



ČESKÁ REPUBLIKA

ROZSUDEK

JMÉNEM REPUBLIKY

Krajský soud v Ostravě rozhodl v senátě složeném z předsedy senátu Mgr. Tomáše Zubka a soudců Mgr. Dušana Broulíka a Mgr. Davida Mařádka ve věci

žalobce: **prof. RNDr. Radek Z., Ph.D.**, narozený xxx
bytem xxx
zastoupený advokátem JUDr. Jiřím Novákem
sídlem Sokolská 1788/60, Nové Město, 120 00 Praha 2

proti
žalované: **Univerzita Palackého v Olomouci**, IČO 61989592
sídlem Křížkovského 511/8, 771 47 Olomouc
zastoupená advokátem JUDr. Ing. Petrem Machálkem, Ph.D.
sídlem Pivovarská 58/8, 682 01 Vyškov

o 3 548 440 Kč s příslušenstvím,

o odvolání žalobce a žalované proti rozsudku Okresního soudu v Olomouci ze dne 24. 3. 2023, č. j. 16 C 64/2020-805,

takto:

- I. Rozsudek soudu prvního stupně se ve výroku I, pokud jím byla žalovaná zavázána zaplatit žalobci částku 1 206 335 Kč s 10% úrokem z prodlení ročně z částky 25 000 Kč od 1. 12. 2019 do zaplacení, s 10% úrokem z prodlení ročně z částky 25 000 Kč od 1. 1. 2020 do zaplacení, s 10% úrokem z prodlení ročně z částky 25 000 Kč od 1. 2. 2020 do zaplacení, s 10% úrokem z prodlení ročně z částky 25 000 Kč od 1. 3. 2020 do zaplacení, s 10% úrokem z prodlení ročně z částky 25 000 Kč od 1. 4. 2020 do zaplacení, s 10% úrokem z prodlení ročně z částky 35 380 Kč od 1. 5. 2020 do zaplacení, s 10% úrokem z prodlení ročně z částky 137 180 Kč od 1. 6. 2020 do zaplacení, s 8,25% úrokem z prodlení ročně z částky 137 180 Kč od 1. 7. 2020 do zaplacení, s 8,25% úrokem z prodlení ročně z částky 108 655 Kč od 1. 8. 2020 do zaplacení, s 8,25% úrokem z prodlení ročně z částky 137 180 Kč od 1. 9. 2020 do zaplacení, s 8,25%

Shodu s prvopisem potvrzuje Dagmar Karkošková.

úrokem z prodlení ročně z částky 137 180 Kč od 1. 10. 2020 do zaplacení, s 8,25% úrokem z prodlení ročně z částky 137 180 Kč od 1. 11. 2020 do zaplacení a s 10% úrokem z prodlení ročně z částky 251 400 Kč od 25. 6. 2020 do zaplacení, **potvrzuje**.

- II. Rozsudek soudu prvního stupně se ve výroku I, pokud jím byla žalovaná zavázána zaplatit žalobci částku 28 525 Kč s 10% úrokem z prodlení ročně z částky 25 000 Kč od 11. 11. 2019 do 30. 11. 2019, s 10% úrokem z prodlení ročně z částky 25 000 Kč od 11. 12. 2019 do 31. 12. 2019, s 10% úrokem z prodlení ročně z částky 25 000 Kč od 11. 1. 2020 do 31. 1. 2020, s 10% úrokem z prodlení ročně z částky 25 000 Kč od 11. 2. 2020 do 29. 2. 2020, s 10% úrokem z prodlení ročně z částky 25 000 Kč od 11. 3. 2020 do 31. 3. 2020, s 10% úrokem z prodlení ročně z částky 35 380 Kč od 11. 4. 2020 do 30. 4. 2020, s 10% úrokem z prodlení ročně z částky 137 180 Kč od 11. 5. 2020 do 31. 5. 2020, s 10% úrokem z prodlení ročně z částky 137 180 Kč od 11. 6. 2020 do 30. 6. 2020, s 1,75% úrokem z prodlení ročně z částky 137 180 Kč od 1. 7. 2020 do zaplacení, s 8,25% úrokem z prodlení ročně z částky 108 655 Kč od 11. 7. 2020 do 31. 7. 2020, s 8,25% úrokem z prodlení ročně z částky 28 525 Kč od 11. 7. 2020 do zaplacení, s 8,25% úrokem z prodlení ročně z částky 137 180 Kč od 11. 8. 2020 do 31. 8. 2020, s 8,25% úrokem z prodlení ročně z částky 137 180 Kč od 11. 9. 2020 do 30. 9. 2020, s 8,25% úrokem z prodlení ročně z částky 137 180 Kč od 11. 10. 2020 do 31. 10. 2020, se **mění** tak, že žaloba se v tomto rozsahu zamítá.
- III. Rozsudek soudu prvního stupně se ve výroku I, pokud jím byla žalovaná zavázána zaplatit žalobci 1,75% úrok z prodlení ročně z částky 137 180 Kč od 11. 7. 2020 do zaplacení, 1,75% úrok z prodlení ročně z částky 137 180 Kč od 11. 8. 2020 do zaplacení, 1,75% úrok z prodlení ročně z částky 137 180 Kč od 11. 9. 2020 do zaplacení a 1,75% úrok z prodlení ročně z částky 137 180 Kč od 11. 10. 2020 do zaplacení, **zrušuje** a řízení se v tomto rozsahu **zastavuje**.
- IV. Rozsudek soudu prvního stupně se ve výroku II, pokud jím byla zamítnuta žaloba o zaplacení částky 1 799 971 Kč s příslušenstvím, **mění** takto:

Žalovaná je povinna zaplatit žalobci částku 1 799 971 Kč s 9,75% úrokem z prodlení ročně z částky 53 565 Kč od 1. 3. 2019 do zaplacení, s 9,75% úrokem z prodlení ročně z částky 69 300 Kč od 1. 4. 2019 do zaplacení, s 9,75% úrokem z prodlení ročně z částky 47 667 Kč od 1. 5. 2019 do zaplacení, s 9,75% úrokem z prodlení ročně z částky 70 373 Kč od 1. 6. 2019 do zaplacení, s 10% úrokem z prodlení ročně z částky 68 775 Kč od 1. 7. 2019 do zaplacení, s 10% úrokem z prodlení ročně z částky 61 649 Kč od 1. 8. 2019 do zaplacení, s 10% úrokem z prodlení ročně z částky 49 571 Kč od 1. 9. 2019 do zaplacení, s 10% úrokem z prodlení ročně z částky 70 213 Kč od 1. 10. 2019 do zaplacení, s 10% úrokem z prodlení ročně z částky 77 000 Kč od 1. 11. 2019 do zaplacení, s 10% úrokem z prodlení ročně z částky 84 444 Kč od 1. 12. 2019 do zaplacení, s 10% úrokem z prodlení ročně z částky 86 764 Kč od 1. 1. 2020 do zaplacení, s 10% úrokem z prodlení ročně z částky 79 133 Kč od 1. 2. 2020 do zaplacení, s 10% úrokem z prodlení ročně z částky 143 236 Kč od 1. 3. 2020 do zaplacení, s 10% úrokem z prodlení ročně z částky 153 180 Kč od 1. 4. 2020 do zaplacení, s 10% úrokem z prodlení ročně z částky 118 069 Kč od 1. 5. 2020 do zaplacení, s 10% úrokem z prodlení ročně z částky 128 357 Kč od 1. 6. 2020 do zaplacení, s 8,25% úrokem z prodlení ročně z částky 39 357 Kč od 1. 7. 2020 do zaplacení, s 8,25% úrokem z prodlení ročně z částky 131 503 Kč od 1. 9. 2020 do zaplacení, s 8,25% úrokem z prodlení ročně z částky 136 800 Kč od 1. 10. 2020 do zaplacení a s 8,25% úrokem z prodlení ročně z částky 131 015 Kč od 1. 11. 2020 do zaplacení, to vše do tří dnů od právní moci rozsudku.

- V. Rozsudek soudu prvního stupně se ve výroku II, pokud jím byla zamítnuta žaloba o zaplacení 0,25% úroku z prodlení ročně z částky 77 000 Kč od 11. 6. 2020 do zaplacení, 1,75% úroku z prodlení ročně z částky 154 800 Kč od 11. 7. 2020 do zaplacení, 1,75% úroku z prodlení ročně z částky 154 800 Kč od 11. 8. 2020 do zaplacení, 1,75% úroku z prodlení ročně z částky 154 800 Kč od 11. 9. 2020 do zaplacení a 1,75% úroku z prodlení ročně z částky 154 800 Kč od 11. 10. 2020 do zaplacení, **zrušuje** a řízení se v tomto rozsahu **zastavuje**.

VI. Rozsudek soudu prvního stupně se ve výroku II, pokud jím byla zamítnuta žaloba o zaplacení částky 513 609 Kč a zbývajících úroků z prodlení, **potvrzuje**.

VII. Žalovaná je povinna zaplatit žalobci náhradu nákladů řízení před soudy obou stupňů ve výši 639 123 Kč do tří dnů od právní moci rozsudku, k rukám advokáta JUDr. Jiřího Nováka, se sídlem Na Strži 2102/61a, Praha.

Odůvodnění:

- Žalobce se žalobou (změněnou se souhlasem soudu) domáhal po žalované zaplacení částky 3 548 440 Kč s příslušenstvím. Žalobu odůvodnil tím, že mezi účastníky byly uzavřeny dvě pracovní smlouvy: profesorská pracovní smlouva na dobu neurčitou vážící se na pozici profesora na Katedře fyzikální chemie Přírodovědecké fakulty (dále jen PŘF UP), kde vedoucím zaměstnancem žalobce byl vedoucí katedry prof. Michal O. Tato profesorská smlouva byla vázána na pedagogickou činnost, publikační činnost a výzkumnou činnost žalobce v rámci grantových projektů. Dále byla uzavřena manažerská pracovní smlouva vázaná na funkci žalobce jako generálního ředitele Regionálního centra pokročilých technologií a materiálů (RCPTM), taktéž na PŘF UP, a spojená s řízením RCPTM a manažerským řízením velkých grantových projektů žalobcem. Od 1. 1. 2019 do 30. 9. 2020 (než žalobce odešel z PŘF UP na vysokoškolský ústav CATRIN) docházelo ze strany děkana doc. K. k systematickému **odnímání osobního ohodnocení**, vztahujícímu se k oběma pracovním poměrům, až na úplné tarifní minimum, jak shrnul žalobce v následující tabulce.

Měsíc:	Odebrané osobní příplatky z profesorského PP:	Odebrané osobní příplatky z manažerského PP:	Splatnost:	Celkem:
I/2019	65.125,- Kč		11.2.2019	77.000,- Kč
II/2019	65.125,- Kč		11.3.2019	77.000,- Kč
III/2019	65.125,- Kč		11.4.2019	77.000,- Kč
IV/2019	65.125,- Kč		11.5.2019	77.000,- Kč
V/2019	65.125,- Kč		11.6.2019	77.000,- Kč
VI/2019	65.125,- Kč		11.7.2019	77.000,- Kč
VII/2019	65.125,- Kč		11.8.2019	77.000,- Kč
VIII/2019	65.125,- Kč		11.9.2019	77.000,- Kč
IX/2019	65.125,- Kč		11.10.2019	77.000,- Kč
X/2019	101.600,- Kč	25.000,- Kč	11.11.2019	126.600,- Kč
XI/2019	101.600,- Kč	25.000,- Kč	11.12.2019	126.600,- Kč
XII/2019	101.600,- Kč	25.000,- Kč	11.1.2020	126.600,- Kč
I/2020	144.800,- Kč	27.200,- Kč	11.2.2020	172.000,- Kč
II/2020	144.800,- Kč	35.380,- Kč	11.3.2020	180.180,- Kč
III/2020	144.800,- Kč	35.380,- Kč	11.4.2020	180.180,- Kč
IV/2020	246.600,- Kč	35.380,- Kč	11.5.2020	281.980,- Kč
V/2020	246.600,- Kč	35.380,- Kč	11.6.2020	281.980,- Kč
VI/2020	246.600,- Kč	35.380,- Kč	11.7.2020	281.980,- Kč
VII/2020	246.600,- Kč	35.380,- Kč	11.8.2020	281.980,- Kč
VIII/2020	246.600,- Kč	35.380,- Kč	11.9.2020	281.980,- Kč
IX/2020	246.600,- Kč	35.380,- Kč	11.10.2020	281.980,- Kč

Celkem se z důvodu odebraných osobních příplatků domáhal zaplacení částky **3 297 040 Kč**. K takovému systematickému odebrání osobních příplatků nedošlo v předmětném období a ani nikdy předtím u žádného jiného zaměstnance PŘF UP. K odnímání přikročil děkan bezprostředně poté, co vedení UP (tehdejší rektorem prof. M.) oznámilo vizi zřízení vysokoškolského ústavu CATRIN, podle které měla být žalobcem řízená jednotka (RCPTM) převedena z organizační struktury PŘF do struktury nového vysokoškolského ústavu podřízeného přímo rektorovi. Největším veřejným odpůrcem vzniku tohoto vysokoškolského ústavu byl od jeho počátku právě děkan, když žalobce byl

pověřen rektorem přípravou a realizací tohoto projektu a stal se jeho tváří. Bezprostředně po otevření diskuze o vzniku nového vysokoškolského ústavu vznikl názorový rozkol mezi žalobcem a děkanem. V důsledku tohoto rozkolu začal být ze strany děkana na žalobce a na jeho spolupracovníky vyvíjen zcela neúměrný tlak. Jednání děkana vůči žalobci se projevovalo v nerovném zacházení ve mzdové oblasti a šikaně či bossingu.

2. Přímý nadřízený žalobce podal návrh na změnu pracovního a mzdového zařazení v rámci profesorského pracovního poměru ze dne 29. 12. 2018, když s účinností od 1. 1. 2019 došlo u žalobce ke zvýšení úvazku z původních 65 % na 100 %. Současně se zvýšením úvazku však došlo k situaci, kdy celková mzda žalobce byla snížena z původních 288 725 Kč na 233 600 Kč (tj. o 65 125 Kč). Ke snížení došlo na základě škrtnů osobních příplatků oproti návrhu prof. O. v celkové výši 77 000 Kč, když tyto škrty byly provedeny děkanem bez konzultace s přímým nadřízeným a bez odůvodnění takového postupu. Dalším škrtem bylo odebrání osobního příplatku v celkové výši 24 600 Kč s účinností od 1. 10. 2019, když mzda žalobce byla z částky 223 600 Kč ponížena na 199 000 Kč. Děkan odůvodnil snížení mzdy v důsledku ukončení práce na projektu NPU. Toto zdůvodnění děkan žalobci nikdy nesdělil a je v rozporu s odůvodněním návrhu ze strany přímého nadřízeného žalobce, který uvedl, že finanční část odpovídající projektu NPU je navedena na INST podporu při zachování celkové výše mzdy, neboť se jedná o mimořádně vědecky aktivního pracovníka, pravidelně publikujícího výsledky ve významných oborových časopisech, vedoucího výzkum v řadě oblastí a není zde žádný důvod pro snižování mzdy. Žalobce tvrdil, že nikdy v minulosti nedošlo ke snížení jeho mzdy při ukončení některého z projektů a nahrazení adekvátní části mzdy jinými zdroji je na pracovišti žalobce běžnou praxí. S účinností od 1. 1. 2020 pak došlo ze strany děkana k dalším škrtnům, kdy mu byly odebrány osobní příplatky ve výši 43 200 Kč. Mzda žalobce tak byla snížena z částky 199 000 Kč na 150 800 Kč. Děkan k návrhu prof. O. uvedl, že není v souladu vnitřním mzdovým předpisem (dále jen VMP). Důvody žalobci nesdělil a konal opět v rozporu s návrhem jeho přímého nadřízeného. Limit maximální procentní výše osobního ohodnocení ve výši 250 % mzdového tarifu podle přílohy č. 1 VMP se však týkal pouze osobního ohodnocení pro zdroje 11 a 30 (viz níže), což žalobce splňoval. U ostatních zdrojů VMP žádný limit pro osobní ohodnocení nestanovil. Limit maximální roční hrubé mzdy ve výši 60násobku tarifní mzdy byl stanoven toliko v tzv. vnitřní normě děkana, a to v rozporu s VMP, který dával v čl. 5 odst. 6 prostor pouze pro úpravu mzdových tarifů, nikoli pro jakékoli limity osobního ohodnocení či celkové mzdy. Stejně tak byla mzda žalobce ponížena i co do manažerského pracovního poměru, kdy ze strany děkana došlo k odebrání osobního ohodnocení 25 000 Kč (17 000 Kč osobní příplatek a 8 000 Kč příplatek za vedení) s účinností od 1. 10. 2019. Výše původní mzdy činila 41 200 Kč a byla snížena na 16 200 Kč. Děkan zdůvodnil odebrání příplatku za vedení ukončením funkčního období ředitele RCPTM, ovšem žalobce byl ve skutečnosti na této pozici až do 30. 9. 2020. K odebrání osobního příplatku ve výši 17 000 Kč ze strany děkana došlo s odůvodněním ukončení projektu NPU, nicméně tato ztráta měla být kompenzována dle původního znění mzdového návrhu podílem žalobce na řešení jiného grantového projektu. Mzda žalobce v rámci manažerského pracovního poměru byla opět bezdůvodně snížena k 1. 1. 2020, kdy došlo k dalšímu odebrání osobního příplatku ve výši 2 200 Kč. Výše původní mzdy činila 16 200 Kč a byla snížena na 14 000 Kč. Děkan poté s účinností od 1. 2. 2020 přikročil k naprostému odejmutí všech osobních příplatků ve výši 8 180 Kč v rámci manažerského pracovního poměru z důvodu pracovněprávní výtky ze dne 9. 1. 2020, která se týkala údajného pochybení při vypsání veřejné zakázky na fotoreaktor, přičemž žalobce tvrdil, že se žádného pochybení nedopustil a že šlo navíc o ryze formální nedostatek. Konečně s účinností od 1. 4. 2020 děkan odňal žalobci veškeré osobní příplatky ve výši 101 800 Kč i v rámci profesorského pracovního poměru z důvodu pracovněprávní výtky, která se týkala údajného nedodání dat, kdy žalobce tvrdil, že tato výtka byla zjevně neoprávněná a účelová, protože ve skutečnosti těmito daty nedisponoval, a tudíž je nemohl ani dodat.
3. Děkan seškrtnal žalobci nejen osobní příplatky, ale nebyly mu přiznány ani další **mimořádné odměny**, a to včetně odměn z grantových zdrojů, které byly navrhovány v souladu s rozhodnutím o poskytnutí dotace, které byly do té doby žalobci vždy schvalovány. Dne 25. 6. 2019 byl podán návrh na vyplacení mimořádné odměny, který byl odůvodněn ustanoveními VMP univerzity, kdy byla žalobci navržena

mimořádná odměna 50 000 Kč. Odměna měla být vyplácena v souladu s pravidly projektu Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy (NPU) a rozhodnutím o poskytnutí dotace. Odměna neprošla schválením děkana. U jiných zaměstnanců byla odměna tak, jak byla navržena, schválena. Stejná situace se opakovala i v září, kdy žalobci nebyla ze stejného projektu schválena děkanem mimořádná odměna 18 000 Kč, zatímco všem ostatním zaměstnancům podílejícím se na řešení projektu byla uznána. O účelovosti jednání děkana svědčí ta skutečnost, že žalobce byl hlavním řešitelem projektu a jednalo se o závěrečnou odměnu. Žalobci nebyly přiznány mimořádné odměny ani ze smluvního výzkumu s průmyslovým partnerem (společnost GZ Allure s. r. o.) ve výši 40 000 Kč. Na tomto výzkumu se žalobce prokazatelně podílel jako osoba zodpovědná za splnění smlouvy. Práci příkladně plnil, jak vyplynulo z čestného prohlášení jednatelů společnosti. Zásahem děkana za tuto mimořádnou činnost v roce 2019 vůbec nepobíral mzdové prostředky. Ke stejné situaci docházelo i při schvalování dalších mimořádných odměn za činnost nad rámec pracovních povinností. Z popisu projektu s názvem Studentská grantová soutěž (IGA) pak vyplývá, že žalobci měla jako školitelé náležet odměna 10 000 Kč, což je explicitně uvedeno v návrhu projektu. V souladu s tímto byla žalobci dne 10. 12. 2019 navržena odměna řešitelem, která však opět neprošla schválením děkana. Dále nebyla přiznána odměna ve výši 37 400 Kč podle návrhu na vyplacení mimořádné odměny ze dne 21. 11. 2019, která se týkala práce na projektu Technologické agentury ČR - Alterbio. Nebyla přiznána odměna podle návrhu na vyplacení mimořádné odměny ze dne 21. 11. 2019 týkající se práce na projektu Technologické agentury ČR - Nanobiowat, když žalobci nebyla přiznána odměna ve výši 45 000 Kč, když ve všech těchto případech byla odměna všem ostatním navrženým pracovníkům přiznána. Dne 25. 6. 2019 nebyla žalobci přiznána jako jedinému z navrhovaných odměna ve výši 51 000 Kč navržená přímým nadřízeným za mimořádný vědecký výkon. Žalobce je dlouhodobě vědecky a publikačně nejvýkonnějším vědcem Univerzity Palackého v Olomouci a jedním z nejvýkonnějších z ČR. Na základě zásahu děkana došlo k razantnímu snížení příjmu žalobce bez řádného odůvodnění a bez konzultace s přímým nadřízeným žalobce. V roce 2019 tak žalobci nebyly přiznány mimořádné odměny v celkové výši **251 400 Kč**.

4. Žalovaná navrhla zamítnutí žaloby jako nedůvodné, přičemž důrazně popřela, že by od listopadu 2018 docházelo ze strany děkana vůči žalobci k soustavné šikaně, bossingu, nerovnému zacházení či jinému obdobnému protiprávnímu jednání. Připustila, že děkan doc. K. sice byl veřejným odpůrcem nově vznikajícího vysokoškolského ústavu CATRIN, ovšem nikoli z osobních důvodů, ale z titulu své funkce, neboť tento krok poškozoval PřF UP, jejíž zájmy je děkan povinen hájit. Žalobce byl pouze jedním z mnoha účastníků několika úvodních jednání. Ve stejné pozici jako žalobce byl i ředitel druhého vědeckovýzkumného centra PřF UP prof. F., který s děkanem žádné zásadní pracovní právní konflikty nemá. Žalovaná tvrdila, že konflikt nastal kvůli jiným událostem, které žalobce zamlčel, a to podezření z falšování dat v jedné publikaci žalobce a jednak vydání nového VMP. Podezřením se zabývala Vědecká rada PřF UP, děkan byl vyzván, aby s tím seznámil rektora a požádal ho o předložení případu etické komisi UP. Ta shledala podnět oprávněným a ve svém usnesení konstatovala, že ze strany žalobce došlo k porušení etického kodexu UP. Vnitřní mzdový předpis opravňoval zaměstnavatele ke snížení mzdy. Dle přílohy č. 1 VMP maximální procentní výše osobního ohodnocení činí 250 % mzdy. Navíc v prováděcí vnitřní normě bylo uvedeno, že maximální roční hrubá mzda může činit 60násobek tarifní mzdy. Nadřízený žalobce tedy vědomě podal návrh, který tento limit nesplňoval. Žalovaná tvrdila, že v návrhu ode dne 1. 10. 2019 došlo k seškrtání návrhu nadřízeného žalobce, protože hrozilo překročení ročního limitu pro hrubou mzdu. Žalobce současně od 1. 10. 2019 fakticky přestal vykonávat funkci generálního ředitele, snížila se mu tedy pracovní zátěž. Funkci zastupujícího ředitele vykonával prof. O., takže nebyl důvod vyplácet žalobci příplatek za vedení. Ve vztahu k mimořádným odměnám žalovaná uváděla, že se jedná o nenárokovou složku mzdy. Za nárokovou lze považovat pouze odměnu za realizaci práv průmyslového vlastnictví. Takový návrh se objevil za celý rok jeden a v tomto případě odměna byla vyplácena. Žalobce měl na PřF UP podle platového výměru v roce 2019 nejvyšší mzdu a šlo o jediného pracovníka, u nějž při vyplácení odměn hrozilo překročení limitu na výši mzdy podle vnitřních předpisů. Žalobce měl ze všech zaměstnanců PřF UP za rok 2019 nejvyšší mzdu a přes veškeré škrty roční limit stanovený VMP nakonec stejně překročil. Stěžovat si tedy v tomto případě na mzdovou nerovnost, bossing či jinou formu diskriminace je absurdní. Dále se žalovaná vyjadřovala k tomu, že osobní příplatek podle

zákoníku práce není nárokový, odkazovala na rozhodnutí soudu s tím, že tvrdila, že jeho zaplacení lze vymáhat pouze v případě, že zaměstnavatel osobní příplatek v určité výši poskytl, a to jen po dobu, kdy trvá rozhodnutí o jeho přiznání. Pokud zaměstnavatel rozhodl o jeho snížení nebo odnětí, a to bez ohledu na splnění předpokladů a podmínek stanovených pro její poskytování nebo pro její výši, vymáhání jeho poskytování není možné a není dán nárok na zachování příplatku v původní výši. Rozhodnutí o poskytnutí osobního příplatku, resp. o jeho snížení nebo odejmutí na základě hodnocení pracovních výsledků zaměstnance, pak náleží výhradně zaměstnavateli a nikoli soudu. Nesplnění povinnosti zaměstnavatele odůvodnit své rozhodnutí o snížení nebo odnětí osobního příplatku zaměstnanci samo o sobě nemá za následek zachování nároku zaměstnance na osobní příplatek v původně přiznané výši. Rozhodující je, zda pro snížení nebo odnětí osobního příplatku byly splněny předpoklady vyplývající ze zákona, jak konstatoval Nejvyšší soud ČR v rozsudku ze dne 22. 1. 2014 sp. zn. 21 Cdo 1752/2013. O snížení či odejmutí osobního příplatku rozhoduje výhradně zaměstnavatel a soud takové rozhodnutí přezkoumávat nepřísluší. Nárok na mimořádnou odměnu vzniká zaměstnanci pouze zvláštním rozhodnutím zaměstnavatele o jejím přiznání. Není tedy možno vyhovět požadavku žalobce na zaplacení mimořádných odměn v celkové výši 251 400 Kč, když se jedná o nenárokovou doplňkovou složku mzdy. Děkan s poskytnutím odměny výslovně nesouhlasil, proto žalobci nárok na vyplacení mimořádných odměn v žalované částce nevznikl. V souvislosti s veřejnou zakázkou na fotoreaktor žalobce hrubě zanedbal kontrolu plánovaných a připravovaných operací a podáním žádosti s hrubě zavádějícími informacemi uvedl v omyl všechny nadřízené kontrolní orgány zaměstnavatele. Situaci bylo nutno řešit uhrazením částky cca 1,1 mil. Kč z vlastních zdrojů fakulty v kapitolách, kde tento výdaj nebyl plánován. Uvedené jednání žalobce je žalovaná hodnotila jako závažné porušení povinností stanovených zákoníkem práce, a to znamená změnu v předpokladech a podmínkách, za niž byl žalobci přiznán osobní příplatek. S účinností ode dne 1. 2. 2020 proto děkan odejmul žalobci osobní příplatek ze všech zdrojů v rámci manažerského pracovního poměru. Dne 17. 11. 2019 děkan žalobce emailem žádal o dodání souborů s originálními daty k osmi publikacím, u nichž byl žalobce korespondenčním autorem, a také o dodání softwaru, který byl využit při vyhodnocování dat použitých do těchto publikací. Žalobce emailem ze dne 30. 11. 2019 reagoval tak, že všechna data týkající se mossbauerovských spekter zabezpečoval doc. T. a že přeposlal požadavek kolegům, kteří dohledali data k uvedeným článkům. Data ovšem poskytli nikoli děkanovi, nýbrž prorektorům. Žalobce tedy nesplnil pracovní úkol a jeho reakci žalovaná hodnotila jako účelové výmluvy, resp. jako porušení pracovních povinností, proto se děkan rozhodl odejmout žalobci veškeré osobní příplatky i u druhého pracovního poměru.

5. Okresní soud napadeným rozsudkem žalované uložil povinnost zaplatit žalobci částku 1 234 860 Kč s 10% zákonným úrokem z prodlení ročně z částky 25 000 Kč od 11. 11. 2019 do zaplacení, s 10% zákonným úrokem z prodlení ročně z částky 25 000 Kč od 11. 12. 2019 do zaplacení, s 10% zákonným úrokem z prodlení ročně z částky 25 000 Kč od 11. 1. 2020 do zaplacení, s 10% zákonným úrokem z prodlení ročně z částky 25 000 Kč od 11. 2. 2020 do zaplacení, s 10% zákonným úrokem z prodlení ročně z částky 25 000 Kč od 11. 3. 2020 do zaplacení, s 10% zákonným úrokem z prodlení ročně z částky 35 380 Kč od 11. 4. 2020 do zaplacení, s 10% zákonným úrokem z prodlení ročně z částky 137 180 Kč od 11. 5. 2020 do zaplacení, s 10% zákonným úrokem z prodlení ročně z částky 137 180 Kč od 11. 6. 2020 do zaplacení, s 10% zákonným úrokem z prodlení ročně z částky 137 180 Kč od 11. 7. 2020 do zaplacení, s 10% zákonným úrokem z prodlení ročně z částky 137 180 Kč od 11. 8. 2020 do zaplacení, s 10% zákonným úrokem z prodlení ročně z částky 137 180 Kč od 11. 9. 2020 do zaplacení, s 10% zákonným úrokem z prodlení ročně z částky 137 180 Kč od 11. 10. 2020 do zaplacení a s 10% zákonným úrokem z prodlení ročně z částky 251 440 Kč od 25. 6. 2020 do zaplacení (výrok I), žalobu o zaplacení částky 2 313 580 Kč s 9,75% zákonným úrokem z prodlení ročně z částky 77 000 Kč od 11. 2. 2019 do zaplacení, s 9,75% zákonným úrokem z prodlení ročně z částky 77 000 Kč od 11. 3. 2019 do zaplacení, s 9,75% zákonným úrokem z prodlení ročně z částky 77 000 Kč od 11. 4. 2019 do zaplacení, s 9,75% zákonným úrokem z prodlení ročně z částky 77 000 Kč od 11. 5. 2019 do zaplacení, s 10% zákonným úrokem z prodlení ročně z částky 77 000 Kč od 11. 6. 2019 do zaplacení, s 10% zákonným úrokem z prodlení ročně z částky 77 000 Kč od 11. 7. 2019 do zaplacení, s 10% zákonným úrokem z prodlení ročně z částky 77 000 Kč od 11. 8. 2019 do zaplacení, s 10% zákonným úrokem z prodlení ročně z částky 77 000 Kč od 11. 9. 2019 do zaplacení, s 10% zákonným úrokem z prodlení ročně z částky 77 000 Kč od 11. 10. 2019 do zaplacení, s 10%

zákonným úrokem z prodlení ročně z částky 101 600 Kč od 11. 11. 2019 do zaplacení, s 10% zákoným úrokem z prodlení ročně z částky 101 600 Kč od 11. 12. 2019 do zaplacení, s 10% zákoným úrokem z prodlení ročně z částky 101 600 Kč od 11. 1. 2020 do zaplacení, s 10% zákoným úrokem z prodlení ročně z částky 147 000 Kč od 11. 2. 2020 do zaplacení, s 10% zákoným úrokem z prodlení ročně z částky 155 180 Kč od 11. 3. 2020 do zaplacení, s 10% zákoným úrokem z prodlení ročně z částky 144 800 Kč od 11. 4. 2020 do zaplacení, s 10% zákoným úrokem z prodlení ročně z částky 154 800 Kč od 11. 5. 2020 do zaplacení, s 10% zákoným úrokem z prodlení ročně z částky 154 800 Kč od 11. 6. 2020 do zaplacení, s 10% zákoným úrokem z prodlení ročně z částky 154 800 Kč od 11. 7. 2020 do zaplacení, s 10% zákoným úrokem z prodlení ročně z částky 154 800 Kč od 11. 8. 2020 do zaplacení, s 10% zákoným úrokem z prodlení ročně z částky 154 800 Kč od 11. 9. 2020 do zaplacení, s 10% zákoným úrokem z prodlení ročně z částky 154 800 Kč od 11. 10. 2020 do zaplacení, s 10% zákoným úrokem z prodlení ročně z částky 37 400 Kč od 11. 12. 2019 do 24. 6. 2020, s 10% zákoným úrokem z prodlení ročně z částky 40 000 Kč od 11. 7. 2019 do 24. 6. 2020, s 10% zákoným úrokem z prodlení ročně z částky 45 000 Kč od 11. 12. 2019 do 24. 6. 2020, s 10% zákoným úrokem z prodlení ročně z částky 51 000 Kč od 11. 7. 2019 do 24. 6. 2020, s 10% zákoným úrokem z prodlení ročně z částky 50 000 Kč od 11. 7. 2019 do 24. 6. 2020, s 10% zákoným úrokem z prodlení ročně z částky 10 000 Kč od 11. 1. 2020 do 24. 6. 2020 a s 10% zákoným úrokem z prodlení ročně z částky 18 000 Kč od 11. 10. 2019 do 24. 6. 2020 zamítl (výrok II) a žalobce zavázal zaplatit žalované na náhradě nákladů řízení 131 615,94 Kč (výrok III).

6. Okresní soud po provedeném dokazování dospěl k závěru, že ze strany děkana PřF UP došlo vůči žalobci k diskriminačnímu jednání. Z předložených listinných důkazů bylo prokázáno, že děkan kromě žalobce žádnému jinému zaměstnanci přírodovědecké fakulty nekrátil odměny, které byly navrženy ze strany vedoucích zaměstnanců. Ostatním zaměstnancům byly odměny přiznávány bez jakéhokoliv omezení, zatímco žalobci byly buď nepřiznány bez jakéhokoliv odůvodnění, anebo to bylo odůvodňováno tím, že by mohlo dojít k překročení limitu maximální roční hrubé mzdy. Došlo tedy k nerovnému zacházení s žalobcem oproti ostatním zaměstnancům přírodovědecké fakulty, což je zřejmé jednak z předložených návrhů na vyplacení mimořádných odměn, ale i z celkového jednání mezi účastníky, protože k uvedenému postupu vůči žalobci došlo poté, co bylo zveřejněno rozhodnutí o zřízení vysokoškolského ústavu CATRIN. Nešlo by o nepřímou diskriminaci, pokud by bylo v řízení prokázáno, že tento krok byl odůvodněn legitimním cílem a že prostředky k jeho dosažení byly přiměřené a nezbytné. Žalovanou tvrzený důvod spočívající v překročení mzdového limitu nepovažoval okresní soud za legitimní, neboť příslušný vnitřní mzdový předpis přírodovědecké fakulty v čl. 3 odst. 3 stanovil, že v případě překročení limitu pro úhrnnou hrubou roční mzdu za kalendářní rok podle odst. 2 je důvodem pro neschválení vyplacení odměn v roce následujícím (tj. v daném případě v roce 2020, nikoli v roce 2019 - poznámka odvolacího soudu). Nepřiznání mimořádných odměn žalobci v roce 2019 tak bylo nezákonné a v příčinné souvislosti s tímto nezákonným jednáním vznikla žalobci škoda ve výši 251 400 Kč, proto okresní soud v této části žalobě vyhověl.
7. Ohledně druhé části žaloby týkající se snížení osobního příplatku (ohodnocení) okresní soud vycházel z vnitřního mzdového předpisu žalované, který stanovil konkrétní důvody pro snížení či odebrání této mzdové složky. První snížení od 1. 1. 2019 o částku 77 000 Kč bylo oprávněné, neboť lze akceptovat snížení u položky „vedení RCPTM“ o 60 000 Kč, jelikož žalobce měl současně uzavřenou samostatnou pracovní smlouvu na výkon funkce ředitele a za tuto práci pobíral mzdu v rámci tohoto manažerského pracovního poměru. Oprávněné bylo i snížení o 17 000 Kč, protože žalobci bylo ukončeno zapojení v projektu a nově byl zapojen na půl úvazku do jiného projektu. Okresní soud nesouhlasil s argumenty žalobce, že při ukončení jednoho projektu docházelo k dofinancování z jiného projektu, přičemž poukázal na zvýšení osobního příplatku „infrastruktury/EXPRO“ od 1. 1. 2019 z částky 6 550 Kč na 48 000 Kč, s tím, že „tato částka akceptovala zvýšení úvazku“. Obdobně posoudil také snížení o 24 600 Kč od 1. 10. 2019 z důvodu ukončení práce na projektu NPU. Naopak neoprávněné bylo podle názoru okresního soudu úplné odebrání osobních příplatků ve výši 101 800 Kč s účinností od 1. 4. 2020, neboť nebylo prokázáno, že by děkanem vytykávané porušení pracovních povinností mělo vést ke zhoršení žalobcových pracovních výsledků nebo zmenšení rozsahu jeho pracovních činností, jak má na mysli čl. 9 vnitřního mzdového předpisu. Samotný děkan potvrdil, že žalobce byl jedním z nejlépe hodnocených zaměstnanců. Žalobce sice dosahoval nadstandardních příjmů, což bylo dáno tím, že se podílel nadstandardním způsobem na

zajišťování příjmů univerzity z různých projektů a grantů (viz výpověď svědka doc. B.), nicméně ani nadstandardní příjmy nemohou ospravedlnit protiprávní postupy při snižování osobního ohodnocení. Okresní soud nadto neshledal opodstatněným ani jedno z vytýkaných porušení pracovních povinností. V případě vytýkaného nedodání dat a softwaru vyšel z toho, že nadřízený žalobce a jeho spolupracovníci shodně potvrdili, že žalobce se nikdy na měření dat nepodílel, neměl tato data k dispozici a neměl k dispozici ani software, který po něm děkan požadoval. Z výpovědí svědků Mgr. J. a Mgr. J. vyplývá, že žalobce v případě veřejné zakázky na fotoreaktor své pracovní povinnosti neporušil, nýbrž k pochybení došlo u jiných zaměstnanců, a to zejména u Mgr. J., přičemž žalované žádná škoda nevznikla, jelikož finanční prostředky na dofinancování této zakázky jí byly uhrazeny z projektu. Nedůvodným bylo podle názoru okresního soudu i odnětí příplatku za vedení, neboť prof. O. sice požádal emailem ze dne 1. 7. 2020 o doplacení tohoto příplatku za dobu, kdy vykonával funkci zastupujícího ředitele RCPTM, ovšem příplatek za vedení mu nebyl přiznán, proto nebyl dán důvod ani pro jeho odnětí žalobci. Okresní soud přiznal z důvodu neoprávněného snížení či odnětí osobního příplatku celkem částku 983 460 Kč, jak vyplývá z posledního sloupce níže uvedené tabulky.

Měsíc:	Odebrané osobní příplatky z profesorského PP:	Odebrané osobní příplatky z manažerského PP:	Splatnost:	Celkem:
I/2019	65.125,- Kč		11.2.2019	0
II/2019	65.125,- Kč		11.3.2019	0
III/2019	65.125,- Kč		11.4.2019	0
IV/2019	65.125,- Kč		11.5.2019	0
V/2019	65.125,- Kč		11.6.2019	0
VI/2019	65.125,- Kč		11.7.2019	0
VII/2019	65.125,- Kč		11.8.2019	0
VIII/2019	65.125,- Kč		11.9.2019	0
IX/2019	65.125,- Kč		11.10.2019	0
X/2019	101.600,- Kč	25.000,- Kč	11.11.2019	25.000,- Kč
XI/2019	101.600,- Kč	25.000,- Kč	11.12.2019	25.000,- Kč
XII/2019	101.600,- Kč	25.000,- Kč	11.1.2020	25.000,- Kč
I/2020	144.800,- Kč	27.200,- Kč	11.2.2020	25.000,- Kč
II/2020	144.800,- Kč	35.380,- Kč	11.3.2020	25.000,- Kč
III/2020	144.800,- Kč	35.380,- Kč	11.4.2020	35.380,- Kč
IV/2020	246.600,- Kč	35.380,- Kč	11.5.2020	137.180,- Kč
V/2020	246.600,- Kč	35.380,- Kč	11.6.2020	137.180,- Kč
VI/2020	246.600,- Kč	35.380,- Kč	11.7.2020	137.180,- Kč
VII/2020	246.600,- Kč	35.380,- Kč	11.8.2020	137.180,- Kč
VIII/2020	246.600,- Kč	35.380,- Kč	11.9.2020	137.180,- Kč
IX/2020	246.600,- Kč	35.380,- Kč	11.10.2020	137.180,- Kč
			celkem	983.460,- Kč

U osobních příplatků (ohodnocení) okresní soud přisoudil žalobci úroky z prodlení podle splatnosti mzdy, zatímco nepřiznané mimořádné odměny v celkové výši 251 400 Kč kvalifikoval jako náhradu škody a počátek prodlení stanovil u této jistiny podle výzvy k plnění až od 25. 6. 2020. Ve zbytku žalobu jako nedůvodnou zamítl.

8. Proti rozsudku okresního soudu, a to proti výrokům II a III, podal žalobce odvolání z důvodů uvedených v § 205 odst. 2 písm. b), e) a g) o. s. ř. Vytýkal okresnímu soudu, že byť mu dal za pravdu ohledně nerovného zacházení, tak finanční nároky související s tímto nerovným přístupem mu (překvapivě) přisoudil toliko v případě nepřiznaných mimořádných odměn. Na odejmutí osobního ohodnocení je však třeba pohlížet stejnou optikou. Okresní soud zčásti aproboval snížení osobního ohodnocení, ovšem žalobce má na rozdíl od něj za to, že žádné věcné důvody k odnětí osobního

Shodu s prvopisem potvrzuje Dagmar Karškošková.

ohodnocení neexistovaly. Prvostupňový soud mylně zaměnil označování nákladových středisek, ze kterých byla vyplácena tato složka mzdy, za předmět popisu práce a došlo tak k nepochopení systematiky označování činností v rámci mzdových výměrů. Současně se nevyporádal řádně s jeho námitkami, které se týkaly aplikace vnitřních mzdových předpisů, zákoníku práce a judikatury. U žalované jsou obecně využívány při vytváření mzdových výměrů a stanovení mzdy následující zdroje: i) příspěvek ze státního rozpočtu na vzdělávací a tvůrčí činnost (zdroj /11), který je primárně určen k odměňování zaměstnanců za pedagogickou a tvůrčí činnost, ii) institucionální podpora na dlouhodobý koncepční rozvoj výzkumné organizace (zdroj /30), která je určena primárně k odměňování zaměstnanců za realizaci základního a aplikovaného výzkumu a související publikační činnost, iii) účelová podpora z grantových projektů, která je definována účelem projektu a nesmí být podle příslušné smlouvy o poskytnutí dotace použita k odměňování za činnosti nesouvisející s těmito projekty. Žalobce vykonával činnosti ve všech shora uvedených oblastech, kdy jeho mimořádný publikační výkon byl hrazen z nákladového střediska „RCPTM-vedení“. Pedagogický výkon byl pak hrazen z nákladového střediska „Katedra fyzikální chemie“. Od 1. 1. 2019 děkan „vyškrtl“ bez jakékoli zdůvodnění osobní příplatky související s pedagogickou činností (zdroj /11) a publikační činností (zdroj /30), přestože žalobce oba typy činností nadále vykonával v mimořádném rozsahu i kvalitě. Závěr soudu prvního stupně o oprávněnosti snížení osobního příplatku žalobce od 1. 1. 2019 o částku 77 000 Kč neobstojí, protože „vedení RCPTM“ nebyl druh činnosti, ale označení nákladového střediska, z jehož rozpočtu plynuly prostředky na mzdu žalobce za publikační činnost (v děkanem vyškrtnutém řádku je uvedena částka 60 000 Kč a označení nákladového střediska a zdroje 3720/30). Současně nesprávně posoudil i odejmutí částky 17 000 Kč za pedagogickou činnost, kterou žalobce i nadále vykonával a která nikterak nesouvisela se změnami jeho zapojení do grantových projektů k 1. 1. 2019. Od 1. 10. 2019 došlo k další změně ve mzdovém výměru žalobce v důsledku ukončení projektu NPU (Národní program udržitelnosti), kdy jeho nadřízený prof. O. navrhl zachovat celkovou výši úvazku i mzdy s jasným zdůvodněním. Ani v tomto případě nebyl návrh děkanem akceptován a z návrhu byla vyškrtuta část související s publikační a výzkumnou činností (zdroj /30) a osobní příplatek byl snížen o dalších 24 600 Kč, přestože vykonával práci dle vyjádření nadřízeného vedoucího zaměstnance v nezměněném rozsahu a kvalitě. Obdobná situace byla i v případě změny mzdového výměru od 1. 1. 2020 v rámci profesorského pracovního poměru v důsledku ukončení projektu Technologické agentury ČR (TAČR) – Centrum kompetence a projektu ITI MŠMT. Nadřízený vedoucí zaměstnanec opět navrhl zachovat celkovou výši úvazku i mzdy v podstatě se stejným logickým odůvodněním. Děkan nerespektoval ani tento návrh a odejmul žalobci osobní příplatek ve výši 28 200 Kč ve zdroji 30 (za publikační činnost) a ve výši 15 000 Kč ve zdroji 11 (za pedagogickou činnost), tj. celkem o 43 200 Kč, aniž by došlo ke změně kvality a rozsahu vykonávané práce. V rámci manažerského pracovního poměru mu okresní soud přiznal nárok na doplacení osobního příplatku ve výši 2 200 Kč měsíčně až od 1. 3. 2020, přestože k jeho odnětí došlo již s účinností od 1. 1. 2020, a stejně tak mu přisoudil nárok na doplacení osobního příplatku ve výši 8 180 Kč až od 1. 3. 2020, ačkoli děkan tuto část mzdy odňal již od 1. 2. 2020. Dle žalobce jsou případy odnímání osobního ohodnocení, kterých se odvolání týká, důsledkem naprosto stejného jednání žalované, a to nerovného přístupu a diskriminace, a není tedy třeba mezi ostatními nároky, které okresní soud přiznal, a těmito činit jakékoli rozdíly, neboť plynou ze stejného jednání žalované. Vnitřní mzdový předpis UP taxativně vymezuje důvody, pro které je možné snížit osobní ohodnocení, a klade důraz zejména na nutnost odůvodnění takového kroku zhoršením pracovních výsledků či snížením pracovní náplně, přičemž tyto důvody nebyly naplněny, natož děkanem alespoň označeny. Žalobce obecně považoval za vadnou konstrukci žalované, kterou akceptoval prvostupňový soud, že totiž po skončení některého z grantových projektů, nelze adekvátní část mzdy (osobního příplatku) nahradit jinými finančními zdroji zaměstnavatele. Zmiňovaná konstrukce je v rozporu s VMP, který v čl. 7 odst. 8 stanoví, že osobní ohodnocení určené zaměstnanci ve mzdovém výměru se stává nárokovou složkou mzdy, přičemž ponechává prostor zaměstnavateli v odůvodněných případech (například při nedostatku jiných finančních zdrojů dané jednotky) snížení osobního ohodnocení řádně odůvodnit, což se v daném případě nikdy nestalo. V některých případech nebyl žalobce v rozporu s § 113 zákoníku práce informován o snížení osobního příplatku před začátkem výkonu práce. Vadný je i výpočet nákladů řízení, neboť okresní soud nepřihlédl ke změně tarifní hodnoty v souvislosti se změnou žaloby. Žalobce navrhoval, aby odvolací soud rozsudek okresního soudu v napadené části změnil a vyhověl žalobě ve zbývající části o zaplacení částky 2 313 580 Kč s příslušenstvím.

9. Žalovaná ve vyjádření k odvolání žalobce zdůraznila, že žalobce se snaží odvést pozornost od skutečnosti, že ke všem sporům o mzdové nároky začalo docházet poté, co k 1. 1. 2019 vstoupil v účinnost nový vnitřní mzdový předpis, jehož limity žalobce a prof. O. odmítali respektovat. Otázka zřízení a fungování vysokoškolského ústavu CATRIN byla v průběhu řízení zmiňována pouze okrajově a nebyla předmětem dokazování. Okresní soud v tomto směru vyvodil nesprávné závěry. Zmiňovaná otázka je natolik problematická, že ji nelze shrnout do jedné věty, jak to učinil prvostupňový soud, který nekriticky převzal tvrzení žalobce. Bez ohledu na to, zda byl děkan zastáncem či odpůrcem zřízení vysokoškolského ústavu, nebyl to důvod pro snižování osobního ohodnocení žalobce. Důvodem bylo jednak překračování limitů stanovených vnitřními předpisy a jednak postupné ukončování zapojení žalobce do jednotlivých projektů a nenavedení na projekty nové. Argumentace žalobce týkající se zdrojů financování mzdy a nákladových středisek je bezpředmětná, neboť samotný žalobce v další části odvolání naopak tvrdil, že není rozhodné, z jakých dílčích nákladových středisek bylo osobní ohodnocení vypláceno. Případné nedostatečné zdůvodnění snížení či odejmutí osobního ohodnocení není (samo o sobě) důvodem neplatnosti takového rozhodnutí zaměstnavatele. Nesouhlasila rovněž s názorem žalobce, že jednou přiznaná nenároková složka mzdy musí být zaměstnanci navždy zachována a že v případě skončení grantového zdroje musí být nahrazena jinými finančními zdroji zaměstnavatele.
10. Proti rozsudku okresního soudu, a to proti výrokům I a III, podala odvolání rovněž žalovaná, a to z důvodů uvedených v § 205 odst. 2 písm. d), e) a g) o. s. ř. Předně namítala, že okresní soud řádně nezdůvodnil, proč část uplatněného nároku posuzoval jako nárok na náhradu škody a část jako nárok na doplatek mzdy, což se projevilo v odlišném stanovení počátku prodlení při přiznání úroků z prodlení. S ohledem na judikaturu měl být dle žalované správně celý nárok uplatněn z titulu náhrady škody. Úrok z prodlení tak měl být z celé přiznané částky přiznán až od 25. 6. 2020. U doplatku mzdy navíc okresní soud přiznal nesprávně úroky z prodlení již ode dne následujícího po výplatním termínu, nikoli v souladu s judikaturou až ode dne následujícího po posledním dni období splatnosti mzdy podle § 141 odst. 1 zákoníku práce. Okresní soud taky nepřesně hovoří o diskriminačním jednání, aniž by uvedl, z jakého diskriminačního důvodu měl být žalobce diskriminován. Měl tedy správně hovořit o nerovném zacházení, nikoli o diskriminaci. Soud prvního stupně dále nesprávně argumentoval judikatorními závěry vyslovenými v rozsudku Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 832/2012, které se týkají osobního příplatku podle § 131 zákoníku práce, neboť žalovaná neodměňuje zaměstnance platem, nýbrž mzdou. Na projednávanou věc tak nelze vůbec aplikovat § 131 zákoníku práce. V případě osobního ohodnocení šlo o nenárokovou složku mzdy. Žalovaná připustila, že odměňování nemá být považováno za disciplinární nástroj a že zaměstnanci nelze snížit mzdu přímo v návaznosti na porušení pracovních povinností, nýbrž pouze tehdy, pokud se toto porušení pracovních povinností projevilo ve formě zhoršení jeho pracovních výsledků. V této souvislosti nesouhlasila se závěry soudu prvního stupně, že se žalobce nedopustil vytýkaného porušení pracovních povinností a že toto vytýkané porušení ani nemohlo vést ke zhoršení žalobcových pracovních výsledků. Žalobce z pohledu žalované odmítl poskytnout součinnost při poskytnutí požadovaných dat, ba se dokonce dopustil „trucování“, neboť bylo v jeho moci, aby požadovaná data děkanovi zaslal. Neschopnost dodat data ke svým publikacím, vede k možnému závěru, že žalobce svou výzkumnou činnost fakticky nevykonával, což zpochybňuje kvalitu jeho práce. Za této situace byla žalovaná oprávněna na toto pochybení žalobce reagovat v oblasti odměňování. V případě fotoreaktoru žalobce vystupoval jako příkazce operace podle zákona o finanční kontrole, přičemž skutečnost, že prostředky byly čerpány z jiného zdroje a že fotoreaktor byl řádně uhrazen, nic nemění na tom, že žalobce pochybil při plnění svých pracovních povinností na úseku finanční kontroly. Nejednalo se o pouhé drobné administrativní pochybení. Čerpání fondů schvaluje na fakultě děkan, proto je irelevantní prohlášení dr. F., že byl od počátku připraven fotoreaktor dofinancovat. Nevěrohodná je i výpověď svědka dr. J., který vzal odpovědnost za toto pochybení na sebe, a to s ohledem na jeho závislost na žalobci. Kauza fotoreaktoru opět svědčí o tom, že žalobce nevykonával svou práci v dostatečné kvalitě. Další odvolací námitka žalované se týkala odnětí funkčního příplatku, kdy skutečnost, že prof. O. nebyl vyplacen funkční příplatek za výkon funkce ředitele, automaticky neznamená, že na něj má nárok žalobce. Podle vnitřního mzdového předpisu náleží funkční příplatek jen po dobu výkonu funkce. Žalobce od 1. 10. 2019 funkci ředitele nevykonával, proto mu tento příplatek nepřísluší. Funkce generálního ředitele RCPTM totiž žalobci zanikla k 30. 9. 2019 uplynutím funkčního období a poté se „obnovila“ původní smlouva s pozicí „projektový manažer -

generální ředitel projektu“. K obsazení funkce generálního ředitele RCPTM od 1. 10. 2019 na základě výběrového řízení nedošlo a tuto funkci fakticky vykonával zastupující ředitel prof. O. Nadto žalobce v uvedeném období čerpal tvůrčí volno. Žalovaná vytýkala okresnímu soudu, že „nijak určitě“ neodůvodnil, proč nepřihlížel k výsledkům auditu PřF ze dne 27. 8. 2020. Nedostatečné je i odůvodnění jednotlivých přiznaných částek, a to zejména u manažerského pracovního poměru, u něhož probíhala následující snížení: i) první snížení celkem o 25 000 Kč od 1. 10. 2019 do 31. 12. 2019 - jednak o funkční příplatek 8 000 Kč (viz shora) a jednak o osobní příplatek 17 000 Kč z důvodu ukončení projektu NPU, kdy okresní soud zcela opomenul, že žalobce byl do tohoto projektu zapojen také v rámci profesorského úvazku a že u něho snížení osobního příplatku o 24 600 Kč z téhož důvodu naopak akceptoval; ii) druhé snížení o 2 200 Kč od 1. 1. 2020 do 31. 1. 2020 z důvodu ukončení práce na projektu - tuto částku soud správně nepřiznal, což je argument ve prospěch toho, že neměl přiznat ani 17 000 Kč při ukončení projektu NPU; iii) třetí snížení o 8 120 Kč od 1. 2. 2020 do 30. 9. 2020 - je nepřezkoumatelné, jak okresní soud přišel na částku 25 000 Kč za únor 2020, od března 2020 pak přiznává částku 35 380 Kč, což je součet všech tří snížení, což opět zcela postrádá logiku. Žalovaná byla oprávněná snižovat osobní ohodnocení, neboť žalobce postupně ukončoval zapojení do jednotlivých projektů a na nové projekty naveden nebyl. V případě mimořádných odměn okresní soud posuzoval celkovou částku 251 400 Kč v souhrnu, nezabýval se jednotlivými odměnami (za co měly být vyplaceny a zda na ně žalobci vznikl nárok), nevypořádal se s tím, že některé z těchto odměn si žalobce navrhl sám a že v jiných případech mu ji navrhovaly osoby, které mu byly zavázány nebo mu byly podřízeny v jiných projektech apod. Konkrétně žalovaná poukázala na odměnu ve výši 40 000 Kč za smluvní výzkum GZ Allure a na odměnu ve výši 51 000 Kč za „mimořádný vědecký výkon“. Žalobce byl velmi nadstandardně odměňován a ve výši jeho mzdy byl již tento mimořádný vědecký výkon zohledněn. Žalovaná navrhovala, aby odvolací soud rozsudek okresního soudu v napadené části zrušil a věc vrátil okresnímu soudu k dalšímu řízení, případně jej změnil a žalobu o zaplacení částky 1 234 860 Kč s příslušenstvím zamítl.

11. Žalobce ve vyjádření k odvolání žalované uvedl, že v řízení bylo prokázáno, že se žádného vytýkaného porušení pracovních povinností nedopustil a že jeho pracovní výsledky byly po celou dobu trvání pracovního poměru zcela nadstandardní, resp. nedošlo v rozhodném období ke snížení rozsahu či kvality jeho práce. Žalovaná zcela opomíjí, že vnitřní mzdový předpis striktně upravuje možnosti snížení nebo odejmutí osobního ohodnocení, které naplněny nebyly, a upravuje rovněž povinnost takové kroky řádně odůvodnit, k čemuž také nedošlo. Žalobce připustil, že byl v některých případech navrhovatelem mimořádných odměn, ovšem žalovaná pozapomněla dodat, že tomu tak bylo tehdy, když byl hlavním řešitelem předmětných grantových projektů (nikdo jiný být navrhovatelem nemohl), a že tyto navrhoval v souladu s rozhodnutími o poskytnutí dotace. Mimořádné odměny přitom nebyly přiznány toliko žalobci mezi desítkami dalších zaměstnanců podílejících se na řešení těchto projektů. Žalovaná přitom ani netvrdila, že by odměny neměly být zasloužené, tvrdila pouze, že by odměnami byl překročen souhrnný roční limit mzdy, což potvrdil ve své výpovědi i děkan doc. K. Mimořádná odměna ve výši 51 000 Kč byla navržena přímým nadřízeným prof. O. za mimořádný vědecký výkon v souvislosti s publikační a vědeckou činností, přičemž čestným prohlášením zmiňovaného přímého nadřízeného bylo prokázáno, že návrh na přiznání této mimořádné odměny podal u 28 zaměstnanců podle stejného algoritmu založeného na publikačním výkonu v daném období s tím, že byla schválena všem navržným zaměstnancům vyjma žalobce. Správný je rovněž závěr soudu prvního stupně, že měl nárok na funkční příplatek, protože jeho manažerská smlouva byla prokazatelně prodloužena dodatkem až do 30. 9. 2020. Žádné věcné důvody ke snížení nebo odejmutí osobního ohodnocení neexistovaly a ze strany žalované v tomto směru docházelo prokazatelně k nerovnému přístupu vůči žalobci.
12. Krajský soud jako soud odvolací (§ 10 odst. 1 o. s. ř.) po zjištění, že odvolání obou účastníků proti rozsudku soudu prvního stupně byla podána ve lhůtě uvedené v § 204 odst. 1 o. s. ř., přezkoumal rozsudek soudu prvního stupně, jakož i řízení jemu předcházející (podle pravidel nastavených v § 212, § 212a odst. 1, 3 a 5 o. s. ř.), a dospěl k závěru, že odvolání obou účastníků jsou zčásti důvodná, což platí zejména o odvolání žalobce, které shledal odvolací soud důvodným z převážné části, zatímco odvolání žalované toliko v poměrně marginální části.
13. Předně odvolací soud nepovažuje za důvodnou námitku nepřezkoumatelnosti rozhodnutí. Podle ustálené judikatury je rozhodnutí soudu prvního stupně nepřezkoumatelné pro nesrozumitelnost

nebo nedostatek důvodů jen tehdy, když vůči němu nemůže účastník, který s rozhodnutím nesouhlasí, náležitě formulovat odvolací důvody, a ani odvolací soud proto nemá náležité podmínky pro zaujetí názoru na věc. Přezkoumatelnost rozhodnutí soudu prvního stupně je předpokladem především pro to, aby se účastník mohl domáhat svých práv u odvolacího soudu. I když rozhodnutí soudu prvního stupně nevyhovuje všem požadavkům na jeho odůvodnění, není nepřezkoumatelné, jestliže případné nedostatky odůvodnění nebyly - podle obsahu odvolání - na újmu uplatnění práv odvolatele (srov. např. usnesení Nejvyššího soudu ze dne 27. 10. 2015 sp. zn. 22 Cdo 3814/2015). V daném případě se o takovou situaci podle názoru odvolacího soudu nejedná, o čemž svědčí i obsah a rozsah odvolání obou účastníků.

14. Před samotným věcným odvolacím přezkumem odvolací soud zjistil, že soud prvního stupně ve výroku napadeného rozsudku zčásti překročil žalobu, a to ohledně výše úroků z prodlení ve výroku I za měsíce červen 2020 až září 2020 a ve výroku II, kdy žalobce požadoval zákonnou výši úroků z prodlení, která ve druhém pololetí roku 2020 činila 8,25 %, zatímco okresní soud přiznal žalobci za toto období úroky v prodlení ve výši 10 %. Jedná se o neodstranitelný nedostatek podmínek řízení, proto odvolací soud podle § 219a odst. 1 písm. a) o. s. ř. rozsudek soudu prvního stupně ve výroku I, pokud jím byla žalovaná zavázána zaplatit žalobci 1,75% úrok z prodlení ročně z částky 137 180 Kč od 11. 7. 2020 do zaplacení, 1,75% úrok z prodlení ročně z částky 137 180 Kč od 11. 8. 2020 do zaplacení, 1,75% úrok z prodlení ročně z částky 137 180 Kč od 11. 9. 2020 do zaplacení a 1,75% úrok z prodlení ročně z částky 137 180 Kč od 11. 10. 2020 do zaplacení, zrušil a podle § 221 odst. 1 písm. c) o. s. ř. řízení v tomto rozsahu zastavil. Obdobně prvostupňový soud překročil žalobu ve výroku II co do výše úroků z prodlení za měsíce květen 2019 a červen 2020 až září 2020, tudíž odvolací soud rozsudek soudu prvního stupně ve výroku II, pokud jím byla zamítnuta žaloba o zaplacení 0,25% úroku z prodlení ročně z částky 77 000 Kč od 11. 6. 2019 do zaplacení, 1,75% úroku z prodlení ročně z částky 154 800 Kč od 11. 7. 2020 do zaplacení, 1,75% úroku z prodlení ročně z částky 154 800 Kč od 11. 8. 2020 do zaplacení, 1,75% úroku z prodlení ročně z částky 154 800 Kč od 11. 9. 2020 do zaplacení a 1,75% úroku z prodlení ročně z částky 154 800 Kč od 11. 10. 2020 do zaplacení, zrušil a řízení v tomto rozsahu zastavil.
15. Odvolací soud v rámci odvolacího přezkumu neshledal, že by řízení před soudem prvního stupně bylo postiženo jinou vadou, která by měla (mohla mít) za následek nesprávné rozhodnutí ve věci.
16. Projednávanou věc je třeba posuzovat i v současné době – vzhledem k tomu, že žalobce se mj. jako akademický pracovník veřejné vysoké školy domáhá uspokojení peněžitých nároků v souvislosti se snížením (odnětím) osobního ohodnocení za měsíce leden 2019 až září 2020 a nepřiznáním mimořádných odměn v roce 2019 – podle zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění účinném do 31. 12. 2020 (dále jen „zákon o vysokých školách“), podle zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění účinném do 31. 12. 2020 (dále jen „zákoník práce“), a subsidiárně podle zákona č. 89/2012 Sb., občanského zákoníku, ve znění účinném do 31. 12. 2020 (dále jen „o. z.“).
17. Zaměstnanci přísluší za práci vykonanou v pracovním poměru pro zaměstnavatele, který není uveden v ustanovení § 109 odst. 3 zákoníku práce, za podmínek stanovených v zákoníku práce mzda, nestanoví-li zákoník práce nebo zvláštní právní předpis jinak (srov. § 109 odst. 1 zákoníku práce). Mzda je v ustanovení § 109 odst. 2 zákoníku práce definována jako peněžité plnění a plnění peněžité hodnoty (naturální mzda) poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci za práci.
18. Mzda se sjednává v kolektivní smlouvě, pracovní smlouvě nebo jiné smlouvě, popřípadě ji zaměstnavatel stanoví vnitřním předpisem nebo určí mzdovým výměrem (srov. § 113 odst. 1 zákoníku práce). Pro sjednání, stanovení nebo určení mzdy právní předpisy stanoví pouze to, že mzda nesmí být nižší než minimální mzda (§ 111 zákoníku práce), případně nesmí být nižší než příslušná nejnižší úroveň zaručené mzdy (§ 112 zákoníku práce); v ostatním zákoník práce zaměstnavateli a zaměstnanci umožňuje, aby si mzdu dohodli (popřípadě aby mzdu zaměstnavatel stanovil vnitřním předpisem nebo určil mzdovým výměrem) podle své úvahy [mzdu lze sjednat (stanovit nebo určit) například jako mzdu měsíční, hodinovou nebo podílovou, jako mzdu, jejíž poskytnutí nebo výše závisí na splnění konkrétních pracovních úkolů, hospodářských výsledků zaměstnavatele nebo jiných hledisek, jako mzdu poskytovanou ve formě příplatků, odměn apod.; uvedené způsoby samozřejmě lze i kombinovat], a neomezuje je ani stanovením nejvyšší přípustné mzdy. Mzda musí být sjednána,

stanovena nebo určena před začátkem výkonu práce, za kterou má tato mzda příslušet (§ 113 odst. 3 zákoníku práce).

19. Mzda se poskytuje podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce, podle obtížnosti pracovních podmínek, podle pracovní výkonnosti a dosahovaných pracovních výsledků (srov. § 109 odst. 4 zákoníku práce); za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty přísluší všem zaměstnancům u zaměstnavatele stejná mzda (srov. § 110 odst. 1 zákoníku práce).
20. Jednotlivé složky mzdy přitom mohou mít různou povahu. Ustálená soudní praxe (srov. například rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 8. 11. 2004, sp. zn. 21 Cdo 537/2004, uveřejněný pod č. 28/2005 Sb. rozh. obč.) v tomto směru rozlišuje mezi tzv. nárokovou (obligatorní) složkou mzdy, kterou je zaměstnavatel povinen poskytnout vždy (tato složka bývá označována jako „základní“ či „pevná“ mzda), případně tehdy, jestliže zaměstnanec splní sjednané předpoklady a podmínky, a tzv. nenárokovou (fakultativní) složkou mzdy, na kterou vzniká zaměstnanci nárok – bez ohledu na splnění dalších stanovených či sjednaných předpokladů a podmínek pro její poskytnutí – až na základě zvláštního rozhodnutí zaměstnavatele o jejím přiznání, které závisí jen na úvaze zaměstnavatele. Pro tzv. nenárokovou složku mzdy je tedy charakteristické, že bez vydání rozhodnutí zaměstnavatele o jejím přiznání má povahu pouze fakultativního plnění; jestliže však rozhodne o jejím přiznání (zda a kdy takové rozhodnutí učiní, závisí jen na úvaze zaměstnavatele), je povinen tuto složku mzdy zaměstnanci poskytovat. Nenároková (fakultativní) složka mzdy se tedy v důsledku rozhodnutí zaměstnavatele o jejím přiznání stává složkou mzdy nárokovou (obligatorní) a takto vzniklý nárok na mzdu (část mzdy) lze následně zcela nebo zčásti zrušit (odebrat, odejmout), jen jestliže to umožňuje pracovní nebo jiná smlouva uzavřená mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem nebo kolektivní smlouva anebo vnitřní mzdový předpis a pouze budou-li splněny podmínky v nich stanovené (srov. též právní názor vyjádřený v rozsudku Nejvyššího soudu ČR ze dne 8.11.2004 sp. zn. 21 Cdo 537/2004, který byl uveřejněn pod č. 28 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, roč. 2005).
21. Vnitřní mzdový předpis je vnitřním předpisem veřejné vysoké školy [§ 17 odst. 1 písm. d) zákona o vysokých školách] a schvaluje jej její akademický senát [§ 9 odst. 1 písm. b) zákona o vysokých školách]. Vnitřní předpisy součástí (tj. fakult, vysokoškolských ústavů apod.) musí být v souladu s vnitřními předpisy veřejné vysoké školy (§ 22 odst. 2 zákona o vysokých školách).
22. Vnitřní předpisy zakládající pracovní právní nároky zaměstnancům, včetně mzdových a platových, jsou závazné pro zaměstnavatele a pro všechny jeho zaměstnance (§ 305 odst. 3 zákoníku práce); mají hybridní povahu (tj. jak povahu normativního aktu, tak i právního jednání) a nesvědčí jim presumpce správnosti, jako je tomu v případě obecně závazných právních předpisů. Vnitřní předpis může tato práva stanovit výhodněji než zákoník práce a nikdy nemůže naopak práva zaměstnanců kráti. Vnitřní předpis rovněž nesmí ukládat povinnosti zaměstnancům nad rámec jejich zákonných, případně smluvně převzatých povinností. Pokud se vnitřní předpis odchýlí od zákazu uložit zaměstnanci povinnost nebo zkracovat jeho práva stanovená zákoníkem práce, nepřihlíží se k tomu [jedná se o zdánlivé (nicotné) právní jednání] – srov. § 305 odst. 1 zákoníku práce. Vnitřní předpis musí být vydán písemně a nesmí být v rozporu s právními předpisy, jinak by byl zcela nebo v dotčené části neplatný (§ 305 odst. 2 zákoníku práce).
23. Nebyla-li mzda akademického pracovníka či jiného zaměstnance vysoké školy sjednána v pracovní nebo jiné smlouvě a ani v kolektivní smlouvě, je zaměstnavatel - jak vyplývá z výše uvedeného - povinen poskytovat mzdu tomuto svému zaměstnanci ve výši a za podmínek stanovených ve vnitřním mzdovém předpisu veřejné vysoké školy.
24. Mzdová práva zaměstnanců u zaměstnavatelů nevypočtených v § 109 odst. 3 zákoníku práce může stanovit také mzdový výměr, musí tak však činit při respektování kogentních norem obsažených v obecně závazných právních předpisech, normativních ustanoveních kolektivní smlouvy, textu pracovní smlouvy či jiné dohody a úpravy ve vnitřním předpisu. Pokud by založil mzdový výměr právo zaměstnance na plnění v pracovním poměru v menším rozsahu, než by vyplývalo ze smlouvy (ať již pracovní, či kolektivní), popřípadě než by stanovil vnitřní předpis, byl by podle § 307 odst. 1 zákoníku práce v dotčené části neplatný. K neplatnosti mzdového výměru pro rozpor se zákonem, který spočívá v tom, že mzdový výměr zakládá právo zaměstnance na mzdu v menším rozsahu, než vyplývá ze smlouvy nebo než stanoví vnitřní předpis, soud přihlídně i bez návrhu (srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18. 9. 2019 sp. zn. 21 Cdo 1654/2018).

25. Odvolací soud skutkově zjištění soudu prvního stupně, popsaná v bodech 12 až 38 odůvodnění napadeného rozsudku (včetně závěru o skutkovém stavu v bodě 10 odůvodnění napadeného rozsudku), jako správná přejímá a pro stručnost na ně odkazuje, a to s některými dílčími (níže uvedenými) výhradami. Námitky žalované týkající se postoje okresního soudu k závěrům vnitřního auditu ze dne 27. 8. 2020 nejsou důvodné, neboť prvostupňový soud zdůvodnil, proč z těchto závěrů, které citoval v bodě 25 napadeného rozsudku, nevycházel, a to z důvodu, že jimi nebyl vázán, že provedl vlastní dokazování a učinil si vlastní (skutkové a právní) závěry, což považuje odvolací soud za dostatečné a zcela s ním souhlasí.
26. Ze skutkových zjištění soudu prvního stupně vyplývá, že žalobce v rozhodném období u žalované vykonával práci ve dvou pracovních poměrech s odlišným druhem práce, což ustanovení § 34b odst. 2 zákoníku práce připouští, přičemž práva a povinnosti z těchto paralelních pracovních poměrů se posuzují zcela samostatně.
27. Žalovaná jako veřejná vysoká škola nespadá do výčtu zaměstnavatelů, kteří poskytují podle § 109 odst. 3 zákoníku práce za práci zaměstnancům plat, proto žalobci náležela za výkon práci v rámci obou pracovních poměrů mzda, nikoli plat. Jelikož v projednávané věci nebyla mezi účastníky mzda sjednána v pracovní nebo jiné smlouvě a ani nebyla sjednána v kolektivní smlouvě, byla žalovaná povinna poskytovat žalobci mzdu ve výši a za podmínek stanovených mzdovým výměrem při respektování úpravy ve vnitřním mzdovém předpisu.
28. V projednávané věci je tímto předpisem Vnitřní mzdový předpis Univerzity Palackého v Olomouci, schválený Akademickým senátem této vysoké školy dne 15. 7. 2018 a účinný ode dne 1. 1. 2019 (dále též jen „VMP“). Podle čl. 7 odst. 1 tohoto mzdového předpisu je možné zaměstnanci žalované poskytovat jako mzdu (součást mzdy) vedle mzdového tarifu též měsíční osobní ohodnocení až do limitu osobního ohodnocení, a to „zaměstnanci, který dosahuje velmi dobrých pracovních výsledků nebo plní větší rozsah pracovních úkolů“, přitom se vychází „především z porovnání pracovních činností konkrétním zaměstnancem reálně vykonávaných s pracovními činnostmi sjednanými s tímž zaměstnancem a uvedenými v popisu pracovních činností a s činnostmi reálně vykonávanými jinými zaměstnanci na stejném pracovním místě“. Podle čl. 7 odst. 2 VMP se limit osobního ohodnocení spočte jako součin maximální procentní výše osobního ohodnocení dle přílohy č. 1 a mzdového tarifu konkrétního zaměstnance. Limit osobního ohodnocení odpovídá stanovené týdenní pracovní době. V případě sjednané kratší týdenní pracovní doby je limit osobního ohodnocení poměrně snížen dle poměru délky sjednané kratší a stanovené týdenní pracovní doby zaměstnance. Podle čl. 7 odst. 3 VMP nad rámec limitu osobního ohodnocení lze přiznat osobní ohodnocení pouze v případech, kdy tento není hrazen z příspěvku ze státního rozpočtu. Podle čl. 7 odst. 4 VMP návrh na přiznání, změnu či odejmutí osobního ohodnocení ve formě návrhu nového mzdového výměru musí obsahovat vedoucím zaměstnancem vyhotovené zdůvodnění. Podle čl. 7 odst. 5 VMP podnět na přiznání, změnu či odejmutí osobního ohodnocení může vedoucímu zaměstnanci podat i jiný zaměstnanec (dále jen „žadatel“), přičemž takový podnět musí být žadatelem zdůvodněn. Vedoucí zaměstnanec je povinen se podnětem žadatele zabývat a žadateli sdělit své rozhodnutí. Vedoucí zaměstnanec může a) podnětu vyhovět a vytvořit návrh nového mzdového výměru, b) navrhnout jinou změnu a vytvořit návrh nového mzdového výměru, nebo c) rozhodnout o zachování stávajícího osobního ohodnocení. Podle čl. 7 odst. 6 VMP zaměstnavatel garantuje některým vedoucím zaměstnancům a dalším osobám zvláštní osobní ohodnocení ve formě funkčního příplatku, a to v rozsahu dle přílohy č. 2. Podle čl. 7 odst. 7 VMP, pokud by jednomu zaměstnanci mělo náležet funkčních příplatků více, náleží mu jen jeden, a to nejvyšší z nich. Při stanovení výše funkčního příplatku v rámci uvedeného rozmezí orgán zaměstnavatele zohlední především stupeň řízení v rámci organizační struktury UP, míru odpovědnosti, náročnost řídicí práce, rozsah dalších pracovních povinností zaměstnance a počet jemu podřízených zaměstnanců. Podle čl. 7 odst. 8 VMP **osobní ohodnocení určené zaměstnanci ve mzdovém výměru se stává nárokovou složkou mzdy a je možné je odejmout či snížit jen z důvodů uvedených v tomto článku**, což vedoucí zaměstnanec musí vždy zdůvodnit. Další podmínkou pro vznik a trvání nároku na osobní ohodnocení je skutečnost, že zaměstnanec kromě pracovních výsledků či pracovních úkolů, které v souladu s odstavcem 1 odůvodňují poskytnutí osobního ohodnocení, současně plní ostatní své pracovní činnosti minimálně v kvalitě zaměstnavatelem oprávněně požadované od zaměstnance na takovém pracovním místě. **Funkční příplatek je nárokovou složkou mzdy jen po dobu výkonu funkce, kvůli které byl přiznán.**

Podle čl. 7 odst. 9 VMP lze konkrétnímu zaměstnanci osobní ohodnocení snížit či odejmout z následujících důvodů: a) zhoršení výsledků pracovních činností zaměstnance, které odůvodňovaly přiznání osobního ohodnocení v původní výši; b) zmenšení rozsahu pracovních činností zaměstnance, které odůvodňovaly přiznání osobního ohodnocení v původní výši; c) v případě, že zaměstnanec dosahuje při výkonu práce neuspokojivých pracovních výsledků. Podle čl. 7 odst. 10 VMP k přehodnocení osobních ohodnocení všech zaměstnanců a jejich následné procentuální změně může dojít při změně tohoto mzdového předpisu, katalogu nebo relevantních právních předpisů či vnitřních předpisů a vnitřních norem UP. Realizace tohoto opatření je s výjimkou reakce na změnu právních předpisů podmíněna projednáním s odborovou organizací. Podle čl. 7 odst. 11 VMP děkan a ředitel SKM mohou na základě celkové úrovně výsledků práce rozhodnout o plošné procentuální změně osobních ohodnocení všech zaměstnanců jimi řízené součástí UP nebo některých pracovišť této součástí UP. V případě zaměstnanců jednotlivých ostatních součástí UP tak může učinit rektor. Realizace tohoto opatření je podmíněna projednáním s odborovou organizací. Podle čl. 7 odst. 12 VMP okolnostmi opravňujícími orgán zaměstnavatele ke snížení osobních ohodnocení všech zaměstnanců dané součástí UP nebo některých jejích pracovišť může být rovněž ekonomická restrikce vůči veřejným vysokým školám (kterou bude stát reagovat na negativní hospodářský vývoj v České republice, v Evropě nebo ve světě) s přímým dopadem na ekonomickou stabilitu UP, součástí UP či konkrétního pracoviště. Realizace tohoto opatření je podmíněna projednáním s odborovou organizací.

29. Z výše uvedeného se podává, že osobní ohodnocení sestává jednak z funkčního příplatku (čl. 7 odst. 6 VMP) jako zvláštního osobního ohodnocení za výkon příslušné funkce a jednak ze zbývající části osobního ohodnocení jako takového, která byla v praxi u žalované ve mzdových výměrech označována jako osobní příplatek. Z citovaného čl. 7 vnitřního mzdového předpisu dále vyplývá, že tzv. měsíční osobní ohodnocení se v důsledku rozhodnutí žalované o jejím přiznání stává složkou mzdy nárokovou (obligatorní) a takto vzniklý nárok na mzdu (část mzdy) lze následně zcela nebo zčásti zrušit (odebrat, odejmout), jen jestliže to umožňuje vnitřní mzdový předpis a pouze budou-li splněny podmínky v něm stanovené, tedy buď plošně u všech zaměstnanců v případech uvedených v čl. 7 odst. 10 až 12 VMP, nebo u jednotlivých zaměstnanců v případě zhoršení výsledků nebo zmenšení rozsahu pracovních činností, které odůvodňovaly přiznání osobního ohodnocení v původní výši, anebo v případě neuspokojivých pracovních výsledků (čl. 7 odst. 8 a 9 VMP). Vzhledem k tomu, že podmínky pro přiznání osobního ohodnocení byly v VMP stanoveny v podstatě stejně jako u osobního příplatku podle § 131 odst. 1 zákoníku práce („zaměstnanci, který dlouhodobě dosahuje velmi dobrých pracovních výsledků nebo plní větší rozsah pracovních úkolů než ostatní zaměstnanci“), lze na projednávanou věc aplikovat judikaturu týkající se tohoto osobního příplatku, podle které zaměstnanci uvedenému v ustanovení § 131 odst. 1 zákoníku práce zaměstnavatel může snížit osobní příplatek jen v případě zhoršení výsledků jeho pracovní činnosti posuzovaných podle množství a kvality (srov. § 110 odst. 5 zákoníku práce) nebo v případě zmenšení rozsahu jeho pracovních úkolů a odejmout osobní příplatek mu může jen tehdy, přestane-li zaměstnanec dlouhodobě dosahovat velmi dobrých pracovních výsledků posuzovaných podle množství a kvality nebo plnit větší rozsah pracovních úkolů než ostatní zaměstnanci (srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 27. 2. 2013, sp. zn. 21 Cdo 832/2012). Recentní judikatura dále dovodila, že zaměstnavatel je povinen své rozhodnutí o snížení nebo odnětí osobního příplatku zaměstnanci písemně oznámit včetně uvedení důvodů, a to nejpozději v den, kdy tato změna nabývá účinnosti; nesplnění této povinnosti zaměstnavatele však samo o sobě nemá za následek zachování nároku zaměstnance na osobní příplatek v původně přiznané výši, neboť rozhodující je, zda pro snížení nebo odnětí osobního příplatku byly splněny předpoklady vyplývající ze zákona, resp. v daném případě z vnitřního mzdového předpisu (srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 22. 1. 2014, 21 Cdo 1752/2013). To zároveň znamená, že není rozhodující, jaké přesné důvody v takovém písemném právním jednání uvede, a pakliže zde nejsou vymezeny konkrétní (další) důvody pro snížení či odebrání osobního příplatku (osobního ohodnocení), které však jsou pro takové snížení či odebrání způsobilé, je možné je při posuzování důvodnosti snížení či odebrání osobního příplatku (osobního ohodnocení) brát v potaz. Jinými slovy, nejedná se o situaci obdobnou jako v případě důvodu pro výpověď či okamžité zrušení pracovního poměru, který nesmí být dodatečně měněn (srov. ust. § 50 odst. 4 věta druhá zákoníku práce a ust. § 60 věta druhá zákoníku práce) a soud tak v tomto směru musel přihlížet ke všemu, co v řízení vyšlo najevo. Kromě zhoršení výsledků nebo zmenšení rozsahu pracovních

činností, které odůvodňovaly přiznání osobního ohodnocení v původní výši, vnitřní mzdový předpis žalované umožňoval osobní ohodnocení snížit či odejmout v případě, že zaměstnanec dosahuje při výkonu práce neuspokojivých pracovních výsledků. U neuspokojivých pracovních výsledků se nevyžaduje zaviněné porušení pracovních povinností ze strany zaměstnance (i když není vyloučeno, že neuspokojivých pracovních výsledků může zaměstnanec dosahovat také proto, že porušuje některé své povinnosti), neboť vychází z objektivní skutečnosti (že zaměstnanec – objektivně vzato – dosahuje bez zavinění zaměstnavatele takové pracovní výsledky, které zaměstnavatel oprávněně hodnotí jako neuspokojivé), aniž by bylo významné, proč takový stav nastal (zda je to důsledkem zaměstnancovy neschopnosti nebo nezpůsobilosti, neodpovědného přístupu k plnění pracovních povinností nebo z jiného důvodu) – srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 19. 9. 2018, sp. zn. 21 Cdo 3795/2017.

