

Praha, 14. května 2021

**Krajský soud v Hradci Králové**  
**Okresní soud v Havlíčkově Brodu**  
**Okresní soud v Hradci Králové**  
**Okresní soud v Chrudimi**  
**Okresní soud v Jičíně**  
**Okresní soud v Náchodě**  
**Okresní soud v Pardubicích**  
**Okresní soud v Rychnově nad Kněžnou**  
**Okresní soud v Semilech**  
**Okresní soud ve Svitavách**  
**Okresní soud v Trutnově**  
**Okresní soud v Ústí nad Orlicí**

*Datovou schránkou*

Vážení,

ve smyslu zákona č. 106/1999 Sb., o svobodném přístupu k informacím, v platném znění, Vás žádám o zpřístupnění následujícího výstupu orgánu veřejné moci

**jakékoliv pravomocné rozhodnutí ve Vaší soudní příslušnosti, kterým bylo rozhodnuto v pracovněprávním sporu ve věci rovného odměňování ve smyslu § 110 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, v platném znění.**

Ve smyslu § 17 odst. 2 zákona č. 106/1999 Sb. žádám o potvrzení předpokládané výše úhrady nákladů, budou-li účtovány. Informaci žádám poskytnout v písemné formě a zaslat do mé datové schránky.

Za jejich poskytnutí předem děkuji. Poskytnutá rozhodnutí budou analyzována pro akademické, vědecké a další účely.

Informace mi pošlete do datové schránky **xxxxxxx**.

S pozdravem,

xxxxxxxxxxxxxxxx

# OKRESNÍ SOUD V ÚSTÍ NAD ORLICÍ

Husova 975, 562 17 Ústí nad Orlicí

---

tel.: 465 567 111, fax: 465 523 269, e-mail: podatelna@osoud.uno.justice.cz, IDDS: rjrabj7

**NAŠE ZNAČKA:** 51 Si 143/2021

**VAŠE ZNAČKA:**

**VYŘIZUJE:** Jan Gregar

**DNE:** 17. května 2021

Vážený pán

Vážený pane docente,

na základě Vaší žádosti ze dne 14.5.2021 Vám v příloze zasílám anonymizovaný rozsudek zdejšího soudu č.j. 5 C 194/2019-151 ze dne 23.10.2019, který nabyl právní moci dne 24.8.2020

S pozdravem

Bc. Jan Gregar v. r.  
ředitel správy soudu

Příloha: anonymizovaný rozsudek 1x



ČESKÁ REPUBLIKA  
**ROZSUDEK**  
**JMÉNEM REPUBLIKY**  
(anonymizovaný opis)

Okresní soud v Ústí nad Orlicí rozhodl v senátě složeném z předsedkyně [titul] Dany Anderové a přísedících Mgr. Václava Nepokoje a Josefa Augustiňáka ve věci

žalobce: [osobní údaje žalobce]  
bytem [adresa]  
zastoupený advokátem Mgr. Martinem Vackem  
sídlem Tržiště 366/13, 118 00 Praha 1 - Malá Strana

proti

žalovanému: [osobní údaje žalovaného]  
sídlem [adresa]  
zastoupený advokátem JUDr. Dominikem Brůhou Ph.D.  
sídlem Koněvova 54/1107, 130 00 Praha 3

**o zaplacení částky 67.088,64 Kč s příslušenstvím**

**takto:**

- I. Žaloba, kterou se žalobce domáhá toho, aby žalovanému byla uložena povinnost zaplatit žalobci dlužný příplatek za odbornou praxi za období od 1.6.2016 do 31.1.2019, v následující výši:
  - 1.380 Kč za období od 1.6.2016 do 30.6.2016, navýšených o zákonný úrok z prodlení 8,05 % ročně za období od 16.7.2016 až do zaplacení;
  - 1.620 Kč za období od 1.7.2016 do 31.7.2016, navýšených o zákonný úrok z prodlení 8,05 % ročně za období od 16.8.2016 až do zaplacení;

- 2.160 Kč za období od 1.8.2016 do 31.8.2016, navýšených o zákonný úrok z prodlení 8,05 % ročně za období od 16.9.2016 až do zaplacení;
- 2.100 Kč za období od 1.9.2016 do 30.9.2016, navýšených o zákonný úrok z prodlení 8,05 % ročně za období od 16.10.2016 až do zaplacení;
- 1.890 Kč za období od 1.10.2016 do 31.10.2016, navýšených o zákonný úrok z prodlení 8,05 % ročně za období od 16.11.2016 až do zaplacení;
- 2.220 Kč za období od 1.11.2016 do 30.11.2016, navýšených o zákonný úrok z prodlení 8,05 % ročně za období od 16.12.2016 až do zaplacení;
- 1.860 Kč za období od 1.12.2016 do 31.12.2016, navýšených o zákonný úrok z prodlení 8,05 % ročně za období od 16.1.2017 až do zaplacení;
- 1.746 Kč za období od 1.1.2017 do 31.1.2017, navýšených o zákonný úrok z prodlení 8,05 % ročně za období od 16.2.2017 až do zaplacení;
- 1.920 Kč za období od 1.2.2017 do 28.2.2017, navýšených o zákonný úrok z prodlení 8,05 % ročně za období od 16.3.2017 až do zaplacení;
- 2.262 Kč za období od 1.3.2017 do 31.3.2017, navýšených o zákonný úrok z prodlení 8,05 % ročně za období od 16.4.2017 až do zaplacení;
- 1.698 Kč za období od 1.4.2017 do 30.4.2017, navýšených o zákonný úrok z prodlení 8,05 % ročně za období od 16.5.2017 až do zaplacení;
- 2.154 Kč za období od 1.5.2017 do 31.5.2017, navýšených o zákonný úrok z prodlení 8,05 % ročně za období od 16.6.2017 až do zaplacení;
- 1.920 Kč za období od 1.6.2017 do 30.6.2017, navýšených o zákonný úrok z prodlení 8,05 % ročně za období od 16.7.2017 až do zaplacení;
- 1.116 Kč za období od 1.7.2017 do 31.7.2017, navýšených o zákonný úrok z prodlení 8,05 % ročně za období od 16.8.2017 až do zaplacení;
- 2.052 Kč za období od 1.8.2017 do 31.8.2017, navýšených o zákonný úrok z prodlení 8,05 % ročně za období od 16.9.2017 až do zaplacení;
- 1.992 Kč za období od 1.9.2017 do 30.9.2017, navýšených o zákonný úrok z prodlení 8,05 % ročně za období od 16.10.2017 až do zaplacení;
- 2.178 Kč za období od 1.10.2017 do 31.10.2017, navýšených o zákonný úrok z prodlení 8,05 % ročně za období od 16.11.2017 až do zaplacení;
- 1.998 Kč za období od 1.11.2017 do 30.11.2017, navýšených o zákonný úrok z prodlení 8,05 % ročně za období od 16.12.2017 až do zaplacení;
- 1.548 Kč za období od 1.12.2017 do 31.12.2017, navýšených o zákonný úrok z prodlení 8,5 % ročně za období od 16.1.2018 až do zaplacení;
- 1.728 Kč za období od 1.1.2018 do 31.1.2018, navýšených o zákonný úrok z prodlení 8,5 % ročně za období od 16.2.2018 až do zaplacení;
- 1.842 Kč za období od 1.2.2018 do 28.2.2018, navýšených o zákonný úrok z prodlení 8,5 % ročně za období od 16.3.2018 až do zaplacení;
- 2.052 Kč za období od 1.3.2018 do 31.3.2018, navýšených o zákonný úrok z prodlení 8,5 % ročně za období od 16.4.2018 až do zaplacení;
- 2.085 Kč za období od 1.4.2018 do 30.4.2018, navýšených o zákonný úrok z prodlení 8,5 % ročně za období od 16.5.2018 až do zaplacení;

- 2.262 Kč za období od 1.5.2018 do 31.5.2018, navýšených o zákonný úrok z prodlení 8,5 % ročně za období od 16.6.2018 až do zaplacení;
- 1.890 Kč za období od 1.6.2018 do 30.6.2018, navýšených o zákonný úrok z prodlení 9 % ročně za období od 16.7.2018 až do zaplacení;
- 1.080 Kč za období od 1.7.2018 do 31.7.2018, navýšených o zákonný úrok z prodlení 9 % ročně za období od 16.8.2018 až do zaplacení;
- 1.800 Kč za období od 1.8.2018 do 31.8.2018, navýšených o zákonný úrok z prodlení 9 % ročně za období od 16.9.2018 až do zaplacení;
- 1.800 Kč za období od 1.9.2018 do 30.9.2019, navýšených o zákonný úrok z prodlení 9 % ročně za období od 16.10.2018 až do zaplacení;
- 2.094 Kč za období od 1.10.2018 do 31.10.2018, navýšených o zákonný úrok z prodlení 9 % ročně za období od 16.11.2018 až do zaplacení;
- 1.854 Kč za období od 1.11.2018 do 30.11.2018, navýšených o zákonný úrok z prodlení 9 % ročně za období od 16.12.2018 až do zaplacení;
- 1.260 Kč za období od 1.12.2018 do 31.12.2018, navýšených o zákonný úrok z prodlení 9,75 % ročně za období od 16.1.2019 až do zaplacení;
- 1.494 Kč za období od 1.1.2019 do 31.1.2019, navýšených o zákonný úrok z prodlení 9,75 % ročně za období od 16.2.2019 až do zaplacení, se zamítá.

II. Žalobce je povinen nahradit žalovanému náklady řízení ve výši 24.943,90 Kč, do tří dnů od právní moci rozsudku, k rukám zástupce žalovaného JUDr. Dominika Brůhy Ph.D., advokáta, se sídlem Koněvova 54/1107, Praha 3.

### Odůvodnění:

1. Žalobou doručenou soudu dne 24.6.2019 se žalobce domáhá toho, aby žalovanému byla uložena povinnost zaplatit žalobci celkem částku 67.088,64 Kč, tj. dlužný příplatek za odbornou praxi za období od června 2016 do ledna 2019 ve výši 59.028 Kč, navýšenou o zákonné úroky z prodlení. Žalobce žalobu odůvodnil tím, že byl v období od 1.6.1993 do 31.7.1995 a následně v období od 20.4.1999 do 31.3.2019 zaměstnancem žalovaného v pracovním poměru, přičemž v období od 20.4.1999 do 31.3.2019 byl zaměstnán na personálním útvaru a v období od 1.8.2008 do 30.9.2016 zastával pozici vedoucího personálního útvaru žalovaného a v období od 1.10.2016 do 31.3.2019 zastával pozici vedoucího personálního útvaru a útvaru mzdového účetnictví. Pracovní poměr se žalobcem byl ze strany žalovaného ukončen výpovědí ze dne 28.1.2019, a to z důvodu údajné organizační změny, v jejímž důsledku došlo ke zrušení jeho pracovního místa. V důsledku pracovní neschopnosti žalobce a uplynutím ochranné doby pracovní poměr žalobce skončil uplynutím výpovědní doby ke dni 17.6.2019. Žalobce byl za práci pro zaměstnavatele odměňován základní jednosložkovou mzdou splatnou ve smyslu ustanovení vnitřního mzdového předpisu v období od desátého do patnáctého dne následujícího kalendářního měsíce. Na základě mzdového předpisu zaměstnancům žalovaného vznikl nárok i na různé druhy příplatků včetně příplatku za odbornou praxi. Nárok na příplatek za odbornou praxi zaměstnancům žalovaného vzniká, jak uvádí článek 5 písm. g) vnitřního mzdového předpisu pro fiskální rok 2019, po dosažení plánovaného počtu odpracovaných let automaticky bez nutnosti o příplatek požádat. Nárok na příplatek za odbornou praxi shodně upravuje i článek 3 písm. f) vnitřního předpisu žalovaného o odměňování zaměstnanců pro fiskální rok 2017, i článek 5 písm. g) vnitřního mzdového předpisu pro fiskální rok 2018. Všechny výše uvedené ustanovení příslušných vnitřních předpisů obsahují též shodnou sankční úpravu pro snížení, resp. nepřiznání příplatku, z důvodu neuspokojivých pracovních výsledků, absence patřičné kvalifikace, neomluvených absencí nebo porušení léčebného režimu. Žalobce byl zaměstnán v pracovním poměru u

žalovaného nepřetržitě od 20.4.1999. Vzhledem k tomu mu v souladu s příslušnými mzdovými předpisy zaměstnavatele za fiskální roky 2017, 2018 i 2019 náležel příplatek za odbornou praxi v nejvyšší stanovené výši, tj. za více než patnáct odpracovaných let, ve výši 12 Kč za každou odpracovanou hodinu. Příplatek měl být žalobci vyplácen současně se základní mzdou vždy k desátému až patnáctému dni následujícího měsíce. Příplatek za odbornou praxi žalobci ve fiskálním roce 2017 a 2018 vyplácen nebyl, a to s odvoláním na ustanovení článku 3 písm. f) vnitřního předpisu o odměňování zaměstnanců pro fiskální rok 2017, resp. článku 5 písm. g) vnitřního mzdového předpisu pro fiskální rok 2018, dle nichž příplatek za odbornou praxi náleží zaměstnancům odměňovaným hodinovou mzdou, přičemž žalobce patřil mezi zaměstnance odměňované měsíční mzdou. Příplatek za odbornou praxi nebyl žalobci vyplácen ani ve fiskálním roce 2019 s odvoláním na zařazení žalobce do blíže nespecifikované kategorie, „exempt“, které příplatek za odbornou praxi dle článku 5 písm. g) vnitřního předpisu nenáleží. Žalobce je přesvědčen, že ustanovení vnitřních mzdových předpisů žalovaného pro fiskální roky 2017, 2018 a 2019, dle nichž příplatek za odbornou praxi náleží pouze některým zaměstnancům, jsou v rozporu s právními předpisy, zejm. s ustanovením § 16 odst. 1 zákoníku práce, jenž stanoví povinnost rovného zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty a odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání. Dle přesvědčení žalobce není přípustné, aby příplatek, na nějž zaměstnancům vzniká nárok automaticky v návaznosti na délku trvání pracovního poměru u žalovaného, byl vyplácen pouze určitému zaměstnavatelem bez jakéhokoliv objektivního kritéria vymezenému okruhu zaměstnanců, resp. naopak zaměstnavatelem subjektivně vymezené kategorii zaměstnanců vyplácen nebyl. Je-li kritériem pro výplatu příplatku délka trvání pracovního poměru u zaměstnavatele, dle přesvědčení žalobce neexistuje legitimní důvod, proč by měli tento příplatek pobírat pouze zaměstnanci odměňovaní hodinovou mzdou a zaměstnanci stejně dlouho pracující pro zaměstnavatele odměňovaní měsíční mzdou nikoliv. Nemůže existovat legitimní důvod k vytvoření speciální kategorie zaměstnanců, která byla vytvořena pouze za účelem vyloučení některých zaměstnanců z nároku na příplatek za odbornou praxi. Takovouto praxi žalovaného žalobce považuje za diskriminační a hrubě porušující zásadu rovného zacházení, a to co do podmínek odměňování a poskytování peněžitých plnění zaměstnancům. Nepřípustnost nerovného zacházení při určování příplatku k základní mzdě potvrzuje i rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 26.5.2016 č.j. 21 Cdo 2863/2015. Žalobce dále v žalobě odkazuje na rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 24.8.2006 sp. zn. 21 Cdo 1486/2005, podle kterého jednou z oblastí, v nichž jsou zaměstnavatelé povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, je odměňování za práci a nerovné zacházení při poskytování pobídkových složek mzdy může vyplývat z rozhodnutí zaměstnavatele o přiznání této složky mzdy na základě zhodnocení dosažených pracovních výsledků zaměstnance nebo může být založeno již samotným vnitřním předpisem zaměstnavatele stanovícím podmínky pro přiznání nároku na pobídkovou složku mzdy. Žalobce zdůrazňuje, že je žalovaný jako zaměstnavatel odpovědný za škodu, kterou zaměstnancům způsobuje porušením právních předpisů ve smyslu § 265 zákoníku práce, přičemž za porušení právních předpisů se považuje i porušení § 16 odst. 1 zákoníku práce, tj. bezdůvodné nerovné zacházení se zaměstnanci, jak vyplývá i z rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 3976/2013. Dle přesvědčení žalobce z uvedených závěrů rozsudku Nejvyššího soudu ČR plyne, že pro odlišné odměňování nebo stanovení odlišného systému odměňování mezi zaměstnanci musí existovat objektivní důvody. Žalobce však žádné důvody, proč by příplatek, který je nárokovatelný a odstupňovaný s ohledem na délku trvání pracovního poměru u žalovaného a jehož smyslem a účelem je motivace k setrvání v dlouhodobém pracovním poměru u žalovaného, měl podléhat dalším kritériím, které nijak nesouvisí s délkou práce pro žalovaného a ani s kvalitou práce, kvalifikací nebo pracovní etikou. Jedná se o zcela subjektivně stanovená kritéria. Dle přesvědčení žalobce byla tato kritéria stanovena zcela účelově, s cílem penalizovat některé zaměstnance, se kterými bylo či je vedení žalovaného v osobním konfliktu. Z těchto

důvodů má žalobce za to, že mu za období od června 2016 do března 2017, dále za období od dubna 2017 do března 2018 a v období od dubna 2018 do ledna 2019, vznikl nárok na příplatek za odbornou praxi ve smyslu ustanovení příslušných vnitřních mzdových předpisů, a to za celé uvedené období ve výši 12 Kč za hodinu - celkem 67.088,64 Kč dle jednotlivých měsíčně rozepsaných nároků.

