické a vědecké

pracovníky, u dané třídy byla obsažena v popisu pracovních činností pracovníka. Úvaha soudu I. stupně uvedena na č. l. 13 bod 21 napadeného rozsudku je proto zcela legitimní a na místě.

38. Odvolací soud rovněž souhlasí se soudem I. stupně v tom, že Metodika nad rámec VMP stanovila limity finančních rozpočtů projektů, které vyhovovaly charakteristice dané mzdové třídy, a že nepředstavovala pouhou konkretizaci některých pojmů; tedy že stanovila nad rámec vnitřního mzdového předpisu další kritéria pro zařazení pracovníků filosofické fakulty do mzdové třídy. Je sice pravdou, že z VMP vyplývá oprávnění děkana fakulty provést zařazení zaměstnanců fakulty do mzdových tříd, nicméně takové zařazení musí být provedeno tak, aby korespondovalo s VMP žalovaného pro zařazení jeho zaměstnanců do mzdové třídy, resp. pro zařazení zaměstnanců jednotlivých fakult do mzdové třídy.
39. K nesouhlasu odvolatele s názorem soudu I. stupně, že pro všechny fakulty žalovaného musí platit jednotná pravidla, který podle žalovaného nezohledňuje jistou formu autonomie orgánu fakulty a je příliš formalisticky, odvolací soud poznamenává, že forma autonomie orgánu fakulty se při řešení této sporné otázky ani uplatnit nemohla, neboť z logiky věci je zcela zřejmé, že případná specifika fakulty bylo možno sice promítnout v její Metodice, nicméně ta zcela musela vycházet z VMP žalovaného a být s ním v souladu tak, aby byla respektována zásada, že všem zaměstnancům žalovaného, tj. na všech jeho fakultách, přísluší za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty stejná mzda ve smyslu § 110 odst. 1 zák. práce.
40. Odvolací soud považuje za správný argument žalobce, že výtky žalovaného ve vztahu k aplikaci katalogu prací jsou v rozporu s článkem 4 odst. 7 VMP, který vychází z rovnosti jednotlivých okruhů činností a který jako zásadní kritérium pro zařazení pracovníků do mzdové třídy označuje zařaditelnost „rozhodující části pracovních činností zaměstnance“ do některé z označených pracovních činností. V daném případě pak bylo v řízení jednoznačně prokázáno, že rozhodující část vykonávané pracovní činnosti žalobce v době před i po 1. 1. 2015 odpovídala činností mzdové třídy AP3 (bod 3, 4, 5) a že žalobce také splňoval povinné kvalifikační předpoklady pro zařazení do této třídy.
41. K námitce žalovaného, že soud I. stupně pracoval s pojmem „rozhodující část pracovních činností“ pouze mechanicky a nevypořádal se s jeho tvrzením, že ho je třeba vykládat z hlediska důležitosti pracovních činností, která VMP byla stanovena určením pořadí těchto činností u jednotlivých mzdových tříd, odvolací soud odkazuje na shora uvedené.
42. Ani námitku žalovaného, že prvostupňový soud nesprávně interpretoval ustanovení článku 5 odst. 2 VMP, o stanovení výše mzdového tarifu v rámci příslušné mzdové třídy, nepokládá odvolací soud za opodstatněnou, protože ve shodě se soudem I. stupně je přesvědčen o tom, že interpretace tohoto ustanovení je zcela přiléhavá, resp. jeho výklad odpovídá smyslu a účelu této úpravy VMP žalovaného. Pokud by totiž žalovaný měl v úmyslu stanovit jen možnost k délce předchozí odborné praxe pracovníka přihlédnout, zajisté by zvolil jiné slovní vyjádření této možnosti tak, aby výklad tohoto ustanovení byl jednoznačný, např. že „*lze přihlédnout*“, nebo „*může přihlédnout*“. Za situace, kdy použil výraz *přihlédne*, lze na základě výkladových pravidel a právní logiky dovést, že se jednalo o povinnost žalovaného přihlédnout k délce předchozí odborné praxe žalobce při stanovení výše jeho mzdového tarifu v rámci rozpětí příslušné mzdové třídy.
43. Prvostupňový soud při posuzování oprávněnosti základu žalobního nároku nepřihlédl také správně k náplni práce žalobce ze dne 10. 12. 2014 z důvodu účelového jednání žalovaného, vedeného snahou o legitimní zařazení žalobce do mzdové třídy AP1, neboť tato náplň práce navazovala na dohodu o změně pracovní smlouvy ze dne 16. 12. 2014, k níž nebylo možné

Shodu s prvopisem potvrzuje Dana Beránková.

přihlédnout z důvodu, že druh práce byl vymezen tak široce, že z něj nelze vycházet, a proto pro zařazení žalobce do příslušné mzdové třídy bylo podstatné jen to, jakou práci fakticky u žalovaného vykonával, respektující zásadu uvedenou v článku 4 bod 1 VMP, a vycházející z toho, že podkladem pro zařazení žalobce byl popis jeho pracovních činností, který vycházel z platně sjednaného druhu práce v pracovní smlouvě, tj. „docent pro obor obecná jazykověda“, stanovený v jeho náplni práce ze dne 7. 3. 2013, případně v popisu práce bez uvedení data.

44. Konečně odvolací soud sdílí i argumentaci prvostupňového soudu o tom, že jednotlivé činnosti uváděné u jednotlivých mzdových tříd jsou ve své důležitosti rovnocenné, a v tomto směru považuje za nedůvodný argument žalovaného o tom, že je naopak z nich zřejmá jejich hierarchie. Okolnost, že žalobce nevykonával činnosti uvedené pod bodem 1 a 2 mzdové třídy AP3 je podle odvolacího soudu zcela nerozhodná. Tato skutečnost mohla být ve vztahu k žalobci řešena prostřednictvím jiných nástrojů, které zákoník práce zaměstnavateli dává při neplnění některých pracovních činností. V tomto směru je však třeba akcentovat, že žalovaný ani v řízení neprokazoval, že by žalobce upozorňoval např. na to, že nevyvíjí žádnou publikační činnost, event. vědecký výzkum, resp. že se nepodílí na vedení a koordinaci výzkumných projektů a že žalobci učinil nějaký návrh na snížení jeho pracovního úvazku či učinil ve vztahu k němu nějaké organizační opatření s ohledem na jeho tvrzení, že žalobce nevykonával práci ve standardním rozsahu pracovního úvazku 40 hodin týdně. V této souvislosti nemohl odvolací soud pominout obsah návrhu nadřízeného žalobce dr. Pavla M. na zařazení žalobce do mzdové třídy s účinností od 1. 1. 2015, v němž bylo navrhováno zařazení žalobce do mzdové třídy AP2 až AP1 nebo snížení jeho úvazku na 0,5 vzhledem k rozsahu výukové povinnosti.
45. Odvolací soud s ohledem na shora uvedené uzavírá, že závěr soudu I stupněm o tom, že v důsledku neoprávněného přeřazení žalobce s účinností od 1. 1. 2015 do mzdové třídy AP1 byla žalobci způsobena škoda, spočívající v rozdílu ve výši mzdy, na kterou měl žalobce v rozhodném období nárok a výši mzdy, která byla žalobci v rozhodném období vyplácena (§ 265 *zák. práce*). Otázka výše této škody bude soudem I. stupně řešena v dalším řízení.
46. Ani odvolací důvod podle § 205 odst. 1 písm. g) o. s. ř. není však naplněn, a proto byl mezitímní rozsudek prvostupňového soudu jako věcně správný potvrzen podle § 219 o. s. ř.
47. V konečném rozhodnutí neopomene soud I. stupně rozhodnout také o náhradě nákladů tohoto odvolacího řízení (§ 224 odst. 3 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 prvním stupni, a to za podmínek uvedených § 237 o. s. ř.

Praha 5. června 2019

Mgr. René Fischer v. r.
předseda senátu

Shodu s prvopisem potvrzuje Dana Beránková.