



ČESKÁ REPUBLIKA
ROZSUDEK
JMÉNEM REPUBLIKY

Krajský soud v Hradci Králové – pobočka v Pardubicích rozhodl v senátě složeném z předsedy JUDr. Bořivoje Hájka a soudců Mgr. Radka Kopsy a JUDr. Šárky Hůrkové, Ph.D., ve věci

žalobce: [REDACTED], narozený dne [REDACTED]
bytem [REDACTED], [REDACTED]
zastoupený advokátkou Mgr. Leonou Polákovou
sídlem třída Míru 450, Pardubice

proti
žalované: **Univerzita Pardubice**, IČO 00216275
sídlem Studentská 95, Pardubice
zastoupená advokátem JUDr. Ervínem Perthenem
sídlem Velké náměstí 135/19, Hradec Králové

o zaplacení 207 440 Kč s příslušenstvím,

o odvolání žalobce proti rozsudku Okresního soudu v Pardubicích ze dne 9. dubna 2019 č. j. 118 C 14/2017-373,

takto:

- I. Rozsudek okresního soudu se v části výroku I., pokud jím byla zamítnuta žaloba co do částky 10 220 Kč s úrokem z prodlení ve výši 8,05 % ročně od 14. 5. 2014 do zaplacení, **mění** tak, že žalovaná je povinna zaplatit žalobci částku 10 220 Kč s úrokem z prodlení ve výši 8,05 % ročně od 14. 5. 2014 do zaplacení, do tří dnů od právní moci tohoto rozsudku.
- II. Ve zbývajících částech výroku I. se rozsudek okresního soudu **potvrzuje**.
- III. Žalobce je povinen nahradit žalované náklady řízení před okresním soudem ve výši 201 197 Kč k rukám zástupce žalované do tří dnů od právní moci tohoto rozsudku.

Shodu s prvopisem potvrzuje [REDACTED].

IV. Žalobce je povinen nahradit žalované náklady odvolacího řízení ve výši 21 301,50 Kč k rukám zástupce žalované do tří dnů od právní moci tohoto rozsudku.

Odůvodnění:

1. Shora uvedeným rozsudkem okresní soud rozhodl tak, že zamítl návrh, kterým se žalobce domáhal zaplacení částky 207 440 Kč s tam uvedeným úrokem z prodlení (výrok I.) a uložil žalobci nahradit žalované náklady řízení ve výši 223 552,34 Kč (výrok II.).
2. Okresní soud rozhodoval o žalobě, kterou se žalobce domáhal zaplacení částek, které mu podle jeho tvrzení náležely jako mzda, resp. osobní příplatek, ve výši 10 220 Kč měsíčně za měsíce duben a květen 2014 (celkem 20 440 Kč), a ve výši 5 500 Kč měsíčně za měsíce červen 2014 až březen 2017 (celkem 187 000 Kč). Tvrdil, že mu za měsíce duben a květen 2014 náležel osobní příplatek ve výši nejméně 18 100 Kč měsíčně. Žalovaná mu vyplatila jen 7 880 Kč měsíčně s odůvodněním, že je žalobce odpovědný za pochybení při zpracování šesté monitorovací zprávy projektu ██████████, s čímž žalobce nesouhlasí, neboť pokud k nějakému pochybení vůbec došlo, šlo o pochybení ██████████ která měla vypracování této zprávy na starosti, a žalobce byl v té době na zahraniční pracovní cestě. V ostatních měsících došlo k neoprávněnému krácení osobního příplatku žalobce z původně stanovené, resp. účastníky dohodnuté částky 9 000 Kč měsíčně na částku 3 500 Kč měsíčně. K takovému krácení nebyl důvod, neboť se nezměnily důvody přiznání osobního příplatku, jak existovaly v době, kdy mu byl v této výši přiznán, resp. kdy byl takto dohodnut, tj. k 1. 6. 2011. Osobní příplatek ve výši 9 000 Kč měsíčně byl totiž žalobci přiznán pro kvalitu jeho práce, resp. za samotný výkon funkce vedoucího oddělení projektů, a měl být případně pouze navyšován nad tuto částku podle jeho zapojení do jednotlivých projektů. Nezměnily se pak ani podmínky hospodaření žalované.
3. Okresní soud v odůvodnění svého rozsudku velmi obsáhle popsal jednotlivá skutková zjištění, jež učinil z provedených důkazů, tedy z listin a výslechů svědků i výslechu žalobce (str. 5 – 17 rozsudku). Jeho skutkové závěry o podstatných otázkách lze shrnout následovně.
4. Žalobce byl zaměstnancem žalované od 3. 3. 2009, kdy nastoupil na rektorát žalované jako koordinátor projektů. V období od 1. 6. 2010 do 31. 10. 2012 měl žalobce pracovat na projektu ██████████, v období od 1. 1. 2011 do 31. 12. 2013 měl pracovat na projektu ██████████ a projektu ██████████.
5. Od 1. 6. 2011 došlo ke změně pracovního poměru žalobce, druhem práce byl od tohoto data vedoucí oddělení projektů, místo výkonu práce byla ██████████ fakulta ██████████. V dohodě o změně pracovní smlouvy bylo uvedeno, že žalobce pracuje na třech výše uvedených projektech v rozsahu celkem 22,5 hodin týdně. Jako vedoucí oddělení projektů měl žalobce mj. sledovat finanční toky řešených projektů, zajišťovat součinnosti při zpracování průběžných, závěrečných a monitorovacích zpráv z řešení projektů, metodicky řídit finanční manažery řešených projektů, provádět kontrolní činnosti projektů z hlediska plnění termínů, plnění finančního plánu projektů, řídit oddělení projektů a vykonávat další činnosti podle pokynů děkana.
6. Od 1. 7. 2011 měl žalobce pracovat také na projektu ██████████ s úvazkem 3,2 hodiny týdně jako metodik projektu. Práce na projektu ██████████ se průběžně prodlužovaly až do 31. 12. 2013. Od 15. 8. 2013 byl žalobce jmenován vedoucím projektu ██████████ s úvazkem 18 hodin týdně. Jako vedoucí projektu měl žalobce zodpovídat za řízení projektu a průběžnou kontrolu realizovaných aktivit, provádět celkový dohled nad realizací projektu, komunikovat s poskytovatelem dotace, řídit ostatní členy realizačního týmu. I nadále žalobce pracoval na projektech ██████████ a ██████████. Od 1. 1. 2014 měl žalobce pracovat na projektu ██████████ v rozsahu 14 hodin týdně, na projektu ██████████ v rozsahu 20 hodin týdně. Od 1. 6. 2014 do 30. 4. 2016 žalobce nepracoval na žádném projektu.

7. Rozhodnutím ze dne 8. 2. 2017 bylo oddělení projektů zrušeno, a s žalobcem, jenž byl v té době jediným pracovníkem tohoto oddělení, byl rozváznán pracovní poměr ke dni 30. 4. 2017.
8. Podle Vnitřního mzdového předpisu žalované ze dne 3. 5. 2007 bylo možno osobní příplatek poskytovat zaměstnanci, který dosahuje velmi dobrých pracovních výsledků, a to zejména podle míry hodnocení kvality práce, jejího množství, pracovního úsilí, sebevzdělávacích aktivit. O zvýšení, snížení, nebo odejmutí osobního příplatku rozhodovali vedoucí zaměstnanci v závislosti na výši finančních zdrojů a na hodnocení pracovního výkonu. Osobní příplatek se přiznával na dobu určitou, zpravidla na období jednoho roku, nejvíce však na tři roky, na základě hodnocení, které měl provádět příslušný vedoucí zaměstnanec. V průběhu tohoto období mohl vedoucí zaměstnanec příplatek zvýšit, snížit, nebo odebrat, pokud se změnilы důvody, které vedly k jeho přiznání nebo se změnilы podmínky hospodaření Univerzity nebo její součástí. Zaměstnanec s touto změnou musel být předem seznámen.
9. Nejméně v období od 1. 6. 2011 do 31. 12. 2016 byla žalobci stanovena tarifní mzda 24 410 Kč měsíčně, dále od 1. 5. 2012 pobíral příplatek za vedení ve výši 2 000 Kč měsíčně, od 1. 4. 2014 do 5. 7. 2014 pak 500 Kč měsíčně. Dále byl mzdovými výměry žalobci stanoven osobní příplatek, a to od 1. 11. 2009 do 30. 4. 2011 ve výši 4 000 Kč měsíčně, od 1. 6. 2011 do 30. 4. 2012 ve výši 9 000 Kč měsíčně, následně do 30. 4. 2013 ve výši 23 000 Kč měsíčně, do 14. 8. 2013 ve výši 24 200 Kč měsíčně, do 30. 11. 2013 ve výši 32 200 Kč měsíčně, do 31. 12. 2013 ve výši 33 600 Kč měsíčně, do 31. 1. 2014 ve výši 29 900 Kč měsíčně, do 31. 3. 2014 ve výši 21 400 Kč měsíčně, v podstatě pro jeden den 1. 4. 2014 ve výši 18 100 Kč měsíčně, od 2. 4. 2014 do 31. 5. 2014 ve výši 7 880 Kč měsíčně, od 1. 6. 2014 do 30. 4. 2016 ve výši 3 500 Kč měsíčně, následně do 31. 10. 2016 ve výši 7 000 Kč měsíčně, poté 7 500 Kč měsíčně.
10. Mzdový výměr, jímž měl být stanoven osobní příplatek žalobci ve výši 7 880 Kč měsíčně s účinností od 2. 4. 2014, byl žalobci předán až dne 22. 4. 2014 po návratu ze zahraniční služební cesty.
11. V souvislosti s prací žalobce na jednotlivých projektech a jeho zapojení do projektů na různých pracovních pozicích a v různých časových dotacích, docházelo ke změnám ve výši osobního příplatku, jak vyplývalo z vydávaných mzdových výměrů. Každý projekt měl i své mzdové položky a z těchto projektů byli jednotliví zaměstnanci dále odměňováni, což se promítalo do osobních příplatků. Tak jak jednotlivé projekty začínaly a končily, tak byly osobní příplatky přiznávány a odebírány. Žalobci bylo vždy při předání mzdového výměru sděleno, z čeho se osobní příplatek skládá a změnu výše mu děkan [REDAKCE] [REDAKCE] zdůvodnil. Takto byl žalobci od 1. 6. 2011 stanoven osobní příplatek ve výši 9 000 Kč měsíčně s přihlédnutím k tomu, že měl zastávat funkci vedoucího oddělení, a současně pracoval již na třech projektech.
12. Zejména e-mailovou komunikací mezi žalobcem a svědkem [REDAKCE] [REDAKCE] tehdejší děkanem [REDAKCE] fakulty, a výpověďmi svědků, zejména [REDAKCE] [REDAKCE] a [REDAKCE] [REDAKCE] tehdejší finanční manažerky projektu [REDAKCE] i zápisem z porady ze dne 30. 4. 2014, bylo prokázáno, že v březnu 2014 při zpracování 6. monitorovací zprávy projektu [REDAKCE] za jejíž správnost nesl žalobce jako vedoucí pracovník odpovědnost, došlo k závažnému pochybení. Toto pochybení bylo zjištěno v rámci vnitřní kontroly žalované až poté, kdy zpráva byla odeslána na rektorát, a bylo nutné v krátkém časovém období toto pochybení odstranit, na čemž se podílela jak [REDAKCE] [REDAKCE], tak sám žalobce, byť ze služebního zahraničního pobytu prostřednictvím telefonu a e-mailu. Sice při zpracování ostatních monitorovacích zpráv z jednotlivých projektů, zejména pak z projektu [REDAKCE] docházelo k běžným nepodstatným změnám v jednotlivých kapitolách čerpání rozpočtu, a zprávy byly schváleny, avšak pochybení při zpracování 6. monitorovací zprávy bylo mnohem závažnější.
13. E-mailem ze dne 30. 3. 2014 sdělil [REDAKCE] [REDAKCE] žalobci a [REDAKCE] [REDAKCE] že snižuje osobní příplatky z příslušného projektu na úroveň 30% s ohledem na vývoj situace související s projektem [REDAKCE] jeho monitorovací zprávou, kdy proběhla jednání na úrovni rektorátu i

Ministerstva, přičemž byla zjištěna celkem závažná pochybení průběžného čerpání. Toto snížení se týkalo nejen žalobce a [REDACTED], ale i všech ostatních pracovníků zapojených do projektu [REDACTED].

14. Okresní soud nepovažoval za prokázaná, resp. považoval za vyvrácená některá tvrzení žalobce. Zejména šlo o tvrzení žalobce, že když přecházel z rektorátu na děkanát, bylo mu slíbeno, že osobní příplatek mu bude přiznán vždy nejméně ve výši 9 000 Kč měsíčně. V tomto směru okresní soud poukázal na fakt, že žalobce již v té době pracoval na třech projektech, a dále poukázal na výpověď svědka [REDACTED], tehdejšího děkana [REDACTED] fakulty, který žalobce přijímal na pozici vedoucího oddělení projektů, a jenž takový příslib výslovně popřel, a takový příslib nepotvrdil ani žádný z dalších svědků. Nebylo také prokázáno, že by osobní příplatky byly přiznávány snad pouze za kvantitu nebo pouze za kvalitu práce každého konkrétního zaměstnance zapojeného do toho kterého projektu, nýbrž obecně byly přiznávány již za samotné zapojení do projektu určitým procentem a podle mzdových prostředků žalované.
15. Dále měl okresní soud za to, že žalobce se ve lhůtě tří let od vydání toho kterého rozhodnutí o osobním příplatku nedovolal jeho neplatnosti.
16. Výše popsaný skutkový stav pak okresní soud posoudil podle ustanovení § 109 odst. 1, 2 a 4 a § 113 odst. 4 zákona č. 262/2006, zákoníku práce, a dospěl k následujícím právním závěrům.
17. Žalobci za jeho práci pro žalovanou náležela mzda, nikoli plat. K jeho mzdě stanovené na základě mzdových tarifů podle § 113 odst. 4 zák. práce mu pak žalovaná přiznávala osobní příplatek, který je nenárokovou složkou mzdy. Zaměstnavatel nemusí zaměstnanci uvádět důvody změny výše osobního příplatku. Stanovení mzdy mzdovým výměrem není dohodou mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, kterou by zaměstnanec musel podepsat na důkaz svého souhlasu. Jde o jednostranné právní jednání zaměstnavatele, kterým zaměstnanci oznamuje jeho mzdové podmínky. Nenároková (fakultativní) složka mzdy se v důsledku rozhodnutí zaměstnavatele o jejím přiznání stává složkou mzdy nárokovou (obligatorní).
18. Pokud se žalobce nedovolal neplatnosti některého z těchto právních jednání žalované (mzdových výměrů), pak je okresní soud považoval za platné právní jednání, a to i kdyby byl důvod neplatnosti založen na kogentním ustanovení zákona. Proto se okresní soud také nezabýval námitkou promlčení, kterou vůči případnému dovolání se neplatnosti ze strany žalobce vznesla žalovaná.
19. Žalovaná, coby zaměstnavatel, jednostranně stanovila ve Vnitřním mzdovém předpise v souladu s § 305 zák. práce mzdová práva zaměstnanců v pracovním poměru, a to včetně podmínek pro přiznání osobního příplatku, dobu jeho trvání a podmínek pro jeho snížení či odejmutí. V případě, že docházelo ke změně skutečností uvedených ve mzdovém výměru, byl zaměstnavatel povinen tuto skutečnost zaměstnanci písemně oznámit, a to nejpozději v den, kdy změna nabývá účinnosti. To bylo zpravidla realizováno formou vydání nového mzdového výměru; to žalovaná vůči žalobci činila.
20. Pokud jde o nárok žalobce na zaplacení nedoplatku mzdy za měsíce duben a květen 2014, pak snížení osobního příplatku s účinností od 2. 4. 2014 považoval okresní soud za oprávněné, neboť žalobce porušil své pracovní povinnosti vyplývající z jeho pracovní pozice, kdy zejména nesledoval finanční toky řešených projektů, neřídil se Příručkou pro příjemce finanční podpory, nekontroloval monitorovací zprávy projektu [REDACTED], neuzavřel včas smlouvu o partnerství. K pochybení v 6. monitorovací zprávě, která se týkala čerpání rozpočtu projektu [REDACTED], došlo, byť žalobce sám toto za pochybení vedoucí ke snížení osobního příplatku nepovažoval. Snížení osobního příplatku bylo v souladu s Vnitřním mzdovým předpisem žalované. Důvodnost snížení osobního příplatku byla žalobci i ostatním pracovníkům zaměstnavatelem zdůvodněna. Okresní soud proto tento nárok žalobce nepovažoval za oprávněný a v této části žalobu zamítl.

21. Pokud jde o nárok žalobce na doplatek mzdy za období od 1. 6. 2014 do 31. 3. 2017, pak tento nárok žalobce opíral o tvrzení, že mu po celou dobu trvání pracovního poměru měl být zachován osobní příplatek nejméně ve výši 9 000 Kč měsíčně, tak jak byl stanoven mzdovým výměrem ze dne 1. 6. 2011. Žalobci však byl stanoven osobní příplatek ve výši 9000 Kč měsíčně s přihlédnutím k tomu, že měl zastávat funkci vedoucího oddělení projektů, a současně pracoval již na třech projektech. Práce na těchto projektech pokračovala i v následujícím období, přičemž od srpna 2013 se žalobce stal manažerem projektu [REDACTED]. Od 1. 6. 2014 však žalobce již na žádném z projektů nepracoval, byl stále vedoucím oddělení projektů, ovšem již žádné podřízené neměl. Stanovení výše jeho osobního příplatku pak vycházelo z rozsahu a náplně jeho práce. Okresní soud měl za to, že pro období od 1. 6. 2014 nelze vycházet ze mzdového výměru účinného ke dni 1. 6. 2011, neboť každý nový mzdový výměr ruší výměr předcházející, váže se také i na dohody o změně pracovní smlouvy. Žalovaná stanovila mzdovým výměrem účinným od 1. 6. 2014 nově osobní příplatek žalobce ve vztahu k posledně vydanému výměru účinnému od 2. 4. 2014, a to v souladu s Vnitřním mzdovým předpisem, ve výši 3 500 Kč měsíčně, což odpovídalo rozsahu práce žalobce od 1. 6. 2014. V době, kdy se žalobce začal znovu zapojovat do projektů, tj. od 1. 5. 2016, mu byl osobní příplatek navyšován dle stejných kritérií, jako tomu bylo v době předcházející, tj. podle toho, do kolika projektů a v jakém rozsahu byl žalobce zapojován. Okresní soud tedy ani tento nárok žalobce nepovažoval za oprávněný a i v této části žalobu zamítl.
22. Okresní soud dodal, že nelze zaměňovat otázku přiznání výše osobního příplatku a otázku zdrojů financování takovéhoho přiznaného příspěvku, neboť je jen věcí zaměstnavatele, jakým způsobem zajistí vyplacení přiznaného osobního příplatku a proto dokazování, které bylo vedeno ze strany žalobce (předkládání „rastrů“), nebylo pro toto řízení relevantní. Pokud by zaměstnavatel přiznal osobní příplatek a nevyplatil by jej zaměstnanci z důvodu své platební neschopnosti, byl by přesto nárok zaměstnance na takto přiznaný osobní příplatek oprávněný.
23. O nákladech řízení rozhodl okresní soud podle § 142 odst. 1 o. s. ř. a přiznal úspěšně žalované náhradu nákladů zejména za 19 úkonů právní služby po 9 140 Kč, 19 paušálních náhrad hotových výdajů po 300 Kč, cestovné advokáta na trase Hradec Králové – Pardubice a zpět k celkem osmi jednáním okresního soudu v celkové výši 2 194 Kč, náhradu za ztrátu času advokáta na cestě ve výši celkem 3 200 Kč, a DPH v sazbě 21% z těchto částek.
24. Okresní soud uvedl, že neshledal důvody pro odepření práva na náhradu nákladů řízení žalované ve smyslu § 150 o. s. ř. Zastoupení žalované advokátem nebylo výrazem zneužití práva na právní pomoc ze strany žalované, jejímž posláním není poskytování právních služeb, nýbrž vzdělávací a vědecká činnost. Na tom nic nemění fakt, že žalovaná je veřejnou institucí a má právní oddělení s několika zaměstnanci.
25. Proti uvedenému rozsudku podal žalobce včasné odvolání. Namítal, že okresní soud nepoučil žádného z účastníků podle § 118a o. s. ř., přestože na tuto skutečnost žalobce opakovaně poukazoval. Celé řízení bylo okresním soudem vedeno nepřehledně a zmatečně.
26. Skutkové závěry okresního soudu o tom, že údajně žalobce nesledoval řádně tok finančních prostředků v rámci projektu [REDACTED] neřídil se příručkou pro příjemce finanční podpory, nekontroloval monitorovací zprávy či neuzavřel včas smlouvu o partnerství, nemají oporu v provedeném dokazování. Žalobce poukázal na to, že jej žalovaná vyslala v období od 23. 3. 2014 do 19. 4. 2014 na zahraniční pracovní cestu. Monitorovací zprávy projektu [REDACTED] vždy vypracovávala [REDACTED] jako finanční manažerka projektu, předchozích pět zpráv bylo v pořádku, žalobce proto neměl důvod se domnívat, že tomu následně bude jinak. Před odjezdem žalobce je [REDACTED] ujistila, že má všechny potřebné podklady pro vypracování zprávy. Teprve po odjezdu žalobce se na něj obrátila s tím, že nějaké podklady chybí. Žalobce se zapojil do odstranění problému prostřednictvím e-mailu a telefonu, problém se podařilo odstranit, zpráva byla řádně a včas odeslána. Navíc nedošlo ani k přečerpaní projektu. Žalobce

tak má za to, že v této souvislosti nijak nepochybil. Uzavírání smluv o partnerství pak nespadlo do kompetencí žalobce; žalobce nicméně obsah smlouvy s partnerem předjednal a smlouva posléze byla uzavřena.

27. Dále, pokud byl osobní příplatek v příslušné části žalobci přiznán již z důvodu samotného zapojení žalobce do projektu ██████████, tedy z důvodu kvantity práce, nemohl mu být osobní příplatek za měsíce duben a květen 2014 krácen z důvodu případného porušení pracovní kázně, tj. z hlediska kvality práce. K tomu žalobce poukázal na judikaturu Nejvyššího soudu, kterou označil. Co se týče konkrétní výše částky, na kterou bude osobní příplatek v souvislosti s tímto údajným pochybením žalobce snížen, tak tu se žalobce dozvěděl až při doručení mzdového výměru dne 22. 4. 2014. Do té doby mu konkrétní částka snížení na vědomí dána nebyla, žalovaný pouze uváděl jakési procentní snížení.
28. Žalobce také uvedl, že má za to, že pracovněprávní vztah je soukromoprávním vztahem rovných stran, proto nemůže být mzdový výměr konstitutivním rozhodnutím v právním slova smyslu. Rozhodnutí zaměstnavatele o přiznání osobního příplatku je třeba považovat za právní jednání, s nímž zákon spojuje vznik konkrétního nároku zaměstnance; mzdový výměr pak má charakter oznámení tohoto právního jednání zaměstnavatele. Zatímco přiznání osobního příplatku je závislé na vůli zaměstnavatele, pro jeho snížení či odnětí to neplatí. Snížit či odejmout osobní příplatek je možno pouze při existenci příslušných objektivních okolností, nezávislých na vůli zaměstnavatele. Snížení či odnětí osobního příplatku tedy není právním jednáním zaměstnavatele, nýbrž jde o následek změny právní skutečnosti představující zánik příslušného nároku. Proto nelze souhlasit se závěrem okresního soudu, že by každé další rozhodnutí zaměstnavatele o výši osobního příplatku nahrazovalo předchozí rozhodnutí. Pokud tedy zaměstnavatel o snížení či odejmutí osobního příplatku nerozhoduje, nemůže být zánik nároku na osobní příplatek vyvolán jakýmkoli následným rozhodnutím zaměstnavatele.
29. Okresní soud také neuvedl, z jakého zákonného ustanovení dovodil, že je nutno dovolat se relativní neplatnosti právního jednání žalované. Dané právní jednání je však výslovně upraveno v hlavě V. zákoníku práce, který je v poměru speciality k občanskému zákoníku. Pokud by pak mělo být „rozhodnutí zaměstnavatele o odejmutí osobního příplatku“ neplatným právním jednáním, pak jeho neplatnost nezpůsobil výlučně sám žalobce, a proto mu podle § 19 odst. 3 zák. práce tato případná neplatnost nemůže být na újmu.
30. Postup žalované pak nebyl ani v souladu s jejím vnitřním mzdovým předpisem. Pracovní výkon žalobce nikdy nebyl hodnocen jeho nadřizenými, ač jiní zaměstnanci žalované takto hodnoceni byli. Nebyl-li žalobce takto hodnocen, pak mu nemohl být osobní příplatek snížen ani odejmut. Absenci finančních zdrojů jako snížení osobního příplatku žalovaná tvrdila pouze do určité míry, avšak to se nemohlo dotknout nejnižší možné hranice osobního příplatku, která byla žalobci stanovena – přiznána za výkon funkce vedoucího oddělení projektů ██████████ ██████████, a to od chvíle, kdy se žalobce tímto vedoucím stal. Žalobce poukázal na výpověď tohoto svědka, který uvedl, že „je třeba rozlišovat funkci vedoucího projektu, na kterou žalobce přijímal a za to měl stanoven osobní příplatek (9 000 Kč) a funkci řešitele projektu, za co bylo další navýšení osobního příplatku.“ Právě z této výpovědi vyplývá důvodnost nároku žalobce na zaplacení částky 187 000 Kč. Od stanovení osobního příplatku ██████████ ██████████ nedošlo na straně žalobce k žádné změně okolností, které by odejmutí osobního příplatku ve výši 9 000 Kč měsíčně odůvodňovaly, neboť byl celou dobu vedoucím oddělení projektů a jeho pracovní náplň jako vedoucího oddělení se nijak neměnila. Měnilo se pouze jeho zapojení do jednotlivých projektů, což se odráželo ve změnách výše osobního příplatku nad částku 9 000 Kč měsíčně. Podle žalobce nelze směřovat osobní příplatek za výkon funkce vedoucího oddělení projektů, který mu byl přiznán ve výši 9 000 Kč, s osobním příplatkem do zapojení do projektů. Žalobce byl zapojen do projektů již před červnem 2011 na rektorátu, a tehdy mu osobní příplatek za zapojení do projektů zvyšován nebyl.

31. Projevy vůle žalované, jímž byly žalobci přiznávány osobní příplatky, je nutno ve smyslu § 18 zákoníku práce vykládat tak, aby to bylo pro žalobce nejpříznivější; naopak neschopnost žalované specifikovat, z jakých důležitých nároků se skládal osobní příplatek žalobce, nemůže jít k tíži žalobce. Jestliže žalovaná jednou žalobci přiznala osobní příplatek v určité výši, je třeba mít za to, že podmínky pro jeho přiznání byly splněny. Je zřejmé, že výklad právních jednání žalované, jenž je nejpříznivější pro žalobce, je takový, že osobní příplatek ve výši 9 000 Kč měsíčně, jenž byl zohledněn ještě ve mzdovém výměru z 1. 4. 2014, byl žalobci přiznán v souvislosti s jeho přechodem z rektorátu na děkanát na pozici vedoucího oddělení projektů, a proto by mu měl být vyplácen po celou dobu, kdy tuto funkci zastával.
32. Žalobce proto navrhl, aby krajský soud změnil odvoláním napadený rozsudek a žalobě vyhověl.
33. Žalovaná se k odvolání vyjádřila tak, že okresní soud nebyl povinen poučovat účastníky podle § 118a o. s. ř., neboť skutkový stav byl provedeným dokazováním dostatečně objasněn, a rozsudek není založen na tom, že by žalobce neunesl důkazní břemeno.
34. Pochybení při zpracování šesté monitorovací zprávy projektu [redacted] popsali všichni svědci, kteří se k této záležitosti vyjadřovali – šlo o překročení přidělených finančních prostředků v důsledku realizace nově naplánovaných aktivit. Pochybení bylo odhaleno vnitřní kontrolou žalované poté, co byla zpráva odeslána na rektorát; pokud by takto nebylo pochybení odhaleno a zpráva by z univerzity odešla, byl by ohrožen celý projekt. Žalobce jako vedoucí oddělení projektů byl povinen mj. sledovat finanční toky řešených projektů; tuto povinnost v uvedeném případě porušil. Navíc žalobce jako manažer projektu [redacted] měl průběžně kontrolovat realizované aktivity a provádět celkový dohled nad realizací projektu, a řídit se příručkou pro příjemce finanční podpory z příslušného operačního programu. I tyto povinnosti žalobce porušil. Žalobce taktéž nejednal s partnerem projektu o množství převedených finančních prostředků předtím, než začal plánovat nové aktivity v rámci projektu; sám žalobce ve své výpovědi připustil, že dodatek ke smlouvě o partnerství měl s partnerem projednat on.
35. Z důvodu pochybení žalobce pak [redacted] neměla při zpracování šesté monitorovací zprávy veškeré potřebné informace, a žalobce zprávu vypracovanou [redacted] nezkontroloval. Pokud děkan fakulty schválil žalobci zahraniční pracovní cestu konanou v březnu a dubnu 2014, pak to bylo poté, co byl žalobcem ujistěn, že šestá monitorovací zpráva je v pořádku zpracována. Důvody pro snížení osobního příplatku žalobci hrazeného z prostředků projektu [redacted] o němž následně rozhodl děkan [redacted] fakulty, tak byly jednak změna hospodaření žalované v důsledku přesunu položek v projektu [redacted] a jednak zhodnocení pracovního výkonu žalobce a kvality jeho práce v rámci tohoto projektu, kdy byly shledány výše uvedené nedostatky. Žalobce byl o těchto skutečnostech informován e-mailem ze dne 30. 3. 2014. Mzdový výměr obsahující uvedení sníženého osobního příplatku pak žalobce převzal osobně dne 22. 4. 2014 po návratu ze služební cesty.
36. Dále okresní soud dovodil, že všechna rozhodnutí žalované o osobním příplatku žalobce za předmětné období byla platná a v souladu s vnitřním mzdovým předpisem žalované; proto se nemůže uplatnit ustanovení § 19 odst. 3 zák. práce. Pro snížení osobního příplatku musí jednak nastat důvody uvedené ve vnitřním mzdovém předpisu, ale zároveň musí i zaměstnavatel jednostranně rozhodnout, že osobní příplatek snižuje. Rozhodnutí o změnách osobního příplatku žalobce vycházela vždy z komplexního hodnocení všech kritérií uvedených ve vnitřním mzdovém předpisu, což potvrdili všichni nadřízení žalobce, kteří byli vyslechnuti jako svědci. Pokud žalobce v odvolání citoval výrok [redacted] z něhož mělo vyplývat, že žalobci měla být garantována výše osobního příplatku nejméně 9 000 Kč měsíčně již za samotný výkon funkce vedoucího oddělení projektů, pak takový výrok uvedený svědek nepronesl a není zachycen v protokolu. Svědek [redacted] se opakovaně vyjádřil přímo opačně, než tvrdí žalobce, tedy že takový příslib výše osobního příplatku nemohl být dán, neboť by to bylo v rozporu se zákonem.

37. Je pravdou, že osobní příplatek byl žalobci při přechodu z rektorátu na děkanát od 1. 6. 2011 přiznán ve výši 9 000 Kč měsíčně. Žalobce však již tehdy pracoval na několika projektech, např. [REDACTED] a [REDACTED]. Zároveň od 1. 7. 2011 již žalobce začínal působit jako metodik projektu [REDACTED]. Naproti tomu po 1. 6. 2014 žalobce nepracoval na žádném projektu, takže situace oproti červnu 2011 byla zcela odlišná. Sám žalobce uvedl, že jeho práce se skládala ze dvou částí, a sice práce vedoucího oddělení projektů, jejíž rozsah byl v čase víceméně konstantní, a práce na jednotlivých projektech, jejíž rozsah se měnil v závislosti se zapojením žalobce do toho kterého projektu.
38. Jako zdroje financování osobních příplatků i tarifních mezd zaměstnanců sloužily u žalované jednak její vnitřní zdroje, a jednak zdroje z jednotlivých projektů; žalovaná proto evidovala, z jakých zdrojů a v jaké části jsou zabezpečeny prostředky na přiznané a vyplácené příplatky (i tarifní mzdy). Pravidla některých projektů nicméně neumožňovala použití prostředků z projektu na osobní příplatky. Výše zdrojů z projektu [REDACTED] pak byla podkladem pro snížení příplatku z tohoto projektu na úroveň 30%, jak sdělil děkan žalobci e-mailem ze dne 30. 3. 2014.
39. Zaměstnancům naproti tomu nebylo nikdy sdělováno, z jakých jednotlivých složek je osobní příplatek složen a jaká část příplatku připadá na jaký dílčí důvod (kolik je za kvalitu práce, kolik za sebevzdělávací aktivity, kolik za zapojení do toho kterého projektu apod.). Zaměstnanci byla vždy určena celková výše příplatku, jak byla uvedena v mzdovém výměru. Žalobce pak zřejmě zaměňuje důvody, pro které mu byl osobní příplatek přiznáván, se zdroji jejich financování. Ač je zde mezi nimi určitá souvislost, přesto je zaměňovat nelze. Zdroje financování příplatku si žalovaná evidovala pouze ve vnitřním dokumentu, tzv. rastru, který nebyl vůči dotčeným zaměstnancům prezentován. Takto byly např. ke dni 15. 8. 2013 evidovány zdroje financování osobního příplatku žalobce v celkové výši 32 200 Kč v rozsahu 14 600 Kč z projektu [REDACTED], 10 500 Kč z projektu [REDACTED], 6 500 Kč z projektu [REDACTED] a 600 Kč z vnitřních zdrojů. Vzhledem k tomu, že prostředky z projektů nemohly být použity k ničemu jinému než k financování aktivit přímo souvisejících s daným projektem, je i z toho zřejmé, že žalobci nikdy nebyla část osobního příplatku ve výši 9 000 Kč přiznána jen za samotný výkon funkce vedoucího oddělení projektů, jak žalobce tvrdí.
40. Z výše uvedených důvodů žalovaná navrhla potvrzení rozsudku okresního soudu.
41. Krajský soud přezkoumal odvoláním napadený rozsudek, a to jak z pohledu odvolacích námitek, tak ze všech ostatních přípustných odvolacích důvodů, byť v odvolání neuvedených (§ 212a odst. 1 o. s. ř.), a dospěl k závěru, že odvolání je jen z malé části opodstatněné.
42. Okresní soud správně a v potřebném rozsahu zjistil skutkový stav věci, a jeho skutkové závěry ve stručnosti popsané výše proto krajský soud zcela převzal. Okresní soud sice neuvedl podrobně své úvahy o hodnocení provedených důkazů, avšak v daném případě to nezpůsobuje nepřezkoumatelnost rozsudku, zejména proto, že obsah listinných důkazů byl jasný a nebyl stranami sporován, a co se týče výpovědí, pak všichni svědci vypovídali víceméně ve shodě (zejména k důvodům přiznávání osobního příplatku a k existenci pochybení při zpracování šesté monitorovací zprávy), a oproti nim stála osamoceně v podstatě pouze účastnická výpověď samotného žalobce.
43. Krajský soud dává za pravdu žalované v tom, že okresní soud nepochybil, pokud žalobce nepoučil podle ustanovení § 118a o. s. ř. Neúspěch žalobce v řízení nemá svůj základ v tom, že by žalobce neunesl břemeno tvrzení či břemeno důkazní. Je pravdou, že okresní soud použil i formulaci, že se žalobci nepodařilo prokázat existenci dohody o tom, že osobní příplatek ve výši 9 000 Kč mu byl přiznán za samotný výkon funkce vedoucího oddělení projektů, resp. že neměl být nikdy snížen pod tuto částku, dokud bude žalobce uvedenou funkci vykonávat. Z důrazu na zjištění učiněná z výpovědi [REDACTED] je však zřejmé, že okresní soud ve skutečnosti považoval toto tvrzení žalobce za vyvrácené, tedy měl za to, že skutkový stav byl dostatečně objasněn

i v tomto bodu. Ostatně, krajský soud je nucen dát za pravdu žalované i v tom, že citace výpovědi [REDAKCE] uvedená žalobcem v odvolání se v protokolu o jednání, kde je výpověď tohoto svědka zachycena, nenachází, a že tento svědek se opakovaně vyjadřoval tak, že žádný takový příslib žalobci nedal.

44. Co se týče právního hodnocení, pak okresní soud zcela správně zdůraznil v souladu s § 109 zák. práce, že žalobci za jeho práci náležela mzda, a nikoli plat, a proto se na otázky osobního příplatku nevztahuje ustanovení § 131 zák. práce, a tudíž ani judikatura, která se k tomuto ustanovení váže, na niž žalobce poukazoval.
45. Podle § 113 odst. 1 zák. práce mzda se sjednává ve smlouvě nebo ji zaměstnavatel stanoví vnitřním předpisem anebo určuje mzdovým výměrem, není-li v odstavci 2 stanoveno jinak.
46. Podle § 113 odst. odst. 3 zák. práce mzda musí být sjednána, stanovena nebo určena před začátkem výkonu práce, za kterou má tato mzda příslušet.
47. Podle § 113 odst. odst. 4 zák. práce zaměstnavatel je povinen v den nástupu do práce vydat zaměstnanci písemný mzdový výměr, který obsahuje údaje o způsobu odměňování, o termínu a místě výplaty mzdy, jestliže tyto údaje neobsahuje smlouva nebo vnitřní předpis. Dojde-li ke změně skutečností uvedených ve mzdovém výměru, je zaměstnavatel povinen tuto skutečnost zaměstnanci písemně oznámit, a to nejpozději v den, kdy změna nabývá účinnosti.
48. Podle § 305 odst. 1 zák. práce zaměstnavatel může vnitřním předpisem stanovit práva v pracovněprávních vztazích, z nichž je oprávněn zaměstnanec, výhodněji, než stanoví tento zákon. Zakazuje se, aby vnitřní předpis ukládal zaměstnanci povinnosti nebo zkracoval jeho práva stanovená tímto zákonem. Odchýlí-li se zaměstnavatel od tohoto zákazu, nepřihlíží se k tomu.
49. Podle § 305 odst. 2 zák. práce vnitřní předpis musí být vydán písemně, nesmí být v rozporu s právními předpisy ani být vydán se zpětnou účinností, jinak je zcela nebo v dotčené části neplatný. Nejde-li o pracovní řád, vydá se vnitřní předpis zpravidla na dobu určitou, nejméně však na dobu 1 roku; vnitřní předpis týkající se odměňování může být vydán i na kratší dobu.
50. Podle § 305 odst. 3 zák. práce vnitřní předpis je závazný pro zaměstnavatele a pro všechny jeho zaměstnance. Nabývá účinnosti dnem, který je v něm stanoven, nejdříve však dnem, kdy byl u zaměstnavatele vyhlášen.
51. Zákoník práce poskytuje zaměstnavateli poměrně velkou volnost v otázkách stanovení či určení mzdy. Zaměstnavatel je v podstatě povinen při stanovení či určení mzdy respektovat jen ustanovení §§ 110 – 112 zák. práce, tedy ustanovení o minimální a zaručené mzdě, a dále (stručně parafrázováno) o zákazu diskriminace a zákazu svévole.
52. Jak plyne ze shora citovaných zákonných ustanovení, mzda může být buď sjednána zaměstnavatelem a zaměstnancem ve smlouvě, pak jde o sjednání mzdy dvoustranným právním jednáním, nebo ji může svým jednostranným právním jednáním stanovit či určit zaměstnavatel. V daném případě je nepochybné, že žalovaná vydala v roce 2007 vnitřní mzdový předpis. Tento vnitřní předpis byl ve smyslu § 305 odst. 3 zák. práce závazný jak pro žalovanou, tak pro žalobce jako jejího zaměstnance. Pro rozhodnutí věci je tak podstatné, zda byly žalovanou při snižování osobního příplatku žalobci dodrženy podmínky stanovené vydaným vnitřním mzdovým předpisem.
53. V pracovní smlouvě žalobce ani v dohodách o změně pracovní smlouvy nebyla s žalobcem mzda sjednána. V takovém případě tedy muselo být postupováno podle závazného vnitřního předpisu žalované. Podle tohoto předpisu pak byla ve smyslu § 113 odst. 1 zák. práce mzda jednotlivých zaměstnanců z části stanovena přímo tímto předpisem (tarifní složka – v této části měl mzdový výměr v podstatě pouze informativní charakter; srov. § 307 odst. 1 zák. práce), a z části určována konkrétními mzdovými výměry (zejména osobní příplatek), které v této části