2. Žalovaný k žalobě uvedl, že se žalobou nesouhlasí a navrhuje, aby soud žalobu v plném rozsahu zamítl jako nedůvodnou. Žalovaný činí nesporným, že v postavení zaměstnavatele stanovil v rozhodném období od června 2016 do ledna 2019 bližší podmínky odměňování svých zaměstnanců vnitřními mzdovými předpisy vydávanými vždy pro příslušný fiskální rok. Uvedenými vnitřními předpisy bylo mj. stanoveno právo na tzv. příplatek za odbornou praxi, jehož zaplacení se podanou žalobou žalobce domáhá. Právo na příplatek a jeho výši byly podmíněny odpracováním určitého počtu let u žalovaného, ovšem se nejednalo o jedinou podmínku, jejíž splnění by samo o sobě zakládalo právo zaměstnance na příplatek. Příplatek v rozhodném období náležel pouze striktně vymezené kategorii, resp. později kategoriím zaměstnancům žalovaného. Nelze souhlasit s tvrzením žalobce, že vyplácení příplatku pouze určité kategorii zaměstnanců bylo nepřipustné. Naopak pravidlo stanovené žalovaným prostřednictvím vnitřních mzdových předpisů s tím, že příplatek bude poskytován jen některým kategoriím zaměstnanců (kategorie Direct a s účinností od 1.4.2018 zaměstnancům kategorie INDirect a NonExempt) byl a je zcela legitimní a odpovídá zákonným kritériím spravedlivého odměňování založeným na hlediscích složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce (§ 110 zákoníku práce). Kritérium dosažení odpracovaných let bylo až druhotné. Nelze souhlasit s tvrzením žalobce, že smyslem a účelem příplatku je motivace k setrvání v dlouhodobém pracovním poměru. K tomuto účelu byl u žalovaného vytvořen samostatný věrnostní program, rovněž upravený ve vnitřních předpisech. Smyslem a účelem příplatku za odbornou praxi bylo mzdové ohodnocení odborné praxe, kterou zaměstnanci kategorie Direct a odměňování hodinovou mzdou a posléze zaměstnanci kategorie Direct, INDirect a NonExempt postupně v rámci zaměstnání získali a prohloubili si, čímž pro zaměstnavatele zvýšili hodnotu své práce a jejich výsledků. Naproti tomu u zaměstnanců kategorie Exempt se odpovídající míra odborné praxe a zkušeností předpokládá a je samotnou podmínkou pro výkon práce v této kategorii. Z tohoto důvodu není speciálně ohodnocena příplatkem. K jednotlivým kategoriím zaměstnanců žalovaný uvedl, že jsou rozděleni do čtyř kategorií - Direct, INDirect, Exempt a NonExempt, když tyto kategorie zaměstnanců u žalovaného existují řadu let, jsou běžně užívány v podnikové praxi, zmiňovány ve mzdových předpisech, kolektivní smlouvě a dalších vnitropodnikových dokumentech a systémech, odpovídají prostředí a terminologii používané mateřskou společností žalovaného v USA a ostatními společnostmi skupiny [anonymizováno] působícími na trhu v USA, Evropě a Asii. Jednoznačně jsou definovány v dokumentu prezentace Global Headcount Reporting 2018 (str. 25-28). Zaměstnanci jsou do jednotlivých kategorií zařazeni na základě objektivně existujících hledisek obecné charakteristiky vykonávané práce a subordinací. Kategorizace zaměstnanců má jasnou a logickou strukturu včetně vymezení konkrétních pracovních pozic v dané kategorii a jednotlivé kategorie se liší požadavky na dosažené vzdělání a kvalifikaci zaměstnance. Žalobce pracující v rozhodném období na pozici vedoucího personálního útvaru, později vedoucího personálního útvaru a útvaru mzdového účetnictví, byl v rozhodném období uplatněném v žalobě zařazen po celou dobu do kategorie Exempt, tedy kategorie zaměstnanců - specialistů, kteří ovlivňují a mají přímou odpovědnost za přijímání, propouštění anebo kázeňské postihy zaměstnanců žalovaného, nebo pracují v rámci své procesní způsobilosti samostatně bez potřeby vedení manažerem. Žalovaný nesouhlasí s tvrzením žalobce o údajném vytvoření kategorie Exempt k vyloučení některých zaměstnanců z nároku na příplatek. Účelovost a nepravdivost tvrzení žalobce ve vztahu ke kategorizaci zaměstnanců je podtržena faktem, že sám žalobce působil v pozici vedoucího personálního útvaru, se s kategorizací zaměstnanců v rámci své pracovní činnosti běžně setkával, používal ji a proti rozdělení zaměstnanců do kategorií ničeho nenamítal. Žalovaný odmítá i tvrzení žalobce, že kritéria pro

určení kategorií byla stanovena zcela účelově s cílem penalizovat některé zaměstnance, se kterými je nebo bylo vedení zaměstnavatele v osobním konfliktu. Pokud by tomu tak bylo, tak by vedení žalovaného, tedy zaměstnavatele, bylo v osobním konfliktu se všemi členy vedení žalovaného v závodu [obec], tedy bylo by v konfliktu i samo se sebou. Žalovaným používané kategorie jsou zcela běžné v anglosaských korporacích a lokální vedení společnosti na jejich volbu nemá vliv, neboť jsou stanoveny napříč všemi divizemi [anonymizováno]. Žalovaný odmítá, že by při stanovení práva na příplatek porušil zásadu rovného zacházení, tedy odměňování, se zaměstnanci vyplývající z § 16 a § 110 zákoníku práce. Právo zaměstnance na rovné odměňování nelze chápat absolutně, ale vždy je nutné vycházet z porovnání odměňování zaměstnanců vykonávajících stejnou práci nebo práci stejné hodnoty, tedy zda jde o práci shodnou nebo srovnatelnou z hlediska všech srovnávacích kritérií uvedených v ustanovení § 110 odst. 2 až 5 zákoníku práce. Není-li shoda, tedy srovnatelnost, v některém z těchto komparačních kritérií, nejedná se o stejnou práci nebo práci stejné hodnoty ve smyslu ustanovení § 110 odst. 1 zákoníku práce (v tomto směru se žalovaný odkazuje na rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 436/2016). Zaměstnanci v jednotlivých kategoriích Direct, INDirect, Exempt a NonExempt ve vzájemné komparaci prokazatelně nevykonávají stejnou práci ani práci stejné hodnoty ve shora uvedeném smyslu. Z tohoto důvodu žalovaný považuje za přípustné a v souladu se zásadou rovného zacházení, stanoví-li zaměstnavatel jednotlivým kategoriím zaměstnanců mzdu jiným způsobem, v jiném složení, příp. na základě odlišné koncepce. Žalovaný při stanovení práva zaměstnanců na jednotlivé složky mzdy postupoval v souladu s právem zaměstnavatele diferencovat odměnu za práci podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce zaměstnanců ve smyslu § 110 zákoníku práce. Přiznání práva na příplatek pouze vyjmenovaným kategoriím zaměstnanců je tak legitimní a opodstatněné. Ze všech těchto důvodů lze dospět k závěru, že žalobci právo na příplatek za praxi v rozhodném období od června 2016 do ledna 2019 nepříslušelo.

3. Soud vzal za prokázané tyto skutečnosti:

4. Z pracovní smlouvy ze dne 20.4.1999 soud zjistil, že žalovaný jako zaměstnavatel a žalobce jako zaměstnanec uzavřeli pracovní smlouvu, dle které žalobce vykonával druh práce personalista provozně technický pracovník s místem výkonu práce [obec] a dnem nástupu do práce dne 20.4.1999. Pracovní poměr byl sjednán na dobu určitou - do 30.6.1999. Změnou pracovní smlouvy ze dne 30.6.1999 došlo ke sjednání pracovního poměru na dobu určitou do 30.9.1999, další změnou pracovní smlouvy ze dne 28.2.2000 došlo ke sjednání pracovního poměru na dobu neurčitou. Podle změny pracovní smlouvy ze dne 30.9.2016 došlo s účinností od 1.10.2016 ke změně druhu práce vedoucí personálního útvaru na druh práce vedoucí personálního útvaru a útvaru mzdového účetnictví. Výpověď ze dne 28.1.2019 dal žalovaný žalobci výpověď podle § 52 písm. c) zákoníku práce pro nadbytečnost s tím, že dne 21.1.2019 bylo přijato rozhodnutí zaměstnavatele o organizační změně spočívající ve snížení stavu zaměstnanců, a to s ohledem na sníženou poptávku trhu po výrobcích a službách zaměstnavatele a tím nutnost finanční optimalizace a zvýšení efektivity práce u zaměstnavatele. S účinností od 1.4.2019 byla zrušena pracovní pozice žalobce, a proto se počínaje tímto dnem stal pro zaměstnavatele nadbytečným. Žalobce byl informován o tom, že mu náleží odstoupné.

5. Podle vnitřního předpisu odměňování zaměstnanců účinného od 1.4.2016 soud zjistil, že se zabývá strukturou mzdy jednotlivých zaměstnanců žalovaného, nástupními mzdami zaměstnanců kategorie D, nástupními mzdami absolventů škol zařazených do profesí THP a příplatky. Tento vnitřní předpis uvažuje o příplatku za práci přesčas, příplatku za práci ve svátek, za prostředí, příplatek za práci v noci, příplatek za práci v sobotu a neděli, příplatek za pracovní pohotovost i příplatek za odbornou praxi. Nárok na tento příplatek za odbornou praxi upravuje vnitřní předpis žalovaného tak, že vzniká zaměstnancům odměňovaným hodinovou mzdou, kteří jsou zaměstnáni u žalovaného nejméně jeden rok. Navedení příplatků do údajů zaměstnance provádí automaticky po splnění podmínek útvar mzdového účetnictví bez žádosti zaměstnance, a to při době zaměstnání nad patnáct let 12 Kč za hodinu (výše příplatku je odstupňována podle počtu



odpracovaných let). Zároveň vnitřní předpis upravuje snížení tohoto příplatku v případě neomluvené absence, v případě zaměstnanců, kteří porušili léčebný režim, v případě zaměstnanců, který má opakovaně neuspokojivé pracovní výsledky nebo který nezíská nebo neobhájí certifikát pro výkon jimi vykonávané pracovní činnosti. V bodě 6 řeší tento vnitřní předpis mzdové zařazení, kde pod bodem A je uvedeno zařazení zaměstnanců do profesí, funkcí a tarifních stupňů. Podle tohoto ustanovení se mzda zaměstnanci poskytuje podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce, podle obtížnosti pracovních podmínek, podle pracovní výkonnosti a dosahování pracovních výsledků. Zařazování zaměstnanců do profesí, funkcí a tarifních stupňů pro kategorii D, je prováděno v souladu s jednotným katalogem prací podle povolání a stupňů, a dále se řídí přehledem pracovní činnosti společnosti. Zaměstnanci kategorie TH jsou dále zařazování do funkcí podle funkčního organizačního schématu společnosti vydaného personálním úsekem a schváleného vedením společnosti. Zaměstnanec je zařazen do příslušného tarifního stupně podle převážně vykonávané práce. Zařazování zaměstnanců do profesí, funkcí a tarifních stupňů spadá do kompetence přímého vedoucího zaměstnance, návrh schvaluje vedoucí střediska a předkládá ke kontrole finančního manažera a manažera lidských zdrojů, který předkládá návrh k rozhodnutí řediteli společnosti a dále ke konečnému schválení návrhu viceprezidentem lidských zdrojů [právnícká osoba]. Po tomto procesu schvalování zajistí útvar mzdového účetnictví navedení těchto údajů do mzdového systému. Podle bodu 9 je mzda splatná pozadu za měsíční období a splatnost mzdy je stanovena v rozsahu desátý až patnáctý den v měsíci.

6. Z vnitřního mzdového předpisu týkajícího se odměňování zaměstnanců účinného od 1.4.2017 soud zjistil, že opět upravuje základní mzdu a příplatky, mj. i příplatek za odbornou praxi, nazvaný také jako Stabilizační příplatek. I v tomto případě nárok na tento příplatek vzniká zaměstnancům odměňovaným hodinovou mzdou, kteří jsou zaměstnání u žalovaného nejméně jeden rok, bez ohledu na to, ve kterém závodě pracují. Jsou upraveny stejné podmínky pro vyplácení příplatku za odbornou praxi, při počtu odpracovaných let déle než patnáct let činí výše příplatku 12 Kč/hodina. [příjmení] způsobem je upraveno snižování tohoto příplatku. Kromě příplatku za odbornou praxi v bodě 16 tento vnitřní předpis stanoví také věrnostní program, který také zohledňuje počet odpracovaných let.

7. Z vnitřního mzdového předpisu týkajícího se odměňování zaměstnanců platného od 1.4.2018 stanoví žalovaný jako zaměstnavatel opět strukturu mzdy svých zaměstnanců a v bodě 5 pod písm. a) až g) stanovuje různé příplatky, pod písm. g) je opět upraven příplatek za odbornou praxi tak, že nárok na tento příplatek vzniká zaměstnancům kategorie Direct, INDirect a NonExempt. Jinak jsou podmínky pro nárok na tento příplatek upraveny obdobně při počtu odpracovaných let déle než patnáct let, činí výše příplatku 12 Kč za hodinu. V bodě 16 je opět upravena věrnostní odměna při počtu odpracovaných let déle než sedm let, je výše odměny 10.000 Kč.

8. Ze mzdového listu žalobce soud zjistil, že v roce 2018 mu byla od ledna do března vyplácena tarifní mzda ve výši 43.500 Kč a od dubna do konce roku 45.680 Kč. V listopadu 2018 mu byl vyplácen bonus za věrnost ve výši 10.000 Kč.

9. Ze mzdového listu pro rok 2017 soud zjistil, že žalobci byla v měsících lednu až březnu 2017 vyplácena tarifní mzda ve výši 37.482 Kč a od dubna do listopadu 2017 40.670 Kč a v prosinci 2017 43.500 Kč. Jím vykonávané pracovní místo je ve mzdovém listu označeno jako vedoucí útvaru. V měsíci listopadu 2017 byl žalobci vyplácen bonus za věrnost ve výši 10.000 Kč.

10. Ze mzdového listu pro rok 2016 soud zjistil, že žalobci od ledna do března 2016 byla vyplácena tarifní mzda ve výši 31.000 Kč, od dubna do října 2016 tarifní mzda ve výši 33.170 Kč a od listopadu do prosince tarifní mzda ve výši 37.482 Kč.

11. Předžalobní výzvou datovanou dnem 4.6.2019 se žalobce domáhal vůči žalovanému doplacení příplatku za odbornou praxi za období od května 2016 do ledna 2019 včetně příslušenství - celkem 69.376,09 Kč.

12. Z kolektivní smlouvy účinné od 1.4.2017 do 31.3.2018 soud zjistil, že se zabývá ve svém bodě VI. i odměňováním zaměstnanců, zakotvuje dohodu stran o tom, že budou od 1.4.2017 všem zaměstnancům zvýšeny tarifní (základní) mzdy o 8,5 %. Jsou zde zakotveny náhrady mzdy, termíny výplaty, věrnostní program. Z kolektivní smlouvy platné od 1.4.2016 do 31.3.2017 soud zjistil, že odměňování zaměstnanců je zakotveno v části pod písm. E, kde je sjednán nárůst mezd o 4 % s platností od 1.4.2016. Z kolektivní smlouvy účinné od 1.4.2019 do 31.3.2020 soud zjistil, že v § 24 části VI. upravuje odměňování zaměstnanců tak, že od 1.4.2019 budou všem zaměstnancům zvýšeny základní mzdy o 7 %. V § 27 je upravena věrnostní odměna s tím, že podmínky pro výplatu jsou detailně upraveny v aktuálním znění vnitřního předpisu. § 28 se zabývá kategorizací s tím, že zakotvuje, že kategorizace je ohodnocení práce zaměstnanců v kategoriích Direct a INDirect dle náročnosti pracovního zařazení, které bylo provedeno externím nezávislým specialistou ve všech lokacích, tj. v [obec], [obec] a [obec]. Na základě ohodnocených faktorů vztahujících se k vykonané práci jsou zaměstnanci rozděleni do třech skupin s procentuálním poměrem 50:25:25, kdy zaměstnanci v nejvyšší hodnocených pozicích mají nárok na bonus, a to následovně 25 % ve výši 500 Kč a 25 % ve výši 750 Kč. Kategorizační bonus je součástí ohodnocení zařazení zaměstnance na dané pracovní místo. V případě, že zaměstnanec přechází ze svého pracovního zařazení na jiné, je tento bonus přehodnocen dle aktuálního pracovního zařazení. Seznam aktuálních zařazení pracovních míst do jednotlivých bonusových kategorií je k dispozici u vedoucího výroby a na personálním oddělení. Zařazení zaměstnanců do jednotlivých kategorií musí být v souladu s plánem zaměstnanců. Za aktualizaci seznamu zaměstnanců a správné přiřazení zaměstnanců do kategorií je zodpovědný manažer výroby a schvaluje ředitel závodu.

