30. 1. 2026

ID: 120609

Plat

Pro splnění kritéria interpretace „rozsáhlých“ děl představujícího jednu z podmínek pro zařazení člena orchestru do 13. platové třídy podle položky 2.14.09 přílohy nařízení vlády č. 222/2010 Sb. není nutné, aby člen orchestru interpretoval sólové části „nejrozsáhlejších“ baletních, instrumentálních, vokálních nebo vokálně-instrumentálních děl. Postačí, že interpretuje sólové části rozsáhlých baletních, instrumentálních, vokálních nebo vokálně-instrumentálních děl, tj. díla rozsáhlejší než (svým rozsahem) běžná.

(Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky č.j. 21 Cdo 453/2025-734 ze dne 11.11.2025)

Nejvyšší soud České republiky rozhodl v právní věci žalobce A. H., zastoupeného JUDr. Mgr. R.L., Ph.D., LL.M., advokátem se sídlem v P., proti žalovanému Divadlu F. X. Šaldy Liberec, příspěvkové organizaci, se sídlem v L., zastoupenému Mgr. M.Š., advokátkou se sídlem v P., o 131 168 Kč s příslušenstvím, vedené u Okresního soudