



ČESKÁ REPUBLIKA

ROZSUDEK

JMÉNEM REPUBLIKY

Krajský soud v Hradci Králové rozhodl v senátě složeném z předsedy senátu JUDr. Karla Kondra a soudců JUDr. Igora Pařízka a Mgr. Ley Pavlovové ve věci

žalobce: [redacted], narozený [redacted]
bytem [redacted], [redacted]
zastoupený advokátem Mgr. Michalem Strofem
sídlem Velké náměstí 135, 500 03 Hradec Králové

proti

žalovanému: **Povodí Labe, státní podnik**, IČO 70890005
sídlem Víta Nejedlého 951, 500 03 Hradec Králové

o zaplacení 12.500 Kč s příslušenstvím

k odvolání žalobce proti rozsudku Okresního soudu v Hradci Králové ze dne 20. února 2020 č. j. 20C 286/2019-47

takto:

- I. Rozsudek okresního soudu se v odvoláním napadeném výroku II **mění** tak, že žalovaný je povinen zaplatit žalobci 7.500 Kč spolu s 10% úrokem z prodlení z této částky od 13. 8. 2019 do zaplacení do 3 dnů od právní moci tohoto rozsudku.
- II. Žalovaný je povinen nahradit žalobci k rukám jeho zástupce náklady řízení před okresním soudem 10.093 Kč a náklady odvolacího řízení 3.178 Kč do tří dnů od právní moci tohoto rozsudku.

Odůvodnění:

1. Napadeným rozsudkem okresní soud rozhodl, že žalovaný je povinen zaplatit žalobci 5.000 Kč s 10% úrokem z prodlení z této částky od 13. 8. 2019 do zaplacení do tří dnů od právní moci rozsudku (výrok I), žaloba se zamítá v části, ve které se žalobce domáhal po žalovaném zaplacení další částky ve výši 7.500 Kč se zákonným úrokem z prodlení (výrok II) a žádný z účastníků nemá právo na náhradu nákladů řízení (výrok III).
2. Vyšel ze zjištění, že žalobce pracoval u žalovaného od [redacted] 1999 do [redacted] 2016 na základě pracovní smlouvy jako [redacted]. V žalované době od [redacted] do [redacted] roku 2016 splňoval všechny podmínky stanovené zejména kolektivní smlouvou pro vyplácení příspěvku na doplňkové penzijní pojištění ve výši 2.500 Kč měsíčně (dále jen příspěvek), vyjma podmínky, že mu v té době už vznikl nárok na starobní důchod. Výlučně a jen z tohoto důvodu mu žalovaný uvedený příspěvek už nezaplatil, neboť podle kolektivní smlouvy byl povinen příspěvek platit jen zaměstnancům do věku 45 let ve výši 500 Kč nebo 1.000 Kč měsíčně a zaměstnancům do vzniku nároku na starobní důchod ve výši 2.500 Kč měsíčně.
3. Po právní stránce věc posuzoval dle § 16 zákoníku práce č. 262/2006 Sb. (z. p.) a dle § 5 odst. 1 zákona č. 198/2009 Sb., antidiskriminačního zákona (a. z.). Uzavřel, že pokud žalovaný nevyplácel žalobci v žalovaném období příspěvek, nezacházel s ním rovně jako s ostatními svými zaměstnanci a dopustil se vůči němu diskriminace z důvodu věku. Nicméně shledal ospravedlnitelné, aby ohledně vyplácení příspěvku, byla v zásadě upřednostněna a zvýhodněna skupina zaměstnanců, která ještě nedosáhla důchodového věku, resp. vzniku nároku na důchod, a je na trhu práce více zranitelná, než žalobce, který už patřil do skupiny, která důchodového věku dosáhla. Z těchto důvodů proto žalobci přiznal příspěvek, ale jen ve výši 1.000 Kč měsíčně za žalované období 5 měsíců, tj. 5.000 Kč celkem a ve zbytku žalobu zamítl.
4. Proti rozsudku podal odvolání žalobce, a to jen do jeho výroku II a III. Namítal, že okresní soud se sice ztotožnil s jeho tvrzením o tom, že s ním žalovaný zacházel nerovně, resp. diskriminačně, ale bez jakéhokoliv bližšího odůvodnění žalobě vyhověl jen zčásti. Nevysvětlil, proč poměrům projednávané věci shledal přiměřené, aby mu žalovaný přes jeho prokázané diskriminační jednání zaplatil na příspěvku jen 1.000 Kč a nikoliv plných 2.500 Kč měsíčně. Navrhl proto, aby krajský soud napadený rozsudek změnil tak, že žalobě i ve zbytku vyhovějí a žalovanému uloží nahradit mu náklady řízení před soudy obou stupňů.
5. Žalovaný ve vyjádření k odvolání navrhl, aby krajský soud napadený rozsudek v odvoláním dotčené části potvrdil a ztotožnil se s právními i skutkovými závěry okresního soudu. Poukázal na to, že nevyplácení příspěvku zaměstnancům, kteří už dosáhli důchodového věku na úkor zaměstnanců, kteří tohoto věku ještě nedosáhli a jsou proto na trhu práce více zranitelní, je odůvodněno legitimním cílem a tudíž smysluplné, přiměřené a ospravedlnitelné z důvodů uvedených okresním soudem.
6. Krajský soud jako soud odvolací (§ 10 odst. 1 o. s. ř.) po zjištění, že odvolání proti napadenému rozsudku okresního soudu je přípustné (§ 201 o. s. ř.), obsahuje všechny podstatné náležitosti (§ 205 o. s. ř.) a je podáno osobou oprávněnou a včas (§ 201 a § 204 o. s. ř.), projednal odvolání bez jednání, neboť byly splněny podmínky dané § 214 odst. 3 o. s. ř. a oba účastníci s tímto postupem výslovně souhlasili. Přezkoumal napadený rozsudek i jemu předcházející řízení v mezích, ve kterých se odvolatel domáhal jeho přezkoumání (§ 212 o. s. ř.) a přihlížel přitom i k důvodům, které nebyly v odvolání uplatněny (§ 212a odst. 1 o. s. ř.). Odvolání shledal opodstatněné.
7. Krajský soud předně zcela sdílí správné skutkové závěry okresního soudu, které přebírá za svá, proti nimž žalobce v odvolání nic nenamítal a ani žalovaný je nijak nezpochyboval. Dále však již krajský soud nesouhlasí s právními závěry okresního soudu, vyjma jeho závěru

v tom, že žalovaný se vůči žalobci v poměrech projednávané věci dopustil diskriminačního, resp. nerovného zacházení oproti svým ostatním zaměstnancům, a to z důvodu jeho důchodového věku, resp. vzniku nároku na důchod. Jen v tomto rozsahu tedy krajský soud může odkázat na příléhavé odůvodnění napadeného rozsudku, když ve zbytku k právnímu posouzení věci a odvolacím námitkám žalobce uvádí následující.

8. Podle § 27 odst. 5 zákona č. 42/1994 Sb. o penzijním připojištění se státním příspěvkem (p. z.) za účastníka může s jeho souhlasem platit penzijnímu fondu příspěvek nebo jeho část třetí osoba; účastník je povinen tuto skutečnost předem písemně oznámit penzijnímu fondu. Podle věty první může platit příspěvek nebo jeho část též zaměstnavatel za své zaměstnance, kteří jsou účastníky podle tohoto zákona. Podle věty první mohou rovněž zaměstnavatelé tvořící fond kulturních a sociálních potřeb hradit z tohoto fondu příspěvek nebo jeho část za své zaměstnance, kteří jsou účastníky podle tohoto zákona. Na příspěvek placený zaměstnavatelem zcela nebo zčásti za své zaměstnance se neposkytuje státní příspěvek.
9. Podle § 1 odst. 1 písm. c/ a. z. tento zákon zapracovává příslušné předpisy Evropské unie a v návaznosti na přímo použitelný předpis Evropské unie a na Listinu základních práv a svobod a mezinárodní smlouvy, které jsou součástí právního řádu, blíže vymezuje právo na rovné zacházení a zákaz diskriminace ve věcech pracovních, služebních poměrů a jiné závislé činnosti, včetně odměňování.
10. Podle § 2 odst. 3 a. z. přímou diskriminací se rozumí takové jednání, včetně opomenutí, kdy se s jednou osobou zachází méně příznivě, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci, a to z důvodu rasy, etnického původu, národnosti, pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání, víry či světového názoru, a dále v právních vztazích, ve kterých se uplatní přímo použitelný předpis Evropské unie z oblasti volného pohybu pracovníků, i z důvodu státní příslušnosti.
11. Podle § 5 odst. 1 a. z. odměňováním se pro účely tohoto zákona rozumí veškerá plnění, peněžité nebo nepeněžité, opakující se nebo jednorázová, která jsou přímo nebo nepřímo poskytována osobě při závislé činnosti.
12. Podle § 6 odst. 3 věty první a. z. diskriminací není rozdílné zacházení ve věcech práva na zaměstnání, přístupu k zaměstnání nebo povolání, ve věcech pracovních, služebních poměrů nebo jiné závislé činnosti, pokud je k tomu věcný důvod spočívající v povaze vykonávané práce nebo činnosti a uplatněné požadavky jsou této povaze přiměřené.
13. Podle § 16 odst. 1 z. p. 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. Podle odst. 2 v pracovněprávních vztazích je zakázána jakákoliv diskriminace, zejména diskriminace z důvodu pohlaví, sexuální orientace, rasového nebo etnického původu, národnosti, státního občanství, sociálního původu, rodu, jazyka, zdravotního stavu, věku, náboženství či víry, majetku, manželského a rodinného stavu a vztahu nebo povinností k rodině, politického nebo jiného smýšlení, členství a činnosti v politických stranách nebo politických hnutích, v odborových organizacích nebo organizacích zaměstnavatelů; diskriminace z důvodu těhotenství, mateřství, otcovství nebo pohlavní identifikace, se považuje za diskriminaci z důvodu pohlaví. Podle odst. 3 pojmy přímá diskriminace, nepřímá diskriminace, obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci a případy, kdy je rozdílné zacházení přípustné, upravuje antidiskriminační zákon. Podle odst. 4 za diskriminaci se nepovažuje rozdílné zacházení, pokud z povahy pracovních činností vyplývá, že toto rozdílné zacházení je podstatným požadavkem nezbytným pro výkon práce; účel sledovaný takovou výjimkou musí být oprávněný a požadavek přiměřený. Za diskriminaci se rovněž nepovažují opatření, jejichž účelem je odůvodněno předcházení nebo vyrovnání nevýhod,

- kteře vyplývají z příslušnosti fyzické osoby ke skupině vymezené některým z důvodů uvedených v antidiskriminačním zákonu.
14. Podle § 110 odst. 1 z. p. za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty přísluší všem zaměstnancům u zaměstnavatele stejná mzda, plat nebo odměna z dohody. Podle odst. 2 stejnou práci nebo práci stejné hodnoty se rozumí práce stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, která se koná ve stejných nebo srovnatelných pracovních podmínkách, při stejné nebo srovnatelné pracovní výkonnosti a výsledcích práce.
 15. V projednávané věci krajský soud souhlasí s okresním soudem v tom, že pokud žalovaný nevyplácel žalobci v žalovaném období příspěvek, nezacházel s ním rovně jako s ostatními svými zaměstnanci a dopustil se vůči němu přímé diskriminace z důvodu věku ve smyslu jednak § 16 odst. 1 a 2 z. p. a jednak § 2 odst. 3 a. z. Jak totiž správně vyzdvihnul již okresní soud, příspěvek na doplňkové penzijní pojištění sjednaný v kolektivní smlouvě a placený zaměstnavatelem za svého zaměstnance dle § 27 odst. 5 p. z. je nárokovou odměnou za práci ve smyslu § 5 odst. 1 a. z. a § 110 odst. 1 a 2 z. p. a měl by proto zásadně být vyplácen všem zaměstnancům vykonávajícím stejnou práci za stejných podmínek dle § 1 odst. 1 písm. c/ a. z.
 16. Těmto závěrům konečně odpovídá i okresním soudem zmíněný rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18. 1. 2017 sp. zn. 21 Cdo 5763/2015, z jehož právních závěrů se sice snažil v projednávané věci vycházet, ale nesprávně si je v jím posuzované skutkové situaci vyložil. Podle něj (v obecné rovině) práva, která vznikla z normativních ustanovení kolektivní smlouvy jednotlivým zaměstnancům, se uplatňují a uspokojují jako ostatní práva zaměstnanců z pracovního poměru. Přestože je kolektivní smlouva svým charakterem „soukromoprávní akt“ vyjadřující vůli smluvních stran, tak jejich smluvní volnost zejména v částech normativních, které obsahují v určité míře i prvky veřejnoprávní (neboť stát z nich činí pramen práva), není neomezená a nemůže být absolutní, neboť musí respektovat odpovídající práva a oprávněné zájmy jak zaměstnavatele, tak zaměstnanců, a zejména musí být v souladu se základními zásadami pracovněprávních vztahů, mezi které náleží rovněž zásada rovného zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace dle § 16 z. p. V pracovněprávních vztazích je pak zakázána přímá i nepřímá diskriminace zaměstnance z důvodu věku. Smyslem tohoto zákazu je zabránit tomu, aby se věk zaměstnance stal kritériem, které bude zaměstnavatel uplatňovat při úpravě práv zaměstnanců v pracovněprávních vztazích (srov. rovněž rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 28. 1. 2016 sp. zn. 21 Cdo 2754/2014 nebo ze dne 28. 11. 2018 sp. zn. 21 Cdo 2262/2018, podle nichž zásada rovného zacházení zaručuje rovná práva zaměstnancům nacházejícím se ve stejném či srovnatelném postavení a vyplývá z ní též požadavek, aby vnitřní předpisy či praxe zaměstnavatele bezdůvodně nezvýhodňovaly ani neznevýhodňovaly zaměstnance před ostatními srovnatelnými zaměstnanci.). Kolektivní smlouva, která by obsahovala ujednání porušující zákaz přímé nebo nepřímé diskriminace z důvodu věku, je v této části pro rozpor se zákonem neplatná, leda že by zaměstnavatel prokázal, že toto rozlišování je postaveno na objektivně zdůvodnitelných a ospravedlnitelných faktorech, které nejsou spojeny s diskriminačním znakem (kritériem věku).
 17. Byť se Nejvyšší soud v citovaném rozsudku zabýval skutkově odlišnou situací, tj. výší odstupného sjednaného v kolektivní smlouvě pro zaměstnance v důchodovém věku, jsou podle přesvědčení krajského soudu jeho právní závěry ve smyslu 4 z. p. ve spojení s § 13 o. z. plně použitelné i ve skutkových poměrech projednávané věci. Nejvyšší soud totiž dále k jím posuzované skutkové situaci výslovně uvedl, že bylo nesprávně přihlíženo ke stanovisku zaměstnavatele, který odůvodňoval odlišné zacházení se zaměstnanci, jimž v okamžiku skončení pracovního poměru vznikl nárok na starobní důchod tím, že odstupné ze své povahy nahrazuje výpadek stálého příjmu, ke kterému dojde z důvodů ležících na straně zaměstnavatele, avšak u kategorie zaměstnanců, se kterými byl ukončen pracovní

poměr z těchto důvodů až v době, kdy jim již vznikl nárok na starobní důchod, tento výpadek stálého příjmu nehrozí, neboť mohou okamžitě začít pobírat dávky důchodového pojištění. K tomu Nejvyšší soud zdůraznil, že zaměstnanec, i když splní předpoklady pro vznik nároku na starobní důchod, nemá právní povinnost požádat o jeho přiznání, nýbrž záleží pouze na jeho rozhodnutí, zda o takovou dávku skutečně požádá. Navíc odstupné, jako jednorázové peněžité plnění poskytované zaměstnavatelem, představuje určitou formu odškodnění zaměstnance za nezaviněnou ztrátu zaměstnání a pro vznik práva na něj zásadně není významné, zda zaměstnanec ihned po rozvázání pracovního poměru nastoupil do práce k jinému zaměstnavateli nebo začal vykonávat samostatnou výdělečnou činnost, jakých příjmů v novém zaměstnání nebo při samostatné výdělečné činnosti dosahuje, zda je poživitelem starobního či jiného důchodu nebo zda je zabezpečen svým majetkem. Konečně odstupné sjednané nad zákonný rámec, tak jak bylo pojato v kolektivní smlouvě, zřejmě představovalo také určitou formu odměny (benefitu) za dlouholetou práci zaměstnance. Odmítnutí (nepřiznání) tohoto plnění zaměstnancům, kterým v době skončení pracovního poměru vznikl nárok na starobní důchod (a kteří tedy již dosáhli důchodového věku), by tento smysl zřejmě postrádalo, neboť lze logicky předpokládat, že v této skupině zaměstnanců budou zastoupeni zvláště dlouholetí zaměstnanci zaměstnavatele.

18. Z tohoto pohledu je i v mírně odlišných skutkových poměrech projednávané věci nutno uzavřít, že důvody, které žalovaného vedly ke znevýhodnění určité skupiny zaměstnanců z důvodu dosažení důchodového věku pro další nevyplácení příspěvku na doplňkové penzijní pojištění, nelze ve smyslu § 6 odst. 3 a. z. považovat za ospravedlnitelné a použité prostředky za přiměřené. V tomto rozsahu je proto ujednání v Kolektivní smlouvě na rok 2016 příloze IV. bod 2 písm. b/ z důvodu porušení zákazu diskriminace neplatným právním jednáním, které nemá a nemůže mít žalovanou sledované (zamýšlené) právní účinky (viz § 4 a § 19 odst. 3 z. p. ve spojení s § 580 o. z.). V úvahu zde přitom nepřipadá jen částečná, od zbytku oddělitelná neplatnost tohoto právního jednání (§ 576 o. z.).
19. Není totiž žádný legitimní a ospravedlnitelný důvod ve smyslu § 6 odst. 3 a. z. nepřiznat žalobci, jako dlouholetému zaměstnanci žalovaného příspěvek jen proto, že již dosáhl důchodového věku (vzniku nároku na důchod), když i nadále, navíc právě ve vyšším, důchodovém věku vykonával úplně stejnou práci za stejných podmínek jako jiní zaměstnanci, kteří tohoto věku ještě nedosáhli. Opak nebyl žalovaným ve smyslu § 133a o. s. ř. tvrzen ani prokázán, a to zejména ohledně povahy práce žalobcem pro něj vykonávané, která jediná by mohla ve smyslu § 6 odst. 3 a. z. a § 16 odst. 4 z. p. odůvodnit rozdílné zacházení žalovaného při výplatě příspěvku.
20. Zranitelnost určitých věkových skupin zaměstnanců (tedy v předdůchodovém věku) na trhu práce je z tohoto pohledu zcela nevýznamná, neboť není z pohledu posledně citovaného ustanovení důvodem pro rozdílné a proto diskriminační zacházení se zaměstnanci. Splnění vzniku nároku na důchod přitom znamená jen možnost, nikoliv povinnost si požádat o vyplácení důchodu. Není proto vyloučeno, že zaměstnanec bude mít zájem i nadále pracovat, snažit se uplatnit na trhu práce a starobní důchod zatím nečerpat.
21. Navíc a bez ohledu na výše uvedené, otázka vzniku nároku na starobní důchod a jeho vyplácení ze strany státu je svými podmínkami (pravidly pro výplatu) zcela odlišnou a nezávislou na otázce vzniku nároku na výplatu plnění z titulu penzijního připojištění vůči penzijnímu fondu, tedy osobě odlišné od státu. Příspěvek na něj zde pak stále představuje odměnu za práci pro žalobce jako dlouholetého zaměstnance žalovaného a nemá vůbec žádnou spojitost s tím, zda by žalobce už mohl či nemohl pobírat starobní důchod. Pokud žalovaný přesto takovou spojitost v kolektivní smlouvě nastolil, jednal vůči žalobci diskriminačně, a to právě z důvodu jeho (důchodového) věku. Jinak by tomu samozřejmě bylo v případě, kdy by žalovaný vázal výplatu příspěvku nikoliv na věk zaměstnance, nýbrž

- např. na dobu, kterou u něj byl zaměstnán, resp. byl celkově zaměstnán u všech svých jiných zaměstnavatelů, apod.
22. Z těchto důvodů současně nemohou obstát odlišné úvahy okresního soudu, které se navíc vylučují a vzájemně si odporují. Pokud je totiž výše citované ujednání v kolektivní smlouvě diskriminační (jak na straně jedné uzavřel okresní soud), nelze na základě něj žalovanému ukládat povinnost plnit žalobci v nižším rozsahu (což ale okresní soud na straně druhé přesto učinil). A opačně, pokud by se nejednalo o diskriminační a tedy neplatné ujednání, bylo by nutno žalobu zcela zamítnout.
 23. Se zřetelem k výše uvedenému tudíž krajský soud podle § 220 odst. 1 písm. b/ o. s. ř. napadený rozsudek ve výroku II změnil tak, že žalobě i ve zbytku vyhověl, neboť okresní soud v tomto rozsahu rozhodl nesprávně, ačkoliv správně zjistil skutkový stav věci.
 24. Protože krajský soud zčásti změnil napadený rozsudek, musel znovu sám, z úřední činnosti rozhodnout nejen o nákladech odvolacího řízení, ale i o všech nákladech řízení před soudem prvního stupně. Žalovaný byl v řízení ve výsledku procesně zcela neúspěšný a je proto povinen v souladu s § 224 odst. 2 a § 142 odst. 1 o. s. ř. nahradit procesně úspěšnému žalobci účelně vynaložené náklady řízení.
 25. Náklady řízení žalobce před okresním soudem činí celkem 10.093 Kč a tvoří je 1/ mimosmluvní odměna advokáta 6.480 Kč za 4 úkony právní služby po 1.620 Kč dle § 7 bod 5 a § 11 odst. 1 písm. a/, d/ a g/ vyhl. č. 177/1996 Sb., advokátního tarifu (a. t.), spočívající v přípravě a převzetí právního zastoupení, sepisu žaloby a předžalobní výzvy k plnění se základním skutkovým a právním rozbohem a účasti u jednání okresního soudu, 2/ náhrada hotových výdajů k těmto úkonům právní služby 1.200 Kč, tj. 4x 300 Kč dle § 13 odst. 3 a. t., 3/ 21% DPH dle § 137 odst. 3 o. s. ř. ze všech předchozích částek v celkové výši 1.613 Kč a 4/ zaplacený soudní poplatek 800 Kč.
 26. Náklady odvolacího řízení činí u žalobce celkem 3.178 Kč a tvoří je 1/ mimosmluvní odměna advokáta 1.500 Kč za 1 úkon právní služby po 1.500 Kč spočívající v sepisu odvolání dle § 7 bod 4 a § 11 odst. 1 písm. k/ a. t., počítaná už jen z předmětu odvolacího řízení 7.500 Kč, 2/ náhrada hotových výdajů k tomuto úkonu právní služby 300 Kč dle § 13 odst. 3 a. t., 3/ 21% DPH dle § 137 odst. 3 o. s. ř. ze všech předchozích částek v celkové výši 378 Kč a 4/ zaplacený soudní poplatek 1.000 Kč. V souladu s § 149 odst. 1 o. s. ř. jsou náklady řízení splatné k rukám zástupce žalobce ve lhůtě dle § 160 odst. 1 o. s. ř.

Poučení:

Proti tomuto rozsudku je přípustné dovolání jen za splnění podmínek daných § 237 o. s. ř., přičemž přípustnost dovolání je zde oprávněně zkoumat jen dovolací soud. Dovolání lze podat do dvou měsíců od doručení tohoto rozsudku u Okresního soudu v Hradci Králové a rozhoduje o něm Nejvyšší soud se sídlem v Brně jako soud dovolací.

Hradec Králové 11. května 2020

JUDr. Karel Kondr v. r.
předseda senátu