měly povahu jednostranných projevů vůle žalované adresovaných konkrétnímu zaměstnanci, tj. byly v této části jednostrannými právními jednáními, neboť vyvolávaly právní následky, jež v nich byly vyjádřeny (výše osobního příplatku) - viz § 4 zák. práce a § 545 obč. zákoníku. V tomto směru samozřejmě každý následující (platný) mzdový výměr nahrazoval, resp. rušil mzdový výměr do té doby účinný. Co se týče výkladu jednotlivých mzdových výměrů, pak jejich obsah byl zcela jasný, a nebylo zapotřebí ho jakkoli vykládat. Otázka, zda byly splněny podmínky pro snížení osobního příplatku, není otázkou výkladu toho kterého mzdového výměru, nýbrž otázkou existence skutečností, které by ve smyslu vnitřního mzdového předpisu žalované takové snížení odůvodňovaly.

54. Z výše uvedeného také vyplývá, že změnu výše osobního příplatku jakožto změnu skutečnosti uvedené v mzdovém výměru byla žalovaná ve smyslu § 113 odst. 4 věta poslední zák. práce povinna písemně oznámit žalobci předtím, než žalobce započal konat v daném měsíci práci. Za řádné oznámení v tomto směru nelze považovat e-mail [redacted] žalobci ze dne 30. 3. 2014. Z hlediska formy by takové e-mailem učiněné oznámení mohlo za určitých okolností obstát; zda by takto obstálo, krajský soud nepovažoval za nutné zkoumat. Tento e-mail však nemůže obstát po obsahové stránce, neboť v něm není uvedeno, jak konkrétně (na jakou částku) bude změněna výše osobního příplatku žalobce. Pokud navíc žalovaná tvrdila, že informace o tom, z jakých zdrojů je financována ta která část osobního příplatku, byla informací vnitřní, vůči zaměstnancům neprezentovaná, pak si žalobce ani nemohl přesnou částku osobního příplatku po snížení z uvedeného e-mailu dovodit jednoduchou úvahou. Mzdový výměr obsahující konkrétní výši osobního příplatku žalobce obdržel až 22. 4. 2014. Bez ohledu na to, zda byly dány důvody pro snížení osobního příplatku žalobce pro pochybení při zpracování šesté monitorovací zprávy projektu [redacted], bylo snížení osobního příplatku účinné až po uvedeném datu, tedy pro měsíc květen 2014. Za měsíc duben tedy žalobci náležel ještě osobní příplatek podle předchozího mzdového výměru účinného od 1. 4. 2014, a v této části byla žaloba důvodná. Krajský soud proto ohledně této částky podle § 220 odst. 1 písm. a) o. s. ř. rozsudek okresního soudu změnil a tuto částku včetně úroku z prodlení od data následujícího po výplatním termínu žalobci přiznal, jak je uvedeno ve výroku I. tohoto rozsudku.
55. Dále co se týče pochybení žalobce ve vztahu k šesté monitorovací zprávě projektu [redacted], toto bylo, jak je uvedeno shora, dostatečně prokázáno. Žalobce byl podle pracovní náplně své funkce i z pouhé logiky věci odpovědný nejen za své individuální pochybení, nýbrž i za pochybení jemu podřízených zaměstnanců, neboť měl jejich práci řídit a kontrolovat (srov. též § 302 písm. a) zák. práce). Bylo-li pochybení při zpracování šesté monitorovací zprávy takového charakteru, že ohrožovalo celý projekt, pak šlo nepochybně o pochybení velmi závažné. Na možnosti vyvodit z tohoto pochybení důsledky v podobě snížení osobního příplatku nic nemění fakt, že pochybení bylo zjištěno ještě samotnou žalovanou (pracovníky rektorátu) předtím, než byla zpráva žalovanou odeslána.
56. V řízení zjištěné pochybení žalobce je podle názoru krajského soudu, ve shodě s názorem soudu okresního, zjevnou změnou důvodů, které vedly k přiznání osobního příplatku žalobci mzdovým výměrem účinným od 1. 4. 2014. Vzhledem k výše popsané volnosti zaměstnavatele při stanovení či určení mzdy je podle názoru krajského soudu nerozhodné, zda je změna důvodů pro přiznání osobního příplatku ve smyslu příslušného ustanovení vnitřního mzdového předpisu žalované dána totožnou okolností, která vedla k jeho přiznání, či zda jde o okolnost jinou, nicméně taktéž relevantní pro přiznání osobního příplatku. Na rozdíl od výkladu ustanovení § 131 zák. práce, vztahujícího se k platu, jak se podává i z žalobcem citovaných rozhodnutí Nejvyššího soudu, tedy je možno osobní příplatek přiznaný za „kvalitu“ snížit či odejmout i tehdy, pokud se oproti době, kdy byl osobní příplatek přiznan, tato „kvalita“ nezmění, avšak dojde k významnému poklesu „kvantity“, a naopak. Z hlediska vnitřního

mzdového předpisu žalované je totiž podstatné vždy celkové hodnocení pracovního výkonu zaměstnance a finanční zdroje žalované, resp. podmínky hospodaření žalované.

57. Nastala-li podstatná změna důvodů, pro které byl žalobci přiznán osobní příplatek mzdovým výměrem ze dne 1. 4. 2014, pak již byla žalovaná při stanovení nové výše osobního příplatku omezena pouze výše popsanými zákazy svévole a diskriminace. Pokud žalovaná stanovila novou výši osobního příplatku tak, že snížila žalobci osobní příplatek o 70% z částky, již byl osobní příplatek financován právě z prostředků projektu ██████████, v jehož rámci k pochybení došlo, tak nepochybně uvedené zákazy neporušila. Žalobci proto za měsíc květen 2014 nenáleží vyšší osobní příplatek, než jaký mu byl vyplacen, a v této části je žaloba nedůvodná.
58. Co se týče tvrzeného práva žalobce na osobní příplatek ve výši 9 000 Kč měsíčně již za samotný výkon funkce vedoucího oddělení projektů, pak předně, jak je uvedeno výše, takovou dohodu žalovaná s žalobcem neuzavřela. Navíc by tato dohoda byla v rozporu s vnitřním mzdovým předpisem, neboť osobní příplatek byla část mzdy spojená nikoli s určitou pracovní pozicí nebo funkcí, nýbrž s dosahováním velmi dobrých pracovních výsledků, resp. s kvalitou práce, jejím množstvím, pracovním úsilím či sebevzdělávacími aktivitami. Pokud byly v minulosti žalobci přiznávány osobní příplatky zejména za jeho zapojení do jednotlivých projektů, což byly činnosti nad rámec jeho běžných povinností vedoucího oddělení projektů, a žalobce od 1. 6. 2014 nebyl zapojen do žádného projektu, pak byly opět nepochybně dány důvody pro snížení osobního příplatku žalobci, a to bez ohledu na to, zda bylo či nebylo provedeno nějaké formální hodnocení žalobce. Žalovaná podle názoru krajského soudu při stanovení výše osobního příplatku od 1. 6. 2014 opět neporušila ani vnitřní mzdový předpis, ani zákazy obsažené v ustanovení § 110 zák. práce.
59. Rozsudek okresního soudu ve věci samé je tedy ve zbývajících částech (vyjma částky 10 220 Kč s příslušenstvím za měsíc duben 2014) věcně správný, proto v této části krajský soud podle § 219 o. s. ř. potvrdil zamítavý rozsudek okresního soudu.
60. Pokud by obstál celý rozsudek okresního soudu ve věci samé, pak by byl správný i jeho výrok o náhradě nákladů řízení mezi účastníky. Okresní soud v každém případě správně určil výši účelně vynaložených nákladů řízení žalované, zejména nákladů na právní zastoupení podle vyhlášky č. 177/1996 Sb., částkou 223 552,34 Kč. Okresní soud též správně dovodil, že v daném případě nebylo na místě odeprít žalované právo na náhradu nákladů řízení podle § 150 o. s. ř., a na odůvodnění rozsudku okresního soudu lze v obou těchto směrech odkázat. Krajský soud jen k aplikaci ustanovení § 150 o. s. ř. dodává, že postavení žalované a povaha nároku, jenž byl předmětem tohoto řízení, nepochybně nejsou srovnatelné s těmi veřejnými institucemi a jimi uplatňovanými nároky, u nichž bylo shledáno, že jim obecně v takových případech právo na náhradu nákladů řízení nepřísluší (statutární města, kraje, stát, Česká televize, fakultní nemocnice apod., a to jen tehdy, pokud spor tvořil relativně běžnou agendu takového subjektu, k jejímuž vyřizování byl dostatečně vybaven příslušným aparátem – typicky regulační poplatky, televizní poplatky atd.). Náročnost daného soudního řízení naopak zjevně překračovala to, co lze očekávat od právního oddělení žalované, takže zastoupení advokátem bylo zcela odůvodněné.
61. Vzhledem k částečné změně rozsudku okresního soudu ve věci samé však bylo nutno ve smyslu § 224 odst. 2 o. s. ř. nově rozhodnout o náhradě nákladů za řízení před okresním soudem. Ve smyslu § 142 odst. 2 o. s. ř. byl žalovaný úspěšný co do 95% předmětu řízení, takže žalobce je povinen nahradit mu 90% účelně vynaložených nákladů řízení, tedy částku 201 197 Kč.
62. Výrok o nákladech odvolacího řízení se opírá o § 224 odst. 1 o. s. ř. ve spojení s § 142 odst. 2 o. s. ř. Žalovaný měl i v odvolacím řízení úspěch co do 95%, žalovaný je proto povinen nahradit mu 90% vynaložených nákladů odvolacího řízení. Na těchto nákladech žalovaný požadoval podáním ze dne 18. 10. 2019 odměnu za tři úkony právní služby po 9 140 Kč (sepis vyjádření k odvolání, účast u jednání krajského soudu od 13:00 do 15:05 hodin, tedy přes dvě hodiny), tři

paušální náhrady hotových výdajů po 300 Kč, cestovné advokáta na trase Hradec Králové – Pardubice a zpět, celkem 280,60 Kč, náhradu za ztrátu času advokáta na cestě ve výši 400 Kč, a DPH z těchto částek v sazbě 21%, celkem 35 090,72 Kč. Ač je i v protokolu o jednání krajského soudu uvedeno, že jednání započalo v 13:00 hodin, šlo o předem připravený a následně neopravený údaj vycházející z plánovaného začátku jednání. Je však ještě v čerstvé paměti všech členů senátu 22 Co krajského soudu, že jednání ve skutečnosti započalo o cca 10 minut později; ostatně i zástupce žalované na samém konci jednání původně požadoval odměnu jen za dva úkony právní služby. Žalované tedy náleží odměna jen za dva úkony právní služby a dvě paušální náhrady; cestovné, náhradu za ztrátu času a DPH žalovaná požadovala správně. Celkem tedy žalovaná účelně vynaložila $(2 \times 9\,140 + 2 \times 300 + 280,60 + 400) \times 1,21 = 23\,668$ Kč, z čehož 90% činí 21 301,50 Kč.

63. Podle § 149 odst. 1 o. s. ř. jsou náklady řízení splatné k rukám advokáta. Lhůty k plnění byly stanoveny podle § 160 odst. 1 o. s. ř., neboť krajský soud neshledal důvody pro stanovení lhůt delších.

Poučení:

Proti tomuto rozsudku lze za podmínek uvedených v § 237 a § 238 o. s. ř. podat dovolání do dvou měsíců od doručení jeho písemného vyhotovení. Dovolání se podává dvojmo k Okresnímu soudu v Pardubicích. O přípustnosti dovolání a o dovolání samém rozhoduje Nejvyšší soud.

Nesplní-li povinný dobrovolně, co mu ukládá vykonatelné rozhodnutí, může se oprávněný domáhat splnění návrhem na soudní výkon rozhodnutí či exekuci.

Pardubice dne 22. října 2019

JUDr. Bořivoj Hájek v. r.
předseda senátu