13. Na čl. 72 až 78 spisu je založena listina zpracovaná [jméno] [příjmení], útvarem vzdělávání, schválená [jméno] [příjmení], manažerem společnosti žalovaného, s uvedením, „leden 2019“ představující strukturu společnosti žalovaného. K této listině pro vysvětlení strana žalovaného uvedla, že pozice, které jsou zakroužkované, nedostávaly příplatek za praxi z toho důvodu, že se jedná o nejvyšší manažery, jejichž mzda byla stanovena s přihlédnutím ke všem kritériím odpovědnosti a příplatek za odbornou praxi podle vnitřních předpisů příslušel de facto profesím dělnickým, tj. kategorie Direct (přímý pracovník ve výrobě), a zaměstnancům odměňovaným hodinovou mzdou (INDirect a později i NonExempt). Kategorie Direct zahrnuje druhy práce např. operátor výroby, obsluha stroje, montér; kategorie INDirect zahrnuje druhy práce seřizovač, skladník, nástrojář, elektrikář apod. Kategorie NonExempt zahrnuje druhy práce účetní, administrativní pracovník, mzdová účetní apod. Nejvyšší kategorie zaměstnanců Exempt zahrnuje ředitele závodu, manažery a další dvě nižší linie podřízených. Pracovníci kategorie Direct byli vždy odměňováni hodinovou mzdou, pracovníci kategorie Exempt mzdou měsíční. V původní úpravě dostávali příplatek za praxi jen ti, kteří pobírali hodinovou mzdu, to jsou zaměstnanci zařazení do kategorie Direct - dělnické profese. V pozdější době od 1.4.2018 došlo k rozšíření po dohodě s odbory o další nižší referentské pozice. Manažeři však nikdy příplatky za praxi nedostávali. Ze soudu předloženého schématu soud zjistil, že zakroužkovány jsou pozice ředitele závodu, produktového a marketingového manažera, finanční manažerky, manažera lidských zdrojů, manažera vnitropodnikového plánování, manažera plánování, manažera kvality, manažera podnikového inženýringu, manažera výroby a technologie, manažera pro materiály, manažera výrobku a technické podpory, manažera nákupu pro ČR, manažera pro technický úsek, manažera výzkumu a vývoje, IT manažera, výrobního manažera. Dále je zakroužkována pozice manažerky vnitropodnikového plánování, manažera plánování, vedoucího distribuce a skladu hotových výrobků. Pod manažerem výroby a technologie je dále zakroužkována pozice vedoucího střediska lisování a sintrace ANOD, vedoucího střediska sváření, vedoucího střediska manganizace, vedoucí střediska stříbření anod, vedoucí střediska testery, zahořování, vedoucí střediska vzhledy, balení, vedoucího střediska speciální výroby a vedoucího střediska technického servisu strojů. Pod manažerem výroby a technologie je zároveň zakroužkována pozice vedoucího útvaru výroby ANOD, procesy a montáž, [jméno] [příjmení] a dále vedoucího útvaru [jméno]

[příjmení] (montáž anod). Na stejné úrovni jako [jméno] [příjmení] a [jméno] [příjmení] je vyznačena [jméno] [příjmení] jako senior technolog, ovšem její pozice zakroužkována není. Dále je označena zakroužkováním manažerská pozice pro manažera nákupu pro ČR, manažera kvality a pod ním vyznačené pozice hodnocení procesu a výrobků. Zakroužkována je dále pozice pod finanční manažerkou ve finančním útvaru, nyní obsazená [jméno] [příjmení]. Pod manažerem lidských zdrojů nyní obsazený [jméno] [příjmení] je vyznačen zakroužkováním útvar personální a útvar mzdového účetnictví, vedoucí útvaru v přehledu struktury nyní obsazeným žalobcem. Pod manažerem podnikového inženýringu je vyznačen zakroužkováním pouze bezpečnostní technik, ačkoliv jsou zde na stejné úrovni ekolog a chemik, technický pracovník, hlavní mechanik, hlavní energetik. Pod manažerem výrobku a technické podpory je zakroužkováním vyznačena pouze vedoucí skupiny specifikace a zákaznické a technické podpory. Pod manažerem výzkumu a vývoje není zakroužkována žádná pozice, pod manažerem pro materiály rovněž nikoliv a stejně tak nikoliv pod manažerem pro technický úsek. Ve struktuře pod ředitelem závodu je rovněž zakroužkována pozice projektového manažera a vedoucího kvality a výrobního manažera.

14. Žalobce prostřednictvím svého zástupce vznesl připomínky k soudu předloženému schématu, když zopakoval, že požadavky pro vyplácení příplatku za praxi, stanovené vnitřním předpisem, a to hodinová mzda a odpracovaná léta, je diskriminační a namítl, že i lidem odměňovaným měsíční mzdou byl příplatek za praxi vyplácen. Odkázal na [jméno] [příjmení] a [jméno] [příjmení], které byly odměňovány měsíční mzdou, a přesto jim byl příplatek vyplácen, [jméno] [příjmení] nedostává příplatek a jemu podřízená osoba vedoucí útvaru personálního a vedoucí mzdového účetnictví žalobce nedostává příplatek. Na stejné úrovni řízení podřízená osoba personalista náborář [jméno] [příjmení] příplatek dostává. Na stejné úrovni podřízená osoba vedoucího útvaru vzdělávání a rozvoje, které jsou podřízeny další tři osoby [jméno] [příjmení], dostává příplatek. Ke schématu korporální bezpečnosti a životního prostředí uvádí, že manažer podnikového inženýringu [jméno] [příjmení] je vyjmut z placení příplatku, přičemž jemu podřízené osoby na stejné úrovni řízení včetně hlavního energetika [jméno] [příjmení], kterému jsou dále podřízeni elektrikáři, příplatek dostávají, vyjma jediné osoby, kterou je bezpečnostní technik [jméno] [příjmení]. Ve schématu výroby a technologie je manažer technologie [příjmení] v kategorii Exempt, z jemu podřízených osob na stejné úrovni řízení [jméno] [příjmení] příplatek dostává a na stejné úrovni řízení vedoucí výroby [jméno] [příjmení] příplatek nedostává a je Exempt. Finanční manažer [jméno] [příjmení] a na stejné úrovni manažerka účetnictví příplatek dostává a je v kategorie NonExempt. [jméno] [příjmení] je podřízen finanční útvar, kde je sedm zaměstnanců na stejné úrovni, z nichž příplatek nedostává [jméno] [příjmení], ostatní ho dostávají. Na hlavním schématu vedení společnosti jsou v podstatě všichni manažeři v kategorii Exempt, vyjma obchodního manažera [jméno] [příjmení], který je v kategorii NonExempt. Na dalším schématu vedoucí celního oddělení [jméno] [příjmení], kterému jsou podřízeni pracovníci celního oddělení, kteří příplatek dostávají, jsou v kategorii NonExempt. K tomu uvedl [jméno] [příjmení], manažer lidských zdrojů, že kategorie lze přiřazovat striktně, rozdělení jednotlivých pozic, které náležejí do kategorie Exempt či NonExempt je činěno bez ohledu na personální obsazení. Vychází se z definic jednotlivých kategorií a ze směrnice. U manažera výroby [jméno] [příjmení] je zřejmé, že jsou mu podřízeni tři zaměstnanci - [příjmení], [příjmení] a [příjmení], z nichž [příjmení] řídí dalších pět útvarů. [příjmení] neřídí žádný útvar, a proto je zařazena do kategorie NonExempt. [jméno] [příjmení] má pod sebou jednoho zaměstnance a jeho odpovědnost je větší než u paní [příjmení]. [jméno] [příjmení] řídil další útvary, zatímco [příjmení] nikoho neřídila a paní [příjmení] řídila tři pracovníky, ale její odpovědnost je nižší než žalobce. Třídění zaměstnanců se odvíjí od samostatnosti rozhodování a odpovědnosti při výkonu práce. [jméno] [příjmení] byl dlouhou dobu zařazen v kategorii Exempt, vykonává pozici bezpečnostního technika jako osoba vysoce odborně způsobilá, která odpovídá za bezpečnost práce. Kolegové vyznačení na stejné úrovni jsou specialisté, kteří ovšem vykonávají nesrovnatelnou agendu, jsou to tzv. lepší mistři. Ke změně podmínek pro vyplácení zmíněného příplatku došlo konsensem dvou stran, a to žalovaného jako zaměstnavatele a odborové

organizace. O rozšíření placení příplatku za praxi spolurozhodovala odborová organizace rozhodnutím, které reagovalo na situaci na trhu práce. V původní úpravě dostávali příplatek za praxi jen ti, kteří pobírali hodinovou mzdu. To byli zaměstnanci zařazení do kategorie Direct - dělnické profese, a v pozdější době od 1.4.2018 došlo po dohodě s odbory k rozšíření o další nižší referentské pozice. Manažeři však nikdy příplatky za praxi nedostávali.

15. Z listiny nazvané Globální reporting počtu zaměstnanců, kancelářský rok 2018 - statistiky lidských zdrojů, soud zjistil, že zaměstnanci se dělí podle kategorie, ve které pracují na kategorie Exempt, NonExempt, INDirect a Direct. Kategorie Exempt je definována jako „profesionální zaměstnanec, který má vliv a linkovou odpovědnost za najímání, ukončení nebo jiné kázeňství zaměstnance společnosti nebo pracuje výhradě v profesní funkci bez velkého vedení manažera“. Tato specifikace zaměstnání vyžaduje vysokoškolský titul nebo univerzitu aplikovaných věd nezávisle na oddělení role. Příkladem zaměstnání, které vykonává zaměstnanec této kategorie je ředitel, manažer, supervizor, inženýr, všechny kontrolní role. U kategorie NonExempt i podle upřesněného překladu ze strany žalovaného se jedná o administrativní zaměstnance na bázi každodenního řízení ze strany pracovníků Exempt. Co se týká předpokladu pro výkon zaměstnání v této kategorii, vyžaduje se středoškolský diplom nebo technická škola, příp. dvouleté vysokoškolské vzdělání. Příkladem takového zaměstnání je účetní, procesní inženýr, technolog, pracovníci oddělení nových výrobků, administrativní pracovník, mzdová účetní, IT technici. V kategorii INDirect pracují osoby zaměstnané při práci na podpoře výroby produktu, které pracují pod vedením nebo nařízením nebo manažerem. Mají základní úroveň vzdělání. Příkladem takového zaměstnání je technik údržby, inženýrský technik, seřizovač, skladník, řidič VZV, mechanik, pracovníci skladu, doprava a přímo zboží, nástrojáři, elektrikáři, údržbáři zařízení, směnový mistr, který nevykonává žádné montážní práce. Osoby zařazené do kategorie Direct jsou osoby zaměstnané při práci na skutečné produkci produktu, které se dotýkají produktu, přidávají hodnotu produktu během prováděné práce, pracují pod vedením supervizora nebo manažera. Mají základní úroveň vzdělání. Jedná se např. o operátory výroby, obsluhu stroje, směnového vedoucího, který pracuje také jako montér, který vyrábí jakýkoliv produkt.

16. Žalovaný tvrdil, že i postup pro krácení příspěvku na praxi byl pro všechny pracovníky stejný, když pracovníci na profesích dělnických nebo referentských museli obhajovat své znalosti. K tomu byly soudu předloženy listiny o záznamu o zaškolení zaměstnance na operaci (zaměstnanec [jméno] [příjmení]), list k zaškolování k výrobní operaci, test pro uznání kvalifikace: multianody - LW-svářecí stroj, certifikát pro vykonávání funkce pro sváření týkající se stejné zaměstnankyně [jméno] [příjmení], dále záznam o ověření kompetence zaměstnance, test pro uznání kvalifikace. O výcviku a vzdělávání jednotlivých zaměstnanců svědčí další listina, která rozebírá tréninkové potřeby jednotlivých zaměstnanců dělnických profesí, THP pracovníků, zaškolování ve výrobě, zaškolování k výrobní operaci, zaškolování pro funkci a záznamy o školení zaměstnance a hodnocení při ukončení školení a provedení záznamu. Zabývá se také zrušením certifikátu, obnovením certifikátu přeškolením, ověřováním kompetencí pro výkon operace, výběrem operátorů, tréninkem pracovněprávních a etických záležitostí, plánováním. Upravuje také povinnosti útvaru vzdělávání a rozvoje týkající se informací a záznamu o profesní přípravě zaměstnanců.

17. Z popisu pracovního místa a kompetenčního modelu pracovní pozice týkajícího se žalobce soud zjistil, že vykonává funkci vedoucího personálního útvaru a mzdového účetnictví, a to na oddělení lidských zdrojů - personálním útvaru a útvaru mzdového účetnictví. Jeho přímým nadřízeným je manažer lidských zdrojů. Listina obsahuje podpis žalobce datovaný dnem 28.2.2018. K hlavním odpovědnostem a hlavní činnosti žalobce náleží řízení činnosti personálního útvaru, útvaru mzdového účetnictví, zodpovědnost za úspěšnou realizaci úkolů a za vedení související dokumentace, zodpovědnost za efektivní implementaci aktuální legislativy do příslušných činností a procesů, organizace nástupu nových zaměstnanců a zajišťování činnosti a agendy s tím spojené, zodpovědnost za včasné přihlášení a odhlášení zaměstnanců na na a od

ČSSZ, zdravotních pojišťoven, administrativní zajišťování převodu zaměstnanců na novou pozici, zajišťování vedení a zpracování údajů o zaměstnancích, vypracovávání týdenních a měsíčních hlášení o počtu zaměstnanců, uzavírání a ukončování pracovních poměrů dle zákoníku práce, zodpovědnost za dodržování mzdové politiky, metodické řízení zpracování mzdových dat a zodpovědnost za správné a včasné vyplacení mezd a úhradu odvodových povinností a další. Z listiny nazvané Kompetenční model pracovní pozice vedoucího personálního útvaru a mzdového účetnictví soud zjistil, že je vyžadováno vysokoškolské vzdělání s ukončením magisterského nebo inženýrského studia, a to humanitní vědy. Je vyžadována praxe v oboru, a to v trvání tří až pěti let. Dále je vyžadována jazyková způsobilost zde uvedená a IT způsobilost.

18. Dále byla soudu předložena listina nazvaná Headcount - [právnícká osoba], [obec], datovaná dnem 7.7.2018, ke které žalovaný uvedl, že se jedná o pravidelné týdenní hlášení o počtu zaměstnanců podle rozdělení na jednotlivé kategorie s tím, že tuto listinu zpracovával sám žalobce, a proto mu toto rozdělení bylo známo. Skutečnost, zda tuto listinu vypracovával žalobce, nebyla v řízení prokázána ani zjišťována, ovšem je skutečností, že povinnost vypracovávat týdenní a měsíční hlášení o počtu zaměstnanců vyplývá z popisu pracovního místa vykonávaného žalobcem.

19. Po provedeném dokazování na základě soudu předložených listinných důkazů soud dospěl ke skutkovému závěru, že žalobce byl v období od 20.4.1999 do 31.3.2019 zaměstnán u žalovaného na personálním útvaru, když v období od 1.8.2008 do 30.9.2016 zastával pozici vedoucího personálního útvaru žalovaného a v období od 1.10.2016 do 31.3.2019 zastával pozici vedoucího personálního útvaru a útvaru mzdového účetnictví. Na základě vnitřního mzdového předpisu byl upraven nárok jednotlivých zaměstnanců na příplatek za odbornou praxi se stanovením podmínek pro jeho výplatu. Od 1.4.2016 byl nárok na příplatek za odbornou praxi upraven tak, že vzniká nárok zaměstnancům odměňovaným hodinovou mzdou, kteří jsou zaměstnání u žalovaného nejméně jeden rok, a byl odstupňován podle doby trvání zaměstnání, při době zaměstnání nad patnáct let, činil příplatek za odbornou praxi 12 Kč za hodinu. Počínaje dnem 1.4.2017 byl nárok na tento příplatek upraven obdobně a v období následujícím od 1.4.2018 byl nárok na tento příplatek upraven tak, že vzniká zaměstnancům kategorie Direct, INDirect a NonExempt podle délky nepřetržitého trvání pracovního poměru, u zaměstnanců, jejichž pracovní poměr trvá déle než patnáct let, je výše příplatku 12 Kč za hodinu. Žalobce se žalobou domáhá doplacení tohoto příplatku za odbornou praxi, neboť dovozuje, že ustanovení vnitřních mzdových předpisů žalovaného pro fiskální roky 2017, 2018 a 2019, podle nichž náleží příplatek za odbornou praxi pouze některým zaměstnancům, jsou v rozporu s právními předpisy, zejm. s ustanovením § 16 odst. 1 zákoníku práce.

20. Po právní stránce soud věc posoudil podle ustanovení § 16 odst. 1 až 4 zákoníku práce ve spojení s ustanovením § 110 zákoníku práce ve spojení se zákonem č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon). Podle ustanovení § 16 odst. 1 zákoníku práce jsou zaměstnavatelé 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 příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání. Podle odst. 2 citovaného ustanovení v pracovněprávních vztazích je zakázána jakákoliv diskriminace, zejm. diskriminace z důvodu pohlaví, sexuální orientace, rasového nebo etnického původu, národnosti, státního občanství, sociálního původu, rodu, jazyka, zdravotního stavu, věku, náboženství či víry, majetku, manželského a rodinného stavu a vztahu nebo povinnosti k rodině, politického nebo jiného smýšlení, členství a činnosti v politických stranách nebo politických hnutích, v odborových organizacích nebo organizacích zaměstnavatelů; diskriminace z důvodu těhotenství, mateřství, otcovství nebo pohlavní identifikace se považuje za diskriminaci z důvodu pohlaví. Pojmy přímá diskriminace, nepřímá diskriminace, obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci a případy, kdy je rozdílné

zacházení přípustné, upravuje antidiskriminační zákon. Podle odst. 4 citovaného ustanovení se za diskriminaci nepovažuje rozdílné zacházení, pokud z povahy pracovních činností vyplývá, že toto rozdílné zacházení je podstatným požadavkem nezbytným pro výkon práce; účel sledovaný takovou výjimkou musí být oprávněný a požadavek přiměřený. Za diskriminaci se rovněž nepovažují opatření, jejichž účelem je odůvodněno předcházení nebo vyrovnání nevýhod, které vyplývají z příslušnosti fyzické osoby ke skupině vymezené některým z důvodů uvedených v antidiskriminačním zákonu. Podle § 2 odst.3 antidiskriminačního zákona přímou diskriminací se rozumí takové jednání včetně opomenutí, kdy se s jednou osobou zachází méně příznivě, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci, a to z důvodu rasy, etnického původu, národnosti, pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání, víry či světového názoru, a dále v právních vztazích, ve kterých se uplatní přímo použitelný předpis EU z oblasti volného pohybu pracovníků i z důvodu státní příslušnosti. Podle § 3 odst. 1 se nepřímou diskriminací rozumí takové jednání nebo opomenutí, kdy na základě zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo praxe, je z některého z důvodů uvedených v § 2 odst. 3 osoba znevýhodněna oproti ostatním. Nepřímou diskriminací není, pokud toto ustanovení, kritérium nebo praxe je objektivně odůvodněno legitimním cílem a prostředky k jeho dosažení jsou přiměřené a nezbytné. Podle § 6 odst. 3 diskriminací není rozdílné zacházení ve věcech práva na zaměstnání, přístupu k zaměstnání nebo povolání ve věcech pracovních, služebních poměrů nebo jiné závislé činnosti, pokud je k tomu věcný důvod spočívající v povaze vykonávané práce nebo činnosti a uplatněné požadavky jsou této povaze přiměřené.