30. Odvolací soud proto nesouhlasí s názorem žalované, že v případě, že rozhodla jako zaměstnavatel o snížení nebo odnětí osobního příplatku, a to bez ohledu na splnění předpokladů a podmínek stanovených VMP, se žalobce nemůže domáhat jeho poskytování v původní výši a že soudu nepřisluší přezkoumávat její rozhodnutí o snížení či odejmutí osobního příplatku.
31. Důvodnou neshledal ani odvolací námitku žalované týkající se právní kvalifikace uplatněných nároků. Žalobce se žalobou domáhal doplacení rozdílu ve mzdě v důsledku snížení a následného úplného odnětí osobního ohodnocení, a to jednak pro nesplnění podmínek pro takové rozhodnutí podle VMP a jednak pro porušení povinnosti rovného zacházení se zaměstnanci. Soud není vázán právní kvalifikací uplatněnou žalobcem, přičemž podle názoru odvolacího soudu má přednost posouzení otázky, zda byly splněny předpoklady pro snížení nebo odnětí sporné složky mzdy podle vnitřního předpisu, neboť pokud by tomu tak nebylo, měl by žalobce nárok na doplatek mzdy a bylo by nadbytečné se zabývat tím, zda při aplikaci vnitřního předpisu vůči žalobci došlo současně i k nerovnému zacházení se zaměstnanci, protože případná škoda vzniklá porušením povinnosti rovného zacházení by byla žalobci „kompenzována“ doplatkem mzdy.
32. Vnitřní mzdový předpis dále stanovil v čl. 7 odst. 2 a 3 ve spojení s přílohou č. 1 limit osobního ohodnocení, který se však v projednávané věci neuplatnil, neboť ta část osobního ohodnocení žalobce, která byla hrazena „z příspěvku ze státního rozpočtu“ [tj. ze zdrojů podle § 18 odst. 2 písm. a) a b) zákona o vysokých školách], nepřesáhla ani u jednoho z obou pracovních poměrů hranici 250 % mzdového tarifu žalobce.
33. K limitu maximální úhrnné hrubé mzdy za kalendářní rok ve výši šedesátinásobku příslušného mzdového tarifu nelze podle názoru odvolacího soudu přihlížet. Jak bylo uvedeno výše, ze zákona o vysokých školách vyplývá, že nebyla-li mzda akademického pracovníka či jiného zaměstnance vysoké školy sjednána v pracovní nebo jiné smlouvě a ani v kolektivní smlouvě, je vysoká škola povinna poskytovat takovému zaměstnanci mzdu ve výši a za podmínek stanovených ve vnitřním mzdovém předpisu veřejné vysoké školy, který byl schválen jejím akademickým senátem a byl registrován ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy (§ 36 odst. 4 zákona o vysokých školách). Příslušný vnitřní mzdový předpis v čl. 5 odst. 6 umožňoval vydat orgánu zaměstnavatele interní instrukci jen k podrobnější úpravě kritérií při určování mzdového tarifu. Děkan PřF při vydání tzv. „vnitřní normy“ PřF-B-18/11 ze dne 1. 12. 2018 v čl. 3 jednoznačně překročil rozsah zmocnění k vydání interní instrukce podle čl. 5 odst. 6 VMP, tato část vnitřního předpisu je tak ve smyslu § 22 odst. 2 zákona o vysokých školách v rozporu s VMP, proto je v této části vnitřní norma děkana PřF UP podle § 305 odst. 2 zákoníku práce neplatná. Jinak řečeno, překročením tohoto limitu maximální úhrnné roční mzdy nelze odůvodnit snížení či odnětí osobního ohodnocení.
34. Z důvodu uvedeného v předchozím bodě odůvodnění neobstojí první snížení osobního příplatku v rámci „profesorského“ pracovního poměru od 1. 1. 2019. Z návrhu na změnu pracovního a mzdového zařazení ze dne 29. 12. 2018 (čl. 10 spisu) je zřejmé, že žalobce pobíral měsíční osobní příplatek celkem ve výši 266 300 Kč při pracovním úvazku 0,65. Od 1. 1. 2019 došlo ke zvýšení pracovního úvazku u tohoto pracovního poměru na plný pracovní úvazek, přesto byl žalobci snížen měsíční osobní příplatek na částku 169 600 Kč, tj. o částku 96 700 Kč. Žalobce se domáhal doplatku toliko ve výši 77 000 Kč měsíčně (prof. O. v návrhu na změnu pracovního a mzdového zařazení snížil osobní příplatek ve výši 266 300 Kč o částku 19 700 Kč na 246 600 Kč měsíčně, což žalobce žalobou nenapadal), kdy soud byl tímto návrhem podle § 153 odst. 2 o. s. ř. vázán a nemohl jej překročit.

- Odvolací soud nesouhlasí se závěrem soudu prvního stupně, že první snížení osobního příplatku o částku 77 000 Kč bylo oprávněné, neboť mylně – jak přiléhavě argumentoval žalobce v odvolání – zaměnil označování nákladových středisek a zdrojů, ze kterých byly hrazeny jednotlivé části osobního příplatku za druh pracovní činnosti. Z výpovědi samotného děkana doc. K. je nepochybné, že k tomuto snížení osobního příplatku přistoupil z důvodu překročení limitu maximální úhrnné roční mzdy, což bylo v rozporu s čl. 7 odst. 8 a 9 VMP, proto byl mzdový výměr žalobce od 1. 1. 2019 v této části podle 307 odst. 1 zákoníku práce neplatný.
35. Odvolací soud se dále ztotožnil se závěrem soudu prvního stupně, který posoudil jako neoprávněná poslední dvě rozhodnutí děkana o odnětí osobního ohodnocení, a to v rámci „manažerského“ pracovního poměru od 1. 2. 2020 ve výši 8 180 Kč (viz mzdové zařazení ze dne 27. 1. 2020 čl. 300 verte spisu) a v rámci „profesorského“ pracovního poměru od 1. 4. 2020 ve výši 101 800 Kč (viz návrh na změnu pracovního a mzdového zařazení ze dne 19. 2. 2023 čl. 301 spisu). Soud prvního stupně náležitě vysvětlil, z jakých důkazů vycházel při svém závěru, že žalobce se nedopustil vytýkaného porušení pracovních povinností (nedodání dat a softwaru a v případě veřejné zakázky na fotoreaktor), a odvolací soud nemá co podstatného k tomu dodat. Skutková zjištění soudu prvního stupně mají oporu v provedeném dokazování, odvolací soud neshledal na vyhodnocení výsledků dokazování soudem prvního stupně nic excesivního a nespátroval důvod dokazování v tomto směru opakovat či doplňovat. Soud prvního stupně rovněž správně konstatoval, že i kdyby se žalobce vskutku vytýkaného porušení pracovních povinností dopustil, tak s přihlédnutím k jejich povaze a charakteru se tato vytýkaná porušení pracovních povinností neprojevila (nemohla projevit) ve výsledcích práce žalobce posuzovaných podle množství a kvality nebo ve formě zmenšení rozsahu jeho pracovních úkolů, resp. že by žalobce dokonce v důsledku těchto porušení povinností přestal dosahovat velmi dobrých pracovních výsledků nebo plnit větší rozsah pracovních úkolů než ostatní zaměstnanci či si neplnil ostatní své pracovní činnosti minimálně v kvalitě zaměstnavatelem oprávněně požadované. Nebyly tak dány podmínky pro snížení či odnětí osobního ohodnocení podle čl. 7 odst. 8 a 9 VMP, proto byly mzdové výměry od 1. 2. 2020 a od 1. 4. 2020 v dotčených částech o odnětí osobních příplatků žalobci podle 307 odst. 1 zákoníku práce neplatné.
36. Zbývající snížení osobního ohodnocení, tj. v rámci „profesorského“ pracovního poměru od 1. 10. 2019 o částku 24 600 Kč a od 1. 1. 2020 o dalších 43 200 Kč a v rámci „manažerského“ pracovního poměru od 1. 10. 2019 o částku 25 000 Kč (z toho 8 000 Kč funkční příplatek a 17 000 Kč osobní příplatek) a od 1. 2. 2020 o dalších 2 200 Kč, žalovaná odůvodňovala kromě překročení limitu maximální úhrnné hrubé roční mzdy – zjednodušeně řečeno – postupným ukončováním zapojení žalobce do jednotlivých projektů a nenavedením na projekty nové, resp. v případě funkčního příplatku (příplatku za vedení) ukončením výkonu funkce generálního ředitele RCPTM. Rozhodnutí soudu prvního stupně je v této části poněkud vnitřně rozporné a obtížně srozumitelné, jak na to poukázala žalovaná v odvolání, protože v případě ukončení projektu NPU okresní soud akceptoval snížení osobního ohodnocení toliko u „profesorského“ pracovního poměru, zatímco u „manažerského“ pracovního poměru jej naopak pokládal za neoprávněné, dále doplatek osobního příplatku ve výši 2 200 Kč žalobci přiznal až od března 2020, přestože k jeho snížení o tuto částku došlo již od 1. 2. 2020 apod. Nedostatečná a nelogická je také argumentace soudu, že nebyl dán důvod pro odnětí příplatku za vedení žalobci, protože tento příplatek nebyl přiznán prof. O., který jej ve funkci ředitele RCPTM zastupoval. Nicméně odvolací soud dospěl k závěru, že není třeba z těchto důvodů napadený rozsudek zrušit a věc vrátit okresnímu soudu k dalšímu řízení, ale že je možné zjednat nápravu v odvolacím řízení.
37. Odvolací soud měl na rozdíl od soudu prvního stupně za to, že samotná skutečnost, že došlo k ukončení projektu, ze kterého bylo zčásti fakticky financováno osobního ohodnocení příslušného zaměstnance, není důvodem pro snížení osobního ohodnocení, neboť VMP stanoví podmínky pro snížení či odnětí dosud přiznaného osobního ohodnocení bez ohledu na to, z jakých zdrojů je tato složka mzdy jednotlivým zaměstnancům hrazena, což ostatně připustila i žalovaná ve vyjádření k odvolání žalobce. Bylo tedy na žalované, aby prokázala, že v souvislosti s ukončením jednotlivých projektů došlo vskutku ve smyslu čl. 7 odst. 9 písm. b) VMP ke zmenšení rozsahu pracovních činností žalobce, které odůvodňovaly přiznání osobního ohodnocení v původní výši. Žalovaná podle názoru odvolacího soudu své důkazní břemeno v tomto směru neunesla, proto ji poučil podle § 118a odst. 3 o. s. ř. Žalovaná v reakci na toto poučení poukázala na specifika výkonu práce akademických

pracovníků a úpravu jejich pracovní doby podle § 70a zákona o vysokých školách, ze které vyplývá, že jsou povinni být na pracovišti nebo na jiném dohodnutém místě jen v době stanovené rozvrhem jejich přímé pedagogické činnosti, zatímco jinou práci (včetně vědecké, výzkumné nebo další tvůrčí činnosti) vykonávají v pracovní době, kterou si sami rozvrhují, a na místě, které si sami určí. Vzhledem k tomu, že žalobce si sám evidoval a rozvrhoval tvůrčí činnost, je podle názoru žalované na žalobci, aby prokázal, co konkrétně dělal, a že v okamžiku, kdy ukončil činnost na projektu a nebyl naveden na projekt nový, zůstal rozsah jeho činností stejný. Odvolací soud s tímto názorem žalované nesouhlasil a setrval na svém stanovisku, že důkazní břemeno ohledně splnění podmínek stanovených VMP pro snížení či odnětí osobního ohodnocení nese žalovaná jako zaměstnavatel, neboť se jedná o skutečnosti, které jsou v její prospěch. Neshledal důvod k přenosu důkazního břemene na žalobce, byť si byl vědom specifík výkonu práce v akademickém prostředí, na které poukazovala žalovaná. Polemiku žalované považuje odvolací soud za absurdní, neboť ve svém důsledku nerespektuje vlastní VMP a vyvolává logicky otázku, na základě jakých kritérií a důvodů bylo stanoveno žalobci osobní ohodnocení v původní výši, tj. čím se žalovaná řídila při úvaze, zda a v jaké míře žalobce ve srovnání s jinými zaměstnanci na stejném pracovním místě dosahoval velmi dobrých pracovních výsledků nebo plnil větší rozsah pracovních úkolů, resp. že následně mělo dojít ke snížení rozsahu jeho pracovních úkolů, jak na to poukázal přílehlavě žalobce ve své písemné replice ze dne 19. 1. 2024, na kterou odvolací soud pro stručnost odkazuje. V obecné rovině je třeba vycházet z premisy, že příslušný nadřízený vedoucí zaměstnanec by měl znát rozsah pracovních úkolů žalobce a jeho pracovní výsledky a měl by je být schopen adekvátně hodnotit v souladu s VMP, tj. v případě snížení osobního ohodnocení by měl mít jednoznačně identifikovatelný a prokazatelný snížený rozsah pracovních úkolů, který by měl odpovídajícím způsobem popsat v písemném rozhodnutí o snížení osobního ohodnocení.

38. Odvolací soud na návrh žalované doplnil dokazování opětovným výslechem děkana doc. K., který uvedl, že v případě ukončení některého z projektů se u zaměstnanců, kteří na tomto projektu pracovali a jejichž mzda byla zčásti financována z tohoto projektu, vždy individuálně posuzovalo další mzdové zařazení. Z povahy věci je zřejmé, že mzdové zdroje z projektů byly vždy na dobu určitou, proto bylo třeba posuzovat rovněž ekonomickou situaci, tedy zda po ukončení projektů má fakulta dostatek jiných finančních zdrojů na udržení stávající úrovně mezd zaměstnanců. V praxi to probíhalo tak, že návrh na mzdové zařazení podával v takové situaci přímý nadřízený a děkan tento návrh schvaloval, příp. byl oprávněn učinit změny. V případě žalobce vzal v úvahu při snižování osobního příplatku především to, že hrozilo překročení limitu roční mzdy. Po předstření písemných návrhů prof. O. na mzdové zařazení žalobce od 1. 10. 2019 a od 1. 1. 2020, děkan uvedl, že slovy „není v souladu s VMP“ vyjádřil svůj nesouhlas s návrhy na zachování stávající úrovně osobních příplatků žalobce, neboť došlo k ukončení účasti žalobce na specifikovaných projektech, s čímž bylo podle jeho názoru spojeno snížení rozsahu pracovních činností žalobce oproti období, kdy do těchto projektů zapojen byl. Nadto měl pochybnosti o celkovém rozsahu žalobcem vykazované činnosti, která byla prakticky po celou dobu extrémně vysoká a podle jeho názoru nerealistická, neboť nebylo možno zvládnout, aby žalobce osobně vykonával veškerou jím deklarovanou činnost, kdy žalobce kromě řízení samotného regionálního centra vykazoval pedagogickou činnost, vedení 7 doktorandů a počet publikací v rozsahu 40 a více ročně. U ostatních zaměstnanců fakulty bylo množství vykazované práce mnohonásobně menší. Konstatoval, že poté, co začal vykonávat funkci děkana, není schopen publikovat více než jednu publikaci ročně. Nepamatoval si, zda v souvislosti s ukončením předmětných projektů došlo ke snížení osobního příplatku jen u žalobce nebo i u ostatních zaměstnanců, kteří byli do těchto projektů zapojeni. Pokud se tak stalo pouze u žalobce, pak zřejmě uvěřil tomu, že tito ostatní zaměstnanci budou místo účasti na projektu vykonávat jinou pracovní činnost, zatímco u žalobce tomu nevěřil, protože jím vykazovaná pracovní činnost nebyla již v předcházejícím období tzv. v lidských silách.
39. Výpověď doc. K., že ukončením účasti žalobce na specifikovaných projektech došlo ke snížení rozsahu jeho pracovních činností, odvolací soud vyhodnotil jako nepodloženou a nevěrohodnou a přiklonil se ke svědecké výpovědi prof. O., který naopak popsal přesvědčivým způsobem důvody, které jej vedly k podání návrhů na zachování stávající výše žalobcových osobních příplatků, s tím, že u žádného ze zaměstnanců (včetně žalobce) nezaznamenal v souvislosti s ukončením těchto projektů zhoršení pracovních výsledků nebo zmenšení celkového rozsahu pracovních činností. Svědek v souladu s písemnými návrhy na změnu pracovního a mzdového zařazení žalobce od 1. 10. 2019 a

od 1. 1. 2020 (čl. 9 a čl. 71 až 73 spisu) vypověděl, že činnost žalobce na ukončených projektech byla nahrazena jednak jeho zapojením do jiných projektů a jednak při posouzení celkového rozsahu jeho pracovních činností přihlédl kromě zapojení do projektů rovněž k rozsahu jeho pedagogické, publikační a další tvůrčí činnosti, která byla nadále vysoce nadstandardní, přičemž u něj došlo v roce 2020 dokonce ke zlepšení těchto sledovaných kritérií oproti roku 2019. Děkan doc. K. se ve své výpovědi uchýlil k ryze nepodloženému a subjektivnímu hodnocení žalobcových objektivně vykazovaných pracovních výsledků a rozsahu jeho pracovních činností a bez jakýchkoliv konkrétních poznatků jej obvinil v podstatě z podvodného jednání. Při hodnocení věrohodnosti jeho výpovědi odvolací soud přihlédl i k tomu, že svůj nesouhlas s písemnými návrhy prof. O. na změnu pracovního a mzdového zařazení žalobce děkan vyjádřil původně pouze velmi stroze slovy, že nejsou v souladu s VMP, přičemž ve své účastnické výpovědi před odvolacím soudem připustil, že při snižování osobních příplatků žalobci vzal v úvahu především to, že hrozilo překročení limitu roční mzdy.