21. Zásadou rovného zacházení upravuje zákoník práce jako povinnost zaměstnavatele určitým způsobem zacházet s vlastními zaměstnanci a ukládá zaměstnavateli zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní a mzdové podmínky, o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, o odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání. Jde o rovné jednání v rámci vztahu, které byly založeny dohodou dvou smluvních stran, a to v průběhu celého trvání takového pracovního vztahu. [obec] rovného zacházení zaručuje rovná práva uchazečům o zaměstnání a zaměstnancům nacházejícím se ve stejném či srovnatelném postavení. Vyplývá z ní požadavek, aby kolektivní smlouvy či vnitřní předpisy zaměstnavatele bezdůvodně nezvýhodňovaly ani neznevýhodňovaly zaměstnance před ostatními srovnatelnými zaměstnanci. § 16 odst. 1 zákoníku práce ohledně odměn či jiných peněžitých plnění nachází odraz v ustanovení § 110 odst. 1 zákoníku práce. Toto ustanovení zaručuje všem zaměstnancům za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty stejnou mzdu, plat nebo odměnu 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. Složitost, odpovědnost a namáhavost práce se posuzuje podle vzdělání, praktických znalostí a dovedností potřebných pro výkon této práce, podle složitosti předmětu práce a pracovní činnosti, podle organizační a řídicí náročnosti, podle míry odpovědnosti za škody, zdraví a bezpečnost, podle fyzické, smyslové a duševní zátěže a působení negativních vlivů práce (viz § 110 odst. 3 zákoníku práce). Pracovní podmínky se posuzují podle obtížnosti pracovních režimů vyplývajících z rozvržení pracovní doby, např. do směn, dnů pracovního klidu, na práci v noci, na práci přesčas, podle škodlivosti nebo obtížnosti dané působením jiných negativních vlivů, pracovního prostředí a podle rizikovosti pracovního prostředí (§ 110 odst. 4 zákoníku práce). Pracovní výkonnost se posuzuje podle intenzity a kvality prováděných prací, pracovních schopností a pracovní způsobilosti a výsledky práce se posuzují podle množství a kvality (§ 110 odst. 5 zákoníku práce). Zaměstnanci přísluší za práci vykonanou v pracovním poměru pro zaměstnavatele za podmínek stanovených zákoníku práce mzda (§ 109 odst. 1 zákoníku práce), mzda je peněžité plnění nebo plnění peněžité hodnoty poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci za práci (§ 109 odst. 2 zákoníku práce), sjednává se ve smlouvě nebo ji zaměstnavatel stanoví vnitřním předpisem anebo určuje mzdovým výměrem (§ 113 odst.

1 zákoníku práce). Mzdu lze sjednat nebo stanovit např. jako mzdu měsíční, hodinovou nebo podílovou, jako mzdu, jejíž poskytnutí nebo výše závisí na splnění konkrétních pracovních úkolů (úkolová mzda), hospodářských výsledků zaměstnavatele nebo jiných hledisek nebo jako mzdu poskytovanou ve formě příplatku, odměn apod., když uvedené způsoby lze kombinovat. Z právní úpravy obsažené v ustanovení § 110 zákoníku práce vyplývá, že práci vykonávanou u zaměstnavatele různými zaměstnanci je možné považovat za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty, za kterou jim přísluší stejná mzda, jestliže jde o práci shodnou nebo srovnatelnou z hlediska všech srovnávacích kritérií uvedených v ustanovení § 110 odst. 2 až 5 zákoníku práce. Není-li shoda, srovnatelnost v některém z těchto komparačních kritérií, nejedná se o stejnou práci nebo práci stejné hodnoty ve smyslu ustanovení § 110 odst. 1 zákoníku práce.

22. V projednávané věci žalovaný vydal vnitřní předpis týkající se odměňování zaměstnanců, ve kterém přiznal příplatek za odbornou praxi zaměstnancům odměňovaným hodinovou mzdou při splnění další podmínky zaměstnání nejméně jednoho roku s odstupňováním výše příplatku za odbornou praxi podle počtu odpracovaných let, od 1.4.2018 došlo k rozšíření okruhu zaměstnanců pobírajících tento příplatek /zaměstnanci kategorie Direct, InDirect a NonExempt – tedy nižší referentské pozice/. Žalobce vidí nerovný přístup k zaměstnancům již ve vytvoření této kategorie zaměstnanců majících nárok na příplatek za praxi na rozdíl od zaměstnanců, kteří jsou odměňováni měsíční mzdou, případně v období následujícím po 1.4.2018 ve vytvoření kategorií zaměstnanců pobírajících příplatek za praxi oproti zaměstnancům, kteří nárok na příplatek nemají – kategorie Exempt. Z vyjádření žalovaného a ze soudu předložených listin soud zjistil, že účelem tohoto příplatku za odbornou praxi bylo mzdové ohodnocení odborné praxe, kterou zaměstnanci odměňováni hodinovou mzdou a posléze i zaměstnanci dalších kategorií InDirect a NonExempt odměňováni i měsíční mzdou v následujícím období postupně v rámci zaměstnání získali a prohloubili si, čímž pro zaměstnavatele zvýšili hodnotu své práce a jejich výsledků. U zaměstnanců kategorie Exempt, do které náležel rozhodně žalobce, se odpovídající míra odborné praxe předpokládá a je podmínkou pro výkon práce v této kategorii, proto není speciálně ohodnocena příplatkem. Práci zaměstnanců, kteří byli odměňováni hodinovou mzdou náležejících do kategorie Direct, rozhodně nelze považovat za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty jako je práce žalobce, tedy práce vedoucího personálního útvaru a mzdového účetnictví, ve smyslu ustanovení § 110 odst. 1 zákoníku práce. Podle definice klasifikace Direct na této pozici jsou zaměstnané osoby, které se přímo dotýkají produktu. Jedná se spíše o dělnické profese - operátor výroby, obsluha stroje, směnový vedoucí, montér, se základním vzděláním, když na pozici vykonávanou žalobcem je vyžadováno vzdělání vysokoškolské tak, jak bylo zjištěno z kompetenčního modelu pracovní pozice. Nevykonával-li žalobce jako vedoucí personálního útvaru a mzdového účetnictví stejnou práci nebo práci stejné hodnoty jako zaměstnanci, kteří byli odměňováni hodinovou mzdou, nepřislušela mu stejná mzda jako těmto zaměstnancům a žalovaný se proto vůči němu nemohl dopustit porušení zásady rovného zacházení při odměňování tím, že s účinností od 1.4.2016 stanovil vnitřním předpisem pro zaměstnance odměňované hodinovou mzdou splňující další předpoklady příplatek za odbornou praxi. K obdobným závěrům dospívá rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 20.12.2016 sp. zn. 21 Cdo 436/2016. Stejně závěry je třeba použít i na období od 1.4.2018. Zde byl příplatek za odbornou praxi vnitřním předpisem přiznan zaměstnancům kat. Direct, InDirect a Nonexempt, opět při splnění podmínky dosažení příslušného počtu odpracovaných let. Rozdělení, resp. rozčlenění, zaměstnanců do čtyř kategorií Direct, InDirect, Exempt a NonExempt je u žalovaného užíváno v podnikové praxi, což dokládá soudu předložené schéma jednotlivých pracovních pozic a ostatně to i vyplývá z hlášení o počtu pracovníků datovaného dnem 7.7.2018 dle sdělení žalovaného vypracované žalobcem. Tyto jednotlivé kategorie i dle globálního reportingu počtu zaměstnanců se liší požadavky na dosažené vzdělání a kvalifikaci zaměstnance, přihlíží se při rozdělení těchto kritérií zejm. k výši odpovědnosti, kterou jednotliví zaměstnanci při výkonu práce nesou. Je jisté, že při složitější struktuře takového obchodního závodu, kterým je žalovaný, jsou pozice, které jsou zařazeny v sousedních kategoriích, zejm. kategoriích Exempt a

NonExempt, které mají náplň obdobnou a které i podle globálního reportingu tak, jak byl soudu předložen, by mohly být zařazeny do jedné i druhé kategorie. V tomto směru dle názoru soudu je třeba vyjít z hodnocení učiněného žalovaným jako zaměstnavatelem ke zhodnocení zejm. míry odpovědnosti za danou pozici, z odpovědnosti za činnost dalších pracovníků, ze samostatného rozhodování apod. Dle názoru soudu takové rozhodnutí o umístění jednotlivých pozic učinil žalovaný již vytvořením struktury jednotlivých pracovních pozic, které budou zařazeny do kategorie Exempt. Tím je postaveno najisto i při použití definic Globálního reportingu počtu zaměstnanců, jaké pozice náležejí do které kategorie. Je nepochybné, že pracovní pozice žalobce je třeba zařadit do kategorie Exempt, a to jak v souladu s definicí této klasifikace obsaženou v globálním reportingu počtu zaměstnanců, tak v souladu se strukturálním vyjádřením jednotlivých pozic žalovaného (čl. 72-78 spisu), kde je žalobce označen jako vedoucí útvaru personálního a útvaru mzdového účetnictví mající odpovědnost a řídící další personální útvar a útvar mzdového účetnictví, které jsou oba tvořeny dalšími zaměstnanci. Za této situace, protože vykonává jinou práci, práci jiné hodnoty, než zaměstnanci, kteří i od 1.4.2018 mají nárok na příplatek za odbornou praxi podle vnitřního předpisu žalovaného, nemůže mít žalobce nárok na tento příplatek, neboť je zařazen do jiné kategorie zaměstnanců. Nejedná se o jednání žalovaného, které by bylo v rozporu se zásadou rovného zacházení.

23. Žalobce diskriminaci spatřuje i v tom, že i lidem odměňovaným měsíční mzdou byl příplatek za praxi vyplácen. K tomu bylo vysvětleno ze strany žalovaného, že je skutečností, že ani [příjmení] ani [příjmení], které pobíraly měsíční mzdu, příplatek původně nepobíraly, ale od 1.4.2018 došlo k rozšíření po dohodě s odbory o nárok i dalších zaměstnanců vykonávajících nižší referentské pozice a i tyto pracovnice, které byly zařazeny do kat. NonExempt pobírající měsíční mzdu, podle této směrnice žalovaného nárok na příplatek za praxi měly. Jednalo se např. o vedoucí skladu nebo příjmu zboží, administrativní zaměstnance na bázi každodenního řízení ze strany pracovníků Exempt. Nejednalo se o pozice manažerské, které byly zařazeny do kategorie Exempt. Soud i k této námitce žalobce podotýká, že je třeba vycházet ze struktury jednotlivých pracovních pozic, z toho, do jaké kategorie byly jednotlivé pracovní pozice bez ohledu na personální obsazení zařazeny, když je na žalovaném, aby zhodnotil odpovědnost za práci na jednotlivých pozicích, složitost práce, požadované vzdělání. V tomto směru je dle názoru soudu třeba vycházet i ze závěrů Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 1619/2017, dle kterého, „zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance jako jedna ze základních zásad pracovního práva (srovnej § 1a písm. a) zákoníku práce) je sice vyjádřením ochranné funkce pracovního práva, nelze ji však chápat odtrženě od jiných základních právních principů a ani absolutizovat. Vyjadřuje vyváženou úpravu pracovněprávního vztahu, která má za cíl nejen ochranu zaměstnance, ale respektuje též oprávněné zájmy zaměstnavatele“.

24. Lze tedy shrnout, že v postupu žalovaného, kterým přiznal příplatek za odbornou praxi pouze některým zaměstnancům ve vnitřním předpise vymezeným, není diskriminačním postupem ve smyslu § 16 odst. 1 zákoníku práce, ani nerovným přístupem k zaměstnancům ve smyslu § 110 zákoníku práce. Zaměstnanci, kterým byl přiznán v prvních dvou vnitřních předpisech příplatek za odbornou praxi, se nenachází ve stejné či srovnatelném postavení s pracovním postavením žalobce. Jednalo se o pracovníky, resp. zaměstnance vykonávající převážně dělnickou profesi na rozdíl od žalobce, který zastával pozici vedoucího personálního útvaru a útvaru mzdového účetnictví. V dalším období byl nárok na příplatek za odbornou praxi rozšířen, nebyl již omezen pouze na pracovníky pobírající hodinovou mzdu, proto jej mohli pobírat i zaměstnanci pobírající měsíční mzdu, ale takoví, kteří byli zařazeni do jiných kategorií než žalobce, kteří vykonávali jinou práci, nikoliv práci stejnou či srovnatelnou s prací žalobce, a proto také nemohlo ze strany žalovaného dojít k diskriminačnímu přístupu porušujícímu rovné zacházení se zaměstnanci. Zařazením jednotlivých pozic do příslušných kategorií při zohlednění hledisek složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce, pracovní výkonosti, obtížnosti pracovních podmínek, požadovaného vzdělání, nedochází k žádné diskriminaci žádného ze zaměstnanců, neboť toto



rozdělení pracovních pozic vychází z předem daného schématu struktury žalovaného bez ohledu na personální obsazení jednotlivých pracovních pozic. Navíc je třeba zdůraznit, že v tomto konkrétním případě pracovníci na profesích dělnických nebo referentských, kteří pobírali příplatek za praxi, museli obhajovat své znalosti, museli procházet školením, ověřovaly se jejich kompetence, vypracovávali test pro uznání kvalifikace a vystavoval se jim certifikát. Tato skutečnost byla prokázána listinnými důkazy. Manažeri, kteří nepobírali příplatek za praxi, tímto postupem neprocházeli.

25. Na základě všech těchto skutečností soud dospěl k závěru, že se žalovaný nedopustil nerovného zacházení při poskytování pobídkových složek mzdy, neboť zaměstnanci pobírající příplatek za praxi a zaměstnanci nepobírající příplatek za praxi nevykonávali stejnou práci nebo práci stejné hodnoty, a proto jim nepřislušela stejná mzda. Z těchto důvodů byla žaloba v celém rozsahu zamítnuta.

26. V této věci bylo navrženo další dokazování. Žalobce navrhl doplnit dokazování o údaje ze mzdového účetnictví žalovaného ohledně toho, jakým způsobem byly hrazeny mzdy a příplatky za praxi dalším osobám zahrnutým ve strukturách žalovaného. Žalovaný navrhl předložit pracovní náplně zaměstnanců na obdobné linii řízení jako žalobce. Dle názoru soudu je provádění tak širokého dokazování nadbytečné, neboť bylo nadevší pochybnost prokázáno, že žalobce vykonával pracovní pozici vedoucího pracovníka manažera, kterému podle vnitřních předpisů nikdy nárok na příplatek za praxi nenáležel na rozdíl od jiných zaměstnanců vykonávajících práci na nižších pozicích zařazených do jiných kategorií.

27. Protože žalovaný měl ve věci zcela úspěch, soud mu dle § 142 odst. 1 o.s.ř. přiznal právo na náhradu nákladů řízení, které jsou představovány náklady právního zastoupení, a to za čtyři a půl úkonu právní služby z tarifní hodnoty 67.088 Kč po 3.820 Kč za jeden úkon právní služby (převzetí zastoupení, písemná reakce žalovaného ze dne 27.6.2019 na předžalobní výzvu žalobce - půlúkon, písemné vyjádření k žalobě, účast při jednání soudu dne 23.10.2019 dvakrát započaté dvě hodiny), dále čtyři paušální náhrady hotových výdajů podle § 300 vyhlášky č. 177/1996 Sb., cestovní výlohy za cestu osobním automobilem k jednání soudu při cestě celkem 320 km při sazbě náhrady 5,39 Kč km (1.724,80 Kč), dále náhradu za promeškaný čas za osm započatých půlhodin - tj. celkem 20.614,80 Kč při započtení 21% DPH ve výši 4.329,10 Kč - celkem 24.943,90 Kč Lhůtu k plnění soud stanovil dle § 160 odst. 1 o.s.ř. do tří dnů od právní moci tohoto rozsudku s tím, že podle § 149 odst. 1 o.s.ř. budou náklady řízení zaplacený k rukám zástupce žalovaného.

#### **Poučení:**

Proti tomuto rozsudku lze podat odvolání do 15 dnů ode dne doručení stejnopisu písemného vyhotovení, dvojmo, prostřednictvím zdejšího soudu ke Krajskému soudu v Hradci Králové - pobočka v Pardubicích.

Nebude-li povinnost stanovená tímto rozsudkem splněna řádně a včas, může oprávněný podat návrh na soudní výkon rozhodnutí nebo exekuci.

Ústí nad Orlicí 23. října 2019

JUDr. Dana Anderová  
předsedkyně senátu