40. Odvolací soud vzhledem k tomu dospěl k závěru, že ani v těchto případech nebyly dány podmínky pro snížení osobního ohodnocení (osobního příplatku) podle čl. 7 odst. 8 a 9 VMP, proto byly mzdové výměry od 1. 10. 2019 a od 1. 1. 2020 v dotčených částech o odnětí osobních příplatků žalobci v rámci obou pracovních poměrů podle 307 odst. 1 zákoníku práce neplatné.
41. Při posouzení „odnětí“ funkčního příplatku ve výši 8 000 Kč od 1. 10. 2019 odvolací soud vyšel z toho, že podle čl. 7 odst. 8 VMP je funkční příplatek nárokovou složkou mzdy jen po dobu výkonu funkce uvedené v příloze č. 2, kvůli které byl přiznán. Soud prvního stupně se skutečnostmi rozhodnými pro trvání, resp. zánik nároku žalobce na tuto složku mzdy za výkon funkce generálního ředitele RCPTM nezabýval, odvolací soud proto v tomto směru doplnil dokazování, přičemž zjistil, že žalobce byl na základě výběrového řízení jmenován dne 1. 10. 2014 tehdejším děkanem prof. F. generálním ředitelem RCPTM na období od 1. 10. 2014 do 30. 9. 2019 (jmenovací dekret č. 519 spisu). Podle čl. 6.3 písm. a) Statutu RCPTM skončí výkon funkce generálního ředitele uplynutím funkčního období 5 let. Ze shodných výpovědí doc. K. a prof. O. bylo prokázáno, že po uplynutí žalobcova funkčního období již ke jmenování nového generálního ředitele nedošlo, přičemž prof. O. byl toliko pověřen výkonem činnosti generálního ředitele, o čemž svědčily i další žalovanou doložené listinné důkazy. Žalobci tak jednoznačně nárok na funkční příplatek podle VPM zanikl ke dni 30. 9. 2019, aniž by bylo významné, zda a v jakém rozsahu se žalobce nadále fakticky podílel na vedení RCPTM a zda byl až do 30. 9. 2020 veden v „registru veřejných funkcionářů“. Požadavek žalobce na doplatek funkčního příplatku proto není důvodný, a to ani z titulu náhrady škody, protože žalobce ani netvrdil, že by žalovaná v tomto směru porušila povinnost rovného zacházení, tj., že by srovnatelnému jinému zaměstnanci poskytovala funkční příplatek i po ukončení výkonu funkce uvedené v příloze č. 2 VMP.
42. Lze uzavřít, že odvolací soud dospěl k závěru, že žalobci náleželo v souladu s VMP v rámci „profesorského“ pracovního poměru v žalovaném období od ledna 2019 do září 2020 osobní ohodnocení (osobní příplatek) ve výši 246 600 Kč měsíčně a v rámci „manažerského“ pracovního poměru v žalovaném období od října 2019 do září 2020 osobní ohodnocení (osobní příplatek) ve výši 27 380 Kč měsíčně.
43. Soudu prvního stupně je třeba vytknout, že při výpočtu nedoplatku mzdových nároků nepřihlédl k tomu, že u osobního ohodnocení (osobního příplatku) se jedná o měsíční složku mzdy, proto výše nedoplatku této složky mzdy závisí v jednotlivých kalendářních měsících na odpracované době, resp. v případě neodpracované doby, za kterou žalobci náležela podle zákona náhrada mzdy, musí být při stanovení průměrného výdělku za předcházející kalendářní čtvrtletí zohledněny nedoplatky osobního příplatku spolu s další hrubou mzdou zúčtovanou žalobci k výplatě v rozhodném období. Z tohoto důvodu odvolací soud doplnil dokazování mzdovými listy žalobce za roky 2019 a 2020, přičemž skutková zjištění, která z nich učinil, jsou popsána níže.
44. S přihlédnutím ke shora uvedeným závěrům odvolací soud posoudil nároky žalobce na doplatek mzdy v důsledku neplatného postupného snižování a následného úplného odnětí osobního příplatku za jednotlivé měsíce následujícím způsobem.
45. Za **leden 2019** žalobce odpracoval v rámci „profesorského“ pracovního poměru (dále též jen „1. pracovní poměr“) z 23 pracovních dnů 16 dnů (1 plac. svátek a 6 dnů dovolené), měl tak nárok na poměrnou část osobního příplatku ve výši 171 548 Kč, k výplatě mu byl zúčtován podle

„souhrnného“ mzdového listu toliko osobní příplatek ve výši 117 983 Kč (117 197 Kč z profesorského pracovního poměru a 19 214 Kč z manažerského pracovního poměru, tj. celkem 137 197 Kč), proto má nárok na doplatek ve výši **53 565 Kč**.

46. Za **únor 2019** žalobce odpracoval v rámci 1. pracovního poměru 18 dnů z celkem 20 pracovních dnů (2 dny dovolené), měl tak nárok na poměrnou část osobního příplatku ve výši 221 940 Kč, k výplatě mu byl zúčtován podle „souhrnného“ mzdového listu toliko osobní příplatek ve výši 152 640 Kč (152 640 Kč z profesorského pracovního poměru a 24 858 Kč z manažerského pracovního poměru, tj. celkem 177 498 Kč), proto má nárok na doplatek ve výši **69 300 Kč**.
47. Za **březen 2019** žalobce odpracoval v rámci 1. pracovního poměru 13 dnů z celkem 21 pracovních dnů (8 dnů dovolené), měl tak nárok na poměrnou část osobního příplatku ve výši 152 658 Kč, k výplatě mu byl zúčtován podle „souhrnného“ mzdového listu toliko osobní příplatek ve výši 104 991 Kč (104 991 Kč z profesorského pracovního poměru a 17 098 Kč z manažerského pracovního poměru, tj. celkem 122 089 Kč), proto má nárok na doplatek ve výši **47 667 Kč**.
48. Za **duben 2019** žalobce odpracoval v rámci 1. pracovního poměru 19 dnů z celkem 22 pracovních dnů (2 plac. svátky a 1 den dovolené), měl tak nárok na poměrnou část osobního příplatku ve výši 212 973 Kč, k výplatě mu byl zúčtován podle „souhrnného“ mzdového listu toliko osobní příplatek ve výši 146 474 Kč (146 474 Kč z profesorského pracovního poměru a 23 854 Kč z manažerského pracovního poměru, tj. celkem 170 328 Kč), proto má nárok na doplatek ve výši 66 499 Kč. Současně je třeba provést výpočet „nového“ průměrného výdělků za předchozí kalendářní čtvrtletí se zohledněním shora uvedených doplatků osobního příplatku. Žalobci byla v rámci 1. pracovního poměru zúčtována k výplatě za první kalendářní čtvrtletí roku 2019 hrubá mzda (tarifní mzda, osobní příplatky a v lednu odměna 12 546 Kč) celkem ve výši 507 753 Kč, resp. po připočtení doplatků 53 565 Kč, 69 300 Kč a 47 667 Kč činí celková hrubá mzda 678 285 Kč, což při odpracování 47 dnů v tomto čtvrtletí představuje průměrný denní (směnový) výdělek ve výši 14 432 Kč. Za 2 plac. svátky a 1 den dovolené by tak žalobce měl nárok na náhradu mzdy ve výši 43 296 Kč (3 dny po 14 432 Kč), žalovaná mu však zúčtovala k výplatě náhradu mzdy toliko ve výši 39 422 Kč, proto má nárok na doplatek náhrady mzdy ve výši 3 874 Kč. Celkem tak činí doplatek **70 373 Kč** (66 499 Kč + 3 874 Kč).
49. Za **květen 2019** žalobce odpracoval v rámci 1. pracovního poměru 19 dnů z celkem 23 pracovních dnů (2 plac. svátky a 2 dny dovolené), měl tak nárok na poměrnou část osobního příplatku ve výši 203 714 Kč, k výplatě mu byl zúčtován podle „souhrnného“ mzdového listu toliko osobní příplatek ve výši 140 105 Kč (140 105 Kč z profesorského pracovního poměru a 22 817 Kč z manažerského pracovního poměru, tj. celkem 162 922 Kč), proto má nárok na doplatek ve výši 63 609 Kč. Za 2 plac. svátky a 2 dny dovolené by žalobce měl nárok na náhradu mzdy ve výši 57 728 Kč (4 dny po 14 432 Kč), žalovaná mu však zúčtovala k výplatě náhradu mzdy toliko ve výši 52 562 Kč, proto má nárok na doplatek náhrady mzdy ve výši 5 166 Kč. Celkem tak činí doplatek **68 775 Kč** (63 609 Kč + 5 166 Kč).
50. Za **červen 2019** žalobce odpracoval v rámci 1. pracovního poměru 14 dnů z celkem 20 pracovních dnů (6 dnů dovolené), měl tak nárok na poměrnou část osobního příplatku ve výši 172 620 Kč, k výplatě mu byl zúčtován podle „souhrnného“ mzdového listu toliko osobní příplatek ve výši 118 720 Kč (118 720 Kč z profesorského pracovního poměru a 19 334 Kč z manažerského pracovního poměru, tj. celkem 138 054 Kč), proto má nárok na doplatek ve výši 53 900 Kč. Za 6 dnů dovolené by žalobce měl nárok na náhradu mzdy ve výši 86 592 Kč (6 dnů po 14 432 Kč), žalovaná mu však zúčtovala k výplatě náhradu mzdy toliko ve výši 78 843 Kč, proto má nárok na doplatek náhrady mzdy ve výši 7 749 Kč. Celkem tak činí doplatek **61 649 Kč** (53 900 Kč + 7 749 Kč).
51. Za **červenec 2019** žalobce odpracoval v rámci 1. pracovního poměru 10 dnů z celkem 23 pracovních dnů (1 plac. svátek a 12 dnů dovolené), měl tak nárok na poměrnou část osobního příplatku ve výši 107 218 Kč, k výplatě mu byl zúčtován podle „souhrnného“ mzdového listu toliko osobní příplatek ve výši 73 741 Kč (73 741 Kč z profesorského pracovního poměru a 17 856 Kč z manažerského pracovního poměru, tj. celkem 91 597 Kč), proto má nárok na doplatek ve výši 33 477 Kč. Současně

je třeba provést výpočet „nového“ průměrného výdělku za předchozí kalendářní čtvrtletí se zohledněním shora uvedených doplatků osobního příplatku. Žalobci byla v rámci 1. pracovního poměru zúčtována k výplatě za druhé kalendářní čtvrtletí roku 2019 hrubá mzda (tarifní mzda a osobní příplatky) celkem ve výši 534 344 Kč, resp. po připočtení doplatků osobních příplatků 66 499 Kč, 63 609 Kč a 53 900 Kč činí celková hrubá mzda 718 352 Kč, což při odpracování 52 dnů v tomto čtvrtletí představuje průměrný denní (směnový) výdělek ve výši 13 815 Kč. Za 1 plac. svátek a 12 dnů dovolené by tak žalobce měl nárok na náhradu mzdy ve výši 179 595 Kč (13 dnů po 13 815 Kč), žalovaná mu však zúčtovala k výplatě náhradu mzdy toliko ve výši 163 501 Kč, proto má nárok na doplatek náhrady mzdy ve výši 16 094 Kč. Celkem tak činí doplatek **49 571 Kč** (33 477 Kč + 16 094 Kč).

52. Za **srpen 2019** žalobce odpracoval v rámci 1. pracovního poměru 19 dnů z celkem 22 pracovních dnů (3 dny dovolené), měl tak nárok na poměrnou část osobního příplatku ve výši 212 973 Kč, k výplatě mu byl zúčtován podle „souhrnného“ mzdového listu toliko osobní příplatek ve výši 146 474 Kč (146 474 Kč z profesorského pracovního poměru a 27 381 Kč z manažerského pracovního poměru, tj. celkem 173 855 Kč), proto má nárok na doplatek ve výši 66 499 Kč. Za 3 dny dovolené by žalobce měl nárok na náhradu mzdy ve výši 41 445 Kč (3 dny po 13 815 Kč), žalovaná mu však zúčtovala k výplatě náhradu mzdy toliko ve výši 37 731 Kč, proto má nárok na doplatek náhrady mzdy ve výši 3 714 Kč. Celkem tak činí doplatek 70 213 Kč (66 499 Kč + 3 714 Kč).
53. Za **září 2019** žalobce odpracoval v rámci 1. pracovního poměru všech 21 pracovních dnů, měl tak nárok na osobní příplatek ve výši 246 600 Kč, k výplatě mu byl zúčtován podle „souhrnného“ mzdového listu toliko osobní příplatek ve výši 169 600 Kč (169 600 Kč z profesorského pracovního poměru a 27 381 Kč z manažerského pracovního poměru, tj. celkem 196 981 Kč), proto má nárok na doplatek ve výši **77 000 Kč**.
54. Za **říjen 2019** žalobce odpracoval v rámci 1. pracovního poměru 22 dnů z celkem 23 pracovních dnů (1 plac. svátek), měl tak nárok na poměrnou část osobního příplatku ve výši 235 879 Kč, k výplatě mu byl zúčtován podle „souhrnného“ mzdového listu toliko osobní příplatek ve výši 138 695 Kč (138 695 Kč z profesorského pracovního poměru a 9 929 Kč z manažerského pracovního poměru, tj. celkem 148 624 Kč), proto má nárok na doplatek ve výši 97 184 Kč. Současně je třeba provést výpočet „nového“ průměrného výdělku za předchozí kalendářní čtvrtletí se zohledněním shora uvedených doplatků osobního příplatku. Žalobci byla v rámci 1. pracovního poměru zúčtována k výplatě za třetí kalendářní čtvrtletí roku 2019 hrubá mzda (tarifní mzda a osobní příplatky) celkem ve výši 513 930 Kč, resp. po připočtení doplatků osobních příplatků 33 477 Kč, 66 499 Kč a 77 000 Kč činí celková hrubá mzda 690 906 Kč, což při odpracování 50 dnů v tomto čtvrtletí představuje průměrný denní (směnový) výdělek ve výši 13 819 Kč. Za 1 plac. svátek by tak žalobce měl nárok na náhradu mzdy ve výši 13 819 Kč, žalovaná mu však zúčtovala k výplatě náhradu mzdy toliko ve výši 11 282 Kč, proto má nárok na doplatek náhrady mzdy ve výši 2 537 Kč. V rámci „manažerského“ pracovního poměru (dále též jen „2. pracovní poměr“) žalobce odpracoval 35,2 hodin z fondu pracovní doby 36,80 hodin (1,6 hodiny dovolené), měl tak nárok na poměrnou část osobního příplatku 20 545 Kč ve výši 19 652 Kč, k výplatě mu byl zúčtován podle „souhrnného“ mzdového listu toliko osobní příplatek ve výši 9 929 Kč, proto má nárok na doplatek ve výši 9 723 Kč. Celkem tak činí doplatek **109 444 Kč** (97 184 Kč + 2 537 Kč + 9 723 Kč).
55. Za **listopad 2019** žalobce odpracoval v rámci 1. pracovního poměru všech 21 pracovních dnů, měl tak nárok na osobní příplatek ve výši 246 600 Kč, k výplatě mu byl zúčtován podle „souhrnného“ mzdového listu toliko osobní příplatek ve výši 145 000 Kč (145 000 Kč z profesorského pracovního poměru a 10 381 Kč z manažerského pracovního poměru, tj. celkem 155 381 Kč), proto má nárok na doplatek ve výši 101 600 Kč. V rámci 2. pracovního poměru žalobce odpracoval všech 33,6 hodin z fondu pracovní doby, měl tak nárok na osobní příplatek ve výši 20 545 Kč, k výplatě mu byl zúčtován podle „souhrnného“ mzdového listu toliko osobní příplatek ve výši 10 381 Kč, proto má nárok na doplatek ve výši 10 164 Kč. Celkem tak činí doplatek **111 764 Kč** (101 600 Kč + 10 164 Kč).
56. Za **prosinec 2019** žalobce odpracoval v rámci 1. pracovního poměru 19 dnů z celkem 22 pracovních dnů (3 plac. svátky), měl tak nárok na poměrnou část osobního příplatku ve výši 212 973 Kč, k výplatě

mu byl zúčtován podle „souhrnného“ mzdového listu toliko osobní příplatek ve výši 125 229 Kč (125 229 Kč z profesorského pracovního poměru a 8 964 Kč z manažerského pracovního poměru, tj. celkem 134 193 Kč), proto má nárok na doplatek ve výši 87 744 Kč. Za 3 plac. svátky by žalobce měl nárok na náhradu mzdy ve výši 41 547 Kč (3 dny po 13 819 Kč), žalovaná mu však zúčtovala k výplatě náhradu mzdy toliko ve výši 33 848 Kč, proto má nárok na doplatek náhrady mzdy ve výši 7 609 Kč. V rámci 2. pracovního poměru žalobce odpracoval 30,4 hodin z fondu pracovní doby 35,2 hodin (4,8 hodin plac. svátků), měl tak nárok na poměrnou část osobního příplatku 20 545 Kč ve výši 17 744 Kč, k výplatě mu byl zúčtován podle „souhrnného“ mzdového listu toliko osobní příplatek ve výši 8 964 Kč, proto má nárok na doplatek ve výši 8 780 Kč. Celkem tak činí doplatek **104 133 Kč** (87 744 Kč + 7 609 Kč + 8 780 Kč).

57. Za **leden 2020** žalobce odpracoval v rámci 1. pracovního poměru 22 dnů z celkem 23 pracovních dnů (1 plac. svátek), měl tak nárok na poměrnou část osobního příplatku ve výši 235 879 Kč, k výplatě mu byl zúčtován podle mzdového listu toliko osobní příplatek ve výši 91 634 Kč, proto má nárok na doplatek ve výši 144 245 Kč. Současně je třeba provést výpočet „nového“ průměrného výdělku za předchozí kalendářní čtvrtletí se zohledněním shora uvedených doplatků osobního příplatku. Žalobci byla v rámci 1. pracovního poměru zúčtována k výplatě za čtvrté kalendářní čtvrtletí roku 2019 hrubá mzda (tarifní mzda a osobní příplatky) celkem ve výši 561 213 Kč, resp. po připočtení doplatků osobních příplatků 97 184 Kč, 101 600 Kč a 87 744 Kč činí celková hrubá mzda 847 741 Kč, což při odpracování 62 dnů v tomto čtvrtletí představuje průměrný denní (směnový) výdělek ve výši 13 674 Kč. Za 1 plac. svátek by tak žalobce měl nárok na náhradu mzdy ve výši 13 674 Kč, žalovaná mu však zúčtovala k výplatě náhradu mzdy toliko ve výši 8 288 Kč, proto má nárok na doplatek náhrady mzdy ve výši 5 386 Kč. V rámci 2. pracovního poměru žalobce odpracoval 35,2 hodin z fondu pracovní doby 36,8 hodin (1,6 hodiny plac. svátek), měl tak nárok na poměrnou část osobního příplatku 27 380 Kč ve výši 26 190 Kč, k výplatě mu byl zúčtován podle „souhrnného“ mzdového listu toliko osobní příplatek ve výši 7 825 Kč, proto má nárok na doplatek ve výši 18 365 Kč. Současně je třeba provést i u 2. pracovního poměru výpočet „nového“ průměrného výdělku za předchozí kalendářní čtvrtletí se zohledněním shora uvedených doplatků osobního příplatku. Žalobci byla v rámci 2. pracovního poměru zúčtována k výplatě za čtvrté kalendářní čtvrtletí roku 2019 hrubá mzda (tarifní mzda a osobní příplatky) celkem ve výši 77 274 Kč, resp. po připočtení doplatků osobních příplatků 9 723 Kč, 10 164 Kč a 8 780 Kč činí celková hrubá mzda 105 941 Kč, což při odpracování 173,6 hodin v tomto čtvrtletí představuje průměrný hodinový výdělek ve výši 610,26 Kč. Za 1,6 hodiny plac. svátku by tak žalobce měl nárok na náhradu mzdy ve výši 977 Kč, žalovaná mu však zúčtovala k výplatě náhradu mzdy toliko ve výši 737 Kč, proto má nárok na doplatek náhrady mzdy ve výši 240 Kč. Celkem tak činí doplatek **168 236 Kč** (144 245 Kč + 5 386 Kč + 18 365 Kč + 240 Kč).
58. Za **únor 2020** žalobce odpracoval v rámci 1. pracovního poměru všech 20 pracovních dnů, měl tak nárok na osobní příplatek ve výši 246 600 Kč, k výplatě mu byl zúčtován podle mzdového listu toliko osobní příplatek ve výši 95 800 Kč, proto má nárok na doplatek ve výši 150 800 Kč. V rámci 2. pracovního poměru žalobce odpracoval všech 32 hodin z fondu pracovní doby, měl tak nárok na osobní příplatek ve výši 27 380 Kč, vyplaceno mu nebylo ničeho. Celkem tak činí doplatek 178 180 Kč (150 800 Kč + 27 380 Kč).
59. Za **březen 2020** žalobce odpracoval v rámci 1. pracovního poměru 12 dnů z celkem 22 pracovních dnů (10 dnů dovolené), měl tak nárok na poměrnou část osobního příplatku ve výši 134 510 Kč, k výplatě mu byl zúčtován podle mzdového listu toliko osobní příplatek ve výši 52 255 Kč, proto má nárok na doplatek ve výši 82 255 Kč. Za 10 dnů dovolené by žalobce měl nárok na náhradu mzdy ve výši 136 740 Kč (10 dnů po 13 674 Kč), žalovaná mu však zúčtovala k výplatě náhradu mzdy toliko ve výši 82 877 Kč, proto má nárok na doplatek náhrady mzdy ve výši 53 863 Kč. V rámci 2. pracovního poměru žalobce odpracoval 19,2 hodin z fondu pracovní doby 35,2 hodin (16 hodin dovolené), měl tak nárok na poměrnou část osobního příplatku 27 380 Kč ve výši 14 935 Kč, vyplaceno mu nebylo ničeho. Za 16 hodin dovolené by žalobce měl nárok na náhradu mzdy ve výši 9 765 Kč (16 hodin po 610,26 Kč), žalovaná mu však zúčtovala k výplatě náhradu mzdy toliko ve výši 7 369 Kč, proto má nárok na doplatek náhrady mzdy ve výši 2 396 Kč. Celkem tak činí doplatek **153 449 Kč** (82 255 Kč + 53 863 Kč + 14 935 Kč + 2 396 Kč).

60. Za **duben 2020** žalobce odpracoval v rámci 1. pracovního poměru 20 dnů z celkem 22 pracovních dnů (2 plac. svátky), měl tak nárok na poměrnou část osobního příplatku ve výši 224 182 Kč, vyplaceno mu nebylo ničeho. Současně je třeba provést výpočet „nového“ průměrného výdělku za předchozí kalendářní čtvrtletí se zohledněním shora uvedených doplatků osobního příplatku. Žalobci byla v rámci 1. pracovního poměru zúčtována k výplatě za první kalendářní čtvrtletí roku 2020 hrubá mzda (tarifní mzda a osobní příplatky) celkem ve výši 347 774 Kč, resp. po připočtení doplatků osobních příplatků 144 245 Kč, 150 800 Kč a 82 255 Kč činí celková hrubá mzda 725 074 Kč, což při odpracování 54 dnů v tomto čtvrtletí představuje průměrný denní (směnový) výdělek ve výši 13 428 Kč. Za 2 plac. svátky by tak žalobce měl nárok na náhradu mzdy ve výši 26 856 Kč (2 dny po 13 428 Kč), žalovaná mu však zúčtovala k výplatě náhradu mzdy toliko ve výši 12 881 Kč, proto má nárok na doplatek náhrady mzdy ve výši 13 975 Kč. V rámci 2. pracovního poměru žalobce odpracoval 35,2 hodin z fondu pracovní doby 36,8 hodin (3,2 hodin plac. svátek), měl tak nárok na poměrnou část osobního příplatku 27 380 Kč ve výši 26 190 Kč, vyplaceno mu nebylo ničeho. Současně je třeba provést i u 2. pracovního poměru výpočet „nového“ průměrného výdělku za předchozí kalendářní čtvrtletí se zohledněním shora uvedených doplatků osobního příplatku. Žalobci byla v rámci 2. pracovního poměru zúčtována k výplatě za první kalendářní čtvrtletí roku 2020 hrubá mzda (tarifní mzda a osobní příplatky) celkem ve výši 22 387 Kč, resp. po připočtení doplatků osobních příplatků 18 365 Kč, 27 380 Kč a 14 935 Kč činí celková hrubá mzda 83 067 Kč, což při odpracování 86,4 hodin v tomto čtvrtletí představuje průměrný hodinový výdělek ve výši 961,42 Kč. Za 3,2 hodiny plac. svátků by tak žalobce měl nárok na náhradu mzdy ve výši 3 077 Kč, žalovaná mu však zúčtovala k výplatě náhradu mzdy toliko ve výši 831 Kč, proto má nárok na doplatek náhrady mzdy ve výši 2 246 Kč. Doplatek za 2. pracovní poměr 28 436 Kč (26 190 Kč + 2 246 Kč) je vyšší, než požadavek žalobce na doplatek ve výši 27 380 Kč (bez funkčního příplatku ve výši 8 000 Kč), kterým je soud vázán a nemůže jej překročit. Celkem tak činí doplatek **265 537 Kč** (224 182 Kč + 13 975 Kč + 27 380 Kč za 2. pracovní poměr).
61. Za **květen 2020** žalobce odpracoval v rámci 1. pracovního poměru 1 den z celkem 21 pracovních dnů (2 plac. svátky a 18 dnů dovolené), měl tak nárok na poměrnou část osobního příplatku ve výši 11 743 Kč, vyplaceno mu nebylo ničeho. Za 2 plac. svátky a 18 dnů dovolené by žalobce měl nárok na náhradu mzdy ve výši 268 560 Kč (20 dnů po 13 428 Kč), žalovaná mu však zúčtovala k výplatě náhradu mzdy toliko ve výši 128 806 Kč, proto má nárok na doplatek náhrady mzdy ve výši 139 754 Kč. V rámci 2. pracovního poměru žalobce odpracoval 12,8 hodin z fondu pracovní doby 33,6 hodin (3,2 hodin plac. svátek a 17,6 hodin dovolené), měl tak nárok na poměrnou část osobního příplatku 27 380 Kč ve výši 10 431 Kč, vyplaceno mu nebylo ničeho. Za 3,2 hodin plac. svátek a 17,6 hodin dovolené by žalobce měl nárok na náhradu mzdy ve výši 19 998 Kč (20,8 hodin po 961,42 Kč), žalovaná mu však zúčtovala k výplatě náhradu mzdy toliko ve výši 5 389 Kč, proto má nárok na doplatek náhrady mzdy ve výši 14 609 Kč. Celkem tak činí doplatek **176 537 Kč** (11 743 Kč + 139 754 Kč + 10 431 Kč + 14 609 Kč).
62. Za **červen 2020** žalobce odpracoval v rámci 1. pracovního poměru 6 dnů z celkem 22 pracovních dnů (2 dny dovolené a 14 dnů neplaceného volna), měl tak nárok na poměrnou část osobního příplatku ve výši 67 255 Kč, vyplaceno mu nebylo ničeho. Za 2 dny dovolené by žalobce měl nárok na náhradu mzdy ve výši 26 856 Kč (2 dny po 13 428 Kč), žalovaná mu však zúčtovala k výplatě náhradu mzdy toliko ve výši 12 836 Kč (77 283 Kč minus 64 402 Kč zúčtováno v září 2020), proto má nárok na doplatek náhrady mzdy ve výši 14 020 Kč. V rámci 2. pracovního poměru žalobce odpracoval všech 35,2 hodin z fondu pracovní doby, měl tak nárok na osobní příplatek ve výši 27 380 Kč, vyplaceno mu nebylo ničeho. Celkem tak činí doplatek **108 655 Kč** (67 255 Kč + 14 020 Kč + 27 380 Kč).
63. Za **červenec 2020** žalobce odpracoval v rámci 1. pracovního poměru 20 dnů z celkem 23 pracovních dnů (1 plac. svátek), měl tak nárok na poměrnou část osobního příplatku ve výši 235 879 Kč, vyplaceno mu nebylo ničeho. Současně je třeba provést výpočet „nového“ průměrného výdělku za předchozí kalendářní čtvrtletí se zohledněním shora uvedených doplatků osobního příplatku. Žalobci byla v rámci 1. pracovního poměru zúčtována k výplatě za druhé kalendářní čtvrtletí roku 2020 hrubá mzda (tarifní mzda) celkem ve výši 60 967 Kč, resp. po připočtení doplatků osobních příplatků

224 182 Kč, 11 743 Kč a 67 255 Kč činí celková hrubá mzda 364 147 Kč, což při odpracování 27 dnů v tomto čtvrtletí představuje průměrný denní (směnový) výdělek ve výši 13 487 Kč. Za 1 plac. svátek by tak žalobce měl nárok na náhradu mzdy ve výši 13 487 Kč, žalovaná mu však zúčtovala k výplatě náhradu mzdy toliko ve výši 8 063 Kč, proto má nárok na doplatek náhrady mzdy ve výši 5 424 Kč. V rámci 2. pracovního poměru žalobce odpracoval 35,2 hodin z fondu pracovní doby 36,8 hodin (1,6 hodin plac. svátek), měl tak nárok na poměrnou část osobního příplatku 27 380 Kč ve výši 26 190 Kč, vyplaceno mu nebylo ničeho. Současně je třeba provést i u 2. pracovního poměru výpočet „nového“ průměrného výdělku za předchozí kalendářní čtvrtletí se zohledněním shora uvedených doplatek osobního příplatku. Žalobci byla v rámci 2. pracovního poměru zúčtována k výplatě za druhé kalendářní čtvrtletí roku 2020 hrubá mzda (tarifní mzda) celkem ve výši 13 328 Kč, resp. po připočtení doplatek osobních příplatků 26 190 Kč, 10 431 Kč a 27 380 Kč činí celková hrubá mzda 77 329 Kč, což při odpracování 80 hodin v tomto čtvrtletí představuje průměrný hodinový výdělek ve výši 966,61 Kč. Za 1,6 hodiny plac. svátku by tak žalobce měl nárok na náhradu mzdy ve výši 1 547 Kč, žalovaná mu však zúčtovala k výplatě náhradu mzdy toliko ve výši 266 Kč, proto má nárok na doplatek náhrady mzdy ve výši 1 281 Kč. Doplatek za 2. pracovní poměr 27 471 Kč (26 190 Kč + 1 281 Kč) je vyšší, než požadavek žalobce na doplatek ve výši 27 380 Kč (bez funkčního příplatku ve výši 8 000 Kč), kterým je soud vázán a nemůže jej překročit. Celkem tak činí doplatek **268 683 Kč** (235 879 Kč + 5 424 Kč + 27 380 Kč za 2. pracovní poměr).

64. Za **srpen 2020** žalobce odpracoval v rámci 1. pracovního poměru všech 21 pracovních dnů, měl tak nárok na osobní příplatek ve výši 246 600 Kč, vyplaceno mu nebylo ničeho. V rámci 2. pracovního poměru žalobce odpracoval všech 33,6 hodin z fondu pracovní doby, měl tak nárok na osobní příplatek ve výši 27 380 Kč, vyplaceno mu nebylo ničeho. Celkem tak činí doplatek **273 980 Kč** (246 600 Kč + 27 380 Kč).
65. Za **září 2020** žalobce odpracoval v rámci 1. pracovního poměru 21 dnů z celkem 22 pracovních dnů (1 plac. svátek), měl tak nárok na poměrnou část osobního příplatku ve výši 235 391 Kč, vyplaceno mu nebylo ničeho. Za 1 plac. svátek by žalobce měl nárok na náhradu mzdy ve výši 13 487 Kč, žalovaná mu však zúčtovala k výplatě náhradu mzdy toliko ve výši 8 063 Kč, proto má nárok na doplatek náhrady mzdy ve výši 5 424 Kč. V rámci 2. pracovního poměru žalobce odpracoval 33,6 hodin z fondu pracovní doby 35,2 hodin (1,6 hodiny plac. svátku), měl tak nárok na poměrnou část osobního příplatku 27 380 Kč ve výši 26 136 Kč, vyplaceno mu nebylo ničeho. Za 1,6 hodiny plac. svátku by žalobce měl nárok na náhradu mzdy ve výši 1 547 Kč (1,6 hodiny po 966,61 Kč), žalovaná mu však zúčtovala k výplatě náhradu mzdy toliko ve výši 266 Kč, proto má nárok na doplatek náhrady mzdy ve výši 1 281 Kč. Doplatek za 2. pracovní poměr 27 417 Kč (26 136 Kč + 1 281 Kč) je vyšší, než požadavek žalobce na doplatek ve výši 27 380 Kč (bez funkčního příplatku ve výši 8 000 Kč), kterým je soud vázán a nemůže jej překročit. Celkem tak činí doplatek **268 195 Kč** (235 391 Kč + 5 424 Kč + 27 380 Kč za 2. pracovní poměr).
66. Pro přehlednost odvolací soud shrnul výpočet doplatku mzdových nároků žalobce v důsledku neplatného postupného snižování a následného úplného odnětí osobního příplatku za jednotlivé měsíce v následující tabulce.

Měsíc	Žalobcem požadovaný doplatek u „profesor.“ PP	Žalobcem požadovaný doplatek u „manažer.“ PP	Celkem žalobcem požadovaný doplatek	Výše nároku na doplatek	Soudem I. stupně přiznaná výše doplatku	Přiznáno x zamítnuto odvolacím soudem
I/2019	77 000	0	77 000	53 565	0	53 565
II/2019	77 000	0	77 000	69 300	0	69 300
III/2019	77 000	0	77 000	47 667	0	47 667
IV/2019	77 000	0	77 000	70 373	0	70 373

V/2019	77 000	0	77 000	68 775	0	68 775
VI/2019	77 000	0	77 000	61 649	0	61 649
VII/2019	77 000	0	77 000	49 571	0	49 571
VIII/2019	77 000	0	77 000	70 213	0	70 213
IX/2019	77 000	0	77 000	77 000	0	77 000
X/2019	101 600	25 000	126 600	109 444	25 000	84 444
XI/2019	101 600	25 000	126 600	111 764	25 000	86 764
XII/2019	101 600	25 000	126 600	104 133	25 000	79 133
I/2020	144 800	27 200	172 000	168 236	25 000	143 236
II/2020	144 800	35 380	180 180	178 180	25 000	153 180
III/2020	144 800	35 380	180 180	153 449	35 380	118 069
IV/2020	246 600	35 380	281 980	265 537	137 180	128 357
V/2020	246 600	35 380	281 980	176 537	137 180	39 357
VI/2020	246 600	35 380	281 980	108 655	137 180	-28 525
VII/2020	246 600	35 380	281 980	268 683	137 180	131 503
VIII/2020	246 600	35 380	281 980	273 980	137 180	136 800
IX/2020	246 600	35 380	281 980	268 195	137 180	131 015
CELKEM			3 297 040	2 754 906	983 460	přiznáno 1 799 971 zamítnuto 28 525

67. Z výše uvedené tabulky vyplývá, že toliko za měsíc červen 2020 přiznal soud prvního stupně z titulu doplatku mzdy žalobci více, než kolik činil nárok podle výpočtu odvolacího soudu, a to na jistíně částku 28 525 Kč.
68. Odvolací soud také v případě druhého relativně samostatného nároku žalobce týkajícího se nepřiznaných mimořádných odměn vyšel ze skutkových zjištění soudu prvního stupně a v zásadě se ztotožnil i s jeho právními závěry, které považuje za potřebné toliko částečně doplnit. Soud prvního stupně poněkud nepřesně uzavřel, že ze strany děkana PřF došlo k „diskriminačnímu“ jednání, ačkoli měl zjevně na mysli nerovné zacházení, neboť neuvedl žádný diskriminační znak (příkaz zacházet rovně je širší a netýká se pouze rozlišování ze zakázaných diskriminačních znaků – srov. § 16 odst. 1 a 2 zákoníku práce), přičemž za takový diskriminační znak nelze považovat odlišné názory na otázku vzniku vysokoškolského ústavu CATRIN.
69. Sporné odměny měly charakter „mimořádné jednorázové odměny“ podle čl. 11 odst. 1 VMP, podle kterého zaměstnavatel může zaměstnanci tuto odměnu poskytnout „za plnění pracovních úkolů mimo rámec běžných pracovních povinností nebo plnění požadavku vyžadujícího vyšší pracovní úsilí po přechodnou dobu“, jednalo se tedy o nenárokovou složku mzdy obdobně jako u odměny podle § 134 zákoníku práce v „platové sféře“.
70. I když rozhodnutí o přiznání mimořádné jednorázové odměny a o tom, kterým zaměstnancům bude udělena, záviselo jen na úvaze žalované jako zaměstnavatele, neznamená to, že si mohla při tomto rozhodování počínat zcela libovolně.

71. Podle ustanovení § 16 odst. 1 zákoníku práce zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, o odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání.
72. Zásada rovného zacházení představuje povinnost zaměstnavatele určitým způsobem zacházet s vlastními zaměstnanci, a to v průběhu celého trvání jejich pracovněprávního vztahu. Zásada rovného zacházení zaručuje rovná práva zaměstnancům nacházejícím se ve stejném či srovnatelném postavení (situaci) a vyplývá z ní též požadavek, aby vnitřní předpisy či praxe zaměstnavatele bezdůvodně nezvýhodňovaly ani neznevýhodňovaly zaměstnance před ostatními srovnatelnými zaměstnanci. Princip rovnosti zacházení je porušen, pokud odlišnost v zacházení nemá žádné objektivní a odůvodnitelné ospravedlnění (srov. rozsudky Nejvyššího soudu ze dne 26. 5. 2016, sp. zn. 21 Cdo 2863/2015, nebo ze dne 18. 5. 2020, sp. zn. 21 Cdo 68/2020).
73. Jednou z oblastí, v nichž jsou zaměstnavatelé povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, je – jak vyplývá z ustanovení § 16 odst. 1 zákoníku práce – odměňování za práci (poskytování mzdy, platu nebo odměny z dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti). Při poskytování těch složek mzdy, které nejsou součástí základní (pevné) sjednané či zaměstnavatelem stanovené nebo určené mzdy (např. základní měsíční, hodinové, úkolové či podílové mzdy) pravidelně vyplácené zaměstnanci za práci, může nerovné zacházení vyplývat i z rozhodnutí zaměstnavatele (příslušného vedoucího zaměstnance) o (ne)přiznání této (do té doby nenárokované) složky mzdy, na kterou zaměstnanci vzniká právo až na základě zvláštního rozhodnutí zaměstnavatele (příslušného vedoucího zaměstnance) o jejím přiznání, které má – jako předpoklad pro přiznání této složky mzdy – v tomto smyslu konstitutivní význam (obdobně srov. rozsudky Nejvyššího soudu ze dne 24. 8. 2006, sp. zn. 21 Cdo 1486/2005, nebo ze dne 16. 4. 2024, sp. zn. 21 Cdo 2392/2023).
74. Postup zaměstnavatele vůči zaměstnancům, který je v rozporu se zásadou rovného zacházení, představuje porušení právní povinnosti; zaměstnanec, který byl nerovným zacházením poškozen, má právo domáhat se náhrady vzniklé újmy podle ustanovení § 265 odst. 2 zákoníku práce (srov. například rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6. 8. 2015, sp. zn. 21 Cdo 3976/2013). Pro posouzení, zda zaměstnavatel při odměňování svých zaměstnanců za práci zajistil rovné zacházení se všemi zaměstnanci (zásadu rovného odměňování) ve smyslu § 16 odst. 1 a § 110 zákoníku práce, je však vždy třeba posuzovat zaměstnance nacházející se ve stejném či srovnatelném postavení (situaci).
75. Soud prvního stupně respektoval citované závěry soudní praxe. Odvolací námitky žalované nejsou důvodné. Prvostupňový soud se zabýval tím, za co měly být jednotlivé mimořádné odměny vyplaceny (viz bod 26 odůvodnění napadeného rozsudku), jakož i tím, že ostatním zaměstnancům (kromě žalobce) byly v podstatě za totéž odměny naopak přiznány. Nepřiznání mimořádných odměn žalobci ve srovnání se všemi ostatními zaměstnanci v daném případě skutečně nemá žádné objektivní a odůvodnitelné ospravedlnění. Za takový důvod nelze považovat překročení limitu maximální úhrnné hrubé mzdy za kalendářní rok, a to z důvodů, které odvolací soud uvedl již výše v bodě 33 odůvodnění, stejně tak jako skutečnost, že žalobce měl „nejvyšší mzdu ze všech zaměstnanců PŘF“. Smysl a účel „mimořádné jednorázové odměny“ je totiž zcela jiný než u „pravidelných“ složek mzdy (tj. zejména mzdového tarifu a osobního ohodnocení). Výše jiných složek mzdy tedy z věcného hlediska není z povahy věci podstatná (významná) pro rozhodnutí, zda má být zaměstnanci přiznána mimořádná odměna. Z hlediska srovnatelnosti žalobce s ostatními zaměstnanci, kterým byly jednotlivé mimořádné odměny přiznány, není samo o sobě významné ani to, kdo byl navrhovatelem jednotlivých odměn, resp. že v některých případech žalobce jako hlavní řešitel projektu navrhoval mimořádnou odměnu „sám sobě“. Konkrétní odvolací námitky žalované se pak týkaly dvou mimořádných odměn, a to ve výši 51 000 Kč „za mimořádný vědecký výkon“ a ve výši 40 000 Kč „za smluvní výzkum GZ Allure“. Odvolací soud nepokládá ani tyto námitky za opodstatněné. V případě první odměny je totiž třeba přihlídnout k tomu, že výpovědí svědka prof. O. bylo prokázáno, že ze stejného důvodu podal děkanovi návrh na odměnu celkem pro 28 zaměstnanců, s tím, že u všech pro vyšší navrhované odměny použil stejný algoritmus založený na publikačním

výkonu v daném období, přičemž děkan všem zaměstnancům s výjimkou žalobce tuto odměnu schválil. Rovněž v případě druhé odměny děkan návrh na vyplacení mimořádné odměny ze dne 25. 6. 2019 (viz čl. 52 spisu) schválil s výjimkou doc. T. a žalobce, což odůvodnil tím, že u doc. T. se tak stalo po konzultaci s ním samotným, a v případě žalobce z důvodu „vysoké mzdy a překročení limitu pro hrubou roční mzdu“. Skutečnost, že se doc. T. v e-mailu ze dne 28. 6. 2019 výslovně nezmiňuje o podílu žalobce na předmětném smluvním výzkumu, nevyvrací obsah čestného prohlášení statutárních zástupců zmiňované společnosti, pro kterou byl výzkum prováděn.

76. Zčásti důvodné odvolací soud shledal odvolání žalované také ohledně úroků z prodlení. Odvolací soud již výše uvedl, že soud prvního stupně správně kvalifikoval oba dílčí nároky, a to jednak jako doplatek mzdy (náhrady mzdy) v případě neplatného snížení (odnětí) osobního příplatku a jednak jako náhradu škody v případě nepřiznaných mimořádných odměn. U náhrady škody není splatnost stanovena zákonem a nebyla mezi účastníky ani sjednána, proto soud prvního stupně počátek prodlení v souladu s § 1958 odst. 2 o. z. stanovil podle výzvy k plnění až od 25. 6. 2020 a rovněž výše přiznaných úroků z prodlení odpovídá ustanovení § 1970 o. z. ve spojení s § 2 nařízení vlády č. 351/2013 Sb. Naopak mzda je splatná podle § 141 odst. 1 zákoníku práce (i bez vyzvání zaměstnance) nejpozději v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém vzniklo zaměstnanci právo na mzdu (náhradu mzdy), nikoli ve stanoveném pravidelném termínu výplaty, jenž byl u žalované podle vnitřního mzdového předpisu stanoven na 10. den kalendářního měsíce následujícího po měsíci, ve kterém vzniklo zaměstnanci právo na mzdu nebo některou její složku (srov. např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15. 1. 2015, sp. zn. 21 Cdo 403/2014). Prodlení u doplatku mzdy za leden 2019 tak nastalo až od 1. 3. 2019, nikoli již od 11. 2. 2019. Obdobně to platí i o dalších kalendářních měsících (únor 2019 až září 2020), které tvořily předmět řízení.
77. S ohledem na výše uvedené odvolací soud rozsudek soudu prvního stupně ve výroku I, pokud jím byla žalovaná zavázána zaplatit žalobci částku 1 206 335 Kč (šestý sloupec tabulky v bodě 66 po odečtení částky 28 525 Kč za červen 2020, tj. 954 935 Kč + náhrada škody 251 400 Kč ve formě nepřiznaných mimořádných odměn) s 10% úrokem z prodlení ročně z částky 25 000 Kč od 1. 12. 2019 do zaplacení, s 10% úrokem z prodlení ročně z částky 25 000 Kč od 1. 1. 2020 do zaplacení, s 10% úrokem z prodlení ročně z částky 25 000 Kč od 1. 2. 2020 do zaplacení, s 10% úrokem z prodlení ročně z částky 25 000 Kč od 1. 3. 2020 do zaplacení, s 10% úrokem z prodlení ročně z částky 25 000 Kč od 1. 4. 2020 do zaplacení, s 10% úrokem z prodlení ročně z částky 35 380 Kč od 1. 5. 2020 do zaplacení, s 10% úrokem z prodlení ročně z částky 137 180 Kč od 1. 6. 2020 do zaplacení, s 8,25% úrokem z prodlení ročně z částky 137 180 Kč od 1. 7. 2020 do zaplacení, s 8,25% úrokem z prodlení ročně z částky 108 655 Kč od 1. 8. 2020 do zaplacení, s 8,25% úrokem z prodlení ročně z částky 137 180 Kč od 1. 9. 2020 do zaplacení, s 8,25% úrokem z prodlení ročně z částky 137 180 Kč od 1. 10. 2020 do zaplacení, s 8,25% úrokem z prodlení ročně z částky 137 180 Kč od 1. 11. 2020 do zaplacení a s 10% úrokem z prodlení ročně z částky 251 400 Kč od 25. 6. 2020 do zaplacení, jako ve výroku věcně správný v souladu s ustanovením § 219 o. s. ř. potvrdil.
78. Odvolací soud dále rozsudek soudu prvního stupně ve výroku I, pokud jím byla žalovaná zavázána zaplatit žalobci částku 28 525 Kč s příslušenstvím (doplatek mzdy za červen 2020) a úroky z prodlení z (okresním soudem) přiznaných ostatních doplatků mzdy za dobu ode dne následujícího po pravidelném termínu výplaty mzdy do konce měsíce následujícího po měsíci, ve kterém vzniklo žalobci právo na mzdu, podle § 220 odst. 1 písm. b) o. s. ř. změnil tak, že žalobu v tomto rozsahu zamítl jako nedůvodnou (viz výrok II tohoto rozhodnutí). Současně změnil rozsudek soudu prvního stupně se ve výroku II, pokud jím byla zamítnuta žaloba o zaplacení částky 1 799 971 Kč (sedmý sloupec tabulky v bodě 66) s příslušenstvím tak, že žalované uložil povinnost zaplatit žalobci částku 1 799 971 Kč se zákonnými úroky z prodlení ode následujícího po splatnosti mzdy za jednotlivé kalendářní měsíce podle § 141 odst. 1 zákoníku práce do zaplacení (viz výrok IV tohoto rozhodnutí).
79. Konečně odvolací soud potvrdil jako věcně správný rozsudek soudu prvního stupně ve výroku II, pokud jím byla zamítnuta žaloba ohledně zbývajících jistiny 513 609 Kč (2 313 580 Kč – 1 799 971 Kč = 513 609 Kč) a zbývajících úroků z prodlení (tj. zamítnutých úroků z prodlení neuvedených ve výrocih IV a V tohoto rozhodnutí).

80. Vzhledem k tomu, že odvolací soud částečně změnil napadený rozsudek, rozhodl podle § 224 odst. 2 o. s. ř. znovu o náhradě nákladů řízení před soudem prvního stupně. Žalobce měl po změně rozsudku v řízení před soudem prvního stupně převážný úspěch, a to ohledně částky 3 006 306 Kč s příslušenstvím, a naopak neúspěšný byl ohledně části návrhu na zaplacení 542 134 Kč s příslušenstvím. Procesní úspěch žalobce v řízení před soudem prvního stupně vyjádřený v procentech tak činí 85 % a neúspěch 15 %, z čehož plyne, že žalobce má za řízení před soudem prvního stupně právo na náhradu 70 % účelně vynaložených nákladů řízení. Z nákladů prvostupňového řízení požadovaných žalobcem k náhradě považuje odvolací soud za účelně vynaložené náklady na právní zastoupení, jejichž výši určil odvolací soud podle vyhlášky číslo 177/1996 Sb., o odměnách advokátů a náhradách advokátů za poskytování právních služeb (advokátní tarif), ve znění pozdějších předpisů (dále jen „advokátní tarif“). Z úkonů právní služby vyúčtovaných zástupcem žalobce v podání ze dne 20. 3. 2023 (viz. č. l. 788) považuje odvolací soud za účelně vynaložené náklady v souvislosti s 8 úkony právní služby z punkta 1 496 200 Kč v sazbě 14 300 Kč, a to 1. - příprava a převzetí zastoupení, 2. - předžalobní výzva ze dne 5. 12. 2019, 3. - žaloba ze dne 5. 3. 2020, 4. - další porada s klientem dne 14. 9. 2020, 5. - replika k vyjádření žalované ze dne 15. 9. 2020, 6. - účast u jednání dne 24. 9. 2020, 7. - účast na mediaci dne 14. 1. 2021 (srov. usnesení Ústavního soudu ze dne 5. 10. 2021, sp. zn. I. ÚS 2542/21) a 8. - účast na mediaci dne 16. 4. 2021, 1 úkonem právní služby z punkta 2 052 240 Kč v sazbě 16 540 Kč - rozšíření žaloby ze dne 20. 3. 2023, 10 úkony právní služby z punkta 3 548 440 Kč v sazbě 22 500 Kč, a to 1. - vyjádření k replice žalované ze dne 14. 3. 2022, 2. - účast na jednání dne 20. 4. 2022, 3. - účast na jednání dne 24. 5. 2022, 4. až 6. - účast na jednání dne 20. 6. 2022, 7. a 8. - účast na jednání dne 20. 9. 2022, 9. - účast na jednání dne 10. 1. 2023 a 10. - účast na jednání dne 16. 3. 2023, 1 úkonem právní služby z punkta 3 548 440 Kč v poloviční sazbě 11 250 Kč - účast na vyhlášení rozsudku dne 24. 3. 2022, což činí celkem 367 190 Kč. Vedle odměny má žalobce právo dále na paušální náhradu hotových výdajů podle § 13 odst. 4 advokátního tarifu ve výši 6 000 Kč, náhradu za promeškaný čas v souvislosti s 9 cestami ke shora uvedeným jednáním před okresním soudem a v rámci mediace v celkovém rozsahu 63 půlhodin (7 půlhodin ke každému jednání) po 100 Kč podle § 14 advokátního tarifu a náhradu cestovních výdajů k následujícím jednáním ve výši 26 466 Kč [1] k jednání dne 20. 4. 2022 ve výši 4 006,69 Kč – vozidlem o průměrné spotřebě 6,8 l nafty/100 km, cena paliva 36,10 Kč/l, sazba základní náhrady za 1 km jízdy 4,70 Kč, ujetu 560 km; 2) k jednání dne 24. 5. 2022 ve výši 4 425,57 Kč – vozidlem o průměrné spotřebě 6,8 l nafty/100 km, cena paliva 47,10 Kč/l, sazba základní náhrady za 1 km jízdy 4,70 Kč, ujetu 560 km; 3) k jednání dne 20. 6. 2022 ve výši 4 425,57 Kč – vozidlem o průměrné spotřebě 6,8 l nafty/100 km, cena paliva 47,10 Kč/l, sazba základní náhrady za 1 km jízdy 4,70 Kč, ujetu 560 km; 4) k jednání dne 20. 9. 2022 ve výši 4 425,57 Kč – vozidlem o průměrné spotřebě 6,8 l nafty/100 km, cena paliva 47,10 Kč/l, sazba základní náhrady za 1 km jízdy 4,70 Kč, ujetu 560 km; 5) k jednání dne 6. 1. 2023 ve výši 4 591,33 Kč – vozidlem o průměrné spotřebě 6,8 l nafty/100 km, cena paliva 44,10 Kč/l, sazba základní náhrady za 1 km jízdy 5,20 Kč, ujetu 560 km; 6) k jednání dne 16. 3. 2023 ve výši 4 591,33 Kč – vozidlem o průměrné spotřebě 6,8 l nafty/100 km, cena paliva 44,10 Kč/l, sazba základní náhrady za 1 km jízdy 5,20 Kč, ujetu 560 km], tj. celkem 405 956 Kč. Tuto částku je třeba navýšit o náhradu za 21 % DPH ve výši 85 251 Kč, neboť zástupce žalobce je plátcem daně z přidané hodnoty. Žalobci náleží rovněž náhrada za zaplacený soudní poplatek za žalobu a za rozšíření žaloby celkem ve výši 177 422 Kč. Celkem tak odvolací soud vypočetl výši účelně vynaložených nákladů žalobce za řízení před okresním soudem na částku 668 629 Kč a žalobce má z nich právo na náhradu 70 %, tj. 468 040 Kč.
81. Odvolací soud nepřiznal žalobci dle vyúčtování ze dne 20. 3. 2023 náhradu nákladů spojených s účastí na jednání ve dnech 2. 12. 2021 a 22. 3. 2022, s dalšími písemnými podáními ze dne 1. 10. 2020, 16. 2. 2021, 1. 4. 2021, 28. 6. 2021, 15. 9. 2021, 13. 6. 2022, 16. 7. 2022, 5. 9. 2022, 1. 11. 2022 a 16. 3. 2023 a za další porady s klientem ve dnech 10. 12. 2019, 2. 1. 2020, 14. 1. 2021, 28. 1. 2021, 15. 4. 2021, 19. 4. 2022 a 19. 6. 2022.
82. Nedůvodně byla vyúčtována žalobcem odměna za zastupování v souvislosti s jednáním před soudem prvního stupně dne 2. 12. 2021 a 22. 3. 2022, neboť podle příslušných protokolů se ústní jednání

v těchto dnech vůbec nekonalo, první jednání bylo odročeno na žádost zástupce žalobce a druhé na žádost zástupce žalované.

83. Odvolací soud předesílá, že ve své rozhodovací praxi nepřiznává účastníkům náhradu nákladů spojených s vyjádřeními jejich zástupců, která korespondují s již sdělenými stanovisky a ve kterých advokát pouze opakuje nebo rozvíjí svou argumentaci, kterou uvedl či mohl uvést dříve, ani za vyjádření týkající se toliko dokazování. Obsahem sdělení ze dne 1. 10. 2020 byl návrh osoby mediátora, sdělení ze dne 16. 2. 2021 se týkalo průběhu mediace, sdělením ze dne 1. 4. 2021 zástupce žalobce informoval soud o dalším termínu mediace, rovněž sdělení ze dne 28. 6. 2021 se týkalo průběhu mediace a konečně sdělením ze dne 15. 9. 2021 byl soud vyzooměn o ukončení mediace. Tyto informativní přípisů odvolací soud nepovažuje za samostatné úkony právní služby, které by měly být podle advokátního tarifu honorovány, byt' jen poloviční sazbou odměny. Obdobně to platí i o podání ze dne 13. 6. 2022, kterým žalobce sdělil soudu adresy navrhovaných svědků. Také podáním ze dne 16. 7. 2022 zástupce žalobce označil toliko další důkazní návrhy a v podání ze dne 5. 9. 2022 se vyjadřoval k návrhům žalované na doplnění dokazování. Podání datované dne 1. 11. 2022 se ve spisu vůbec nenachází. Rovněž písemný závěrečný návrh ze dne 16. 3. 2023 nemá charakter písemného podání ve smyslu § 11 odst. 1 písm. d) advokátního tarifu. Písemný závěrečný návrh není podle ustálené judikatury ničím jiným než prostředkem k zajištění přesné protokolace či usnadnění protokolace závěrečného návrhu zástupce účastníka u jednání soudu a nepředstavuje tak samostatný úkon právní služby.
84. Shora uvedené další porady s klientem považuje odvolací soud za neúčelné úkony. Nejvyšší soud se otázkou účelnosti nákladů řízení spočívajících v další poradě s klientem již v minulosti zabýval (srov. usnesení Nejvyššího soudu ze dne 15. 11. 2016 sp. zn. 21 Cdo 444/2016 nebo ze dne 15. 8. 2018 sp. zn. 21 Cdo 3113/2017) a dospěl k závěru, že součástí zastupování účastníka advokátem jsou též porady advokáta s účastníkem podle § 11 odst. 1 písm. c) advokátního tarifu, jejichž účelem je zejména, aby advokát byl od účastníka vybaven skutkovými poznatky potřebnými k jeho řádnému zastupování (to platí zvláště ve skutkově složitějších věcech), aby účastník byl od advokáta informován o výsledcích řízení v jeho jednotlivých stadiích a aby s touto znalostí věci mohl vydat advokátu pokyny k dalšímu zastupování (například aby advokát podal opravný prostředek proti rozhodnutí soudu, nebo aby ho naopak nepodával). Byt' se v projednávané věci jednalo o poměrně skutkově složitý spor, nevidí odvolací soud žádný rozumný důvod k tomu, proč by mělo být nezbytné (k řádnému uplatňování práv žalobce u soudu) uskutečnit po převzetí věci a sepsání předžalobní výzvy ještě před podáním žaloby dvě další porady s klientem přesahující jednu hodinu. Obdobně to platí i o třech dalších poradách, které se měly uskutečnit v průběhu mediace. Rovněž v případě dalších dvou porad konaných vždy před ústním jednáním ve dnech 19. 4. 2022 a 19. 6. 2022 nedošlo k žádné významné změně stanoviska žalobce či vnesení nějakých nových zásadních skutečností apod. Jako účelnou s ohledem na průběh řízení hodnotil odvolací soud toliko další poradou s klientem dne 14. 9. 2020.
85. Žalobce byl ve stejném rozsahu úspěšný také v odvolacím řízení a má tak podle § 224 odst. 1 ve spojení s § 142 odst. 2 o. s. ř. právo na náhradu 70 % účelně vynaložených nákladů řízení. Za odvolací řízení přiznal odvolací soud žalobci náhradu odměny advokáta za 4 úkony právní služby po 22 500 Kč (odvolání, vyjádření k odvolání žalované a účast u dvou odvolacích jednání ve dnech 21. 11. 2023 a 25. 4. 2024), paušální náhradu hotových výdajů ve výši 1 200 Kč, náhradu za promeškaný čas v rozsahu 32 půlhodin (16 půlhodin ke každému jednání) po 100 Kč a náhradu cestovních výdajů k odvolacím jednáním ve výši 11 984 Kč [1] k jednání dne 21. 11. 2023 ve výši 5 726,08 Kč – vozidlem o průměrné spotřebě 7,5 l nafty/100 km, cena paliva 34,40 Kč/l, sazba základní náhrady za 1 km jízdy 5,20 Kč, ujeto 736 km; 2) k jednání dne 25. 4. 2024 ve výši 6 257,84 Kč – vozidlem o průměrné spotřebě 7,5 l nafty/100 km, cena paliva 38,70 Kč/l, sazba základní náhrady za 1 km jízdy 5,60 Kč, ujeto 736 km], tj. celkem 106 384 Kč. Tuto částku je třeba opět navýšit o náhradu za 21 % DPH ve výši 22 341 Kč. Žalobci náleží rovněž náhrada za zaplacený soudní poplatek za odvolání ve výši 115 679 Kč. Celkem tak odvolací soud vypočetl výši účelně vynaložených nákladů žalobce za odvolací řízení na částku 244 404 Kč a žalobce má z nich právo na náhradu 70 %, tj. 171 083 Kč.

86. Odvolací soud nepřiznal žalobci dle vyúčtování ze dne 29. 4. 2024 náhradu nákladů spojených s dalšími písemnými podáními ze dne 14. 11. 2023 a 19. 1. 2024, jelikož v nich žalobce pouze opakoval a shrnoval svou dosavadní argumentaci.
87. Odvolací soud proto zavázal žalovanou zaplatit žalobci náhradu nákladů řízení před soudy obou stupňů ve výši 639 123 Kč.

Poučení:

Proti tomuto rozhodnutí je možno podat dovolání, jestliže rozhodnutí závisí na vyřešení otázky hmotného nebo procesního práva, při jejímž řešení se odvolací soud odchýlil od ustálené rozhodovací praxe dovolacího soudu nebo která v rozhodování dovolacího soudu dosud nebyla vyřešena nebo je dovolacím soudem rozhodována rozdílně anebo má-li být dovolacím soudem vyřešená právní otázka posouzena jinak, a to ve lhůtě dvou měsíců od doručení tohoto rozhodnutí k Nejvyššímu soudu ČR prostřednictvím Okresního soudu v Olomouci.

Nesplní-li povinný dobrovolně, co mu ukládá vykonatelné soudní rozhodnutí, může oprávněný podat návrh na soudní výkon rozhodnutí nebo exekuční návrh.

Ostrava 15. května 2024

Mgr. Tomáš Zubek v. r.
předseda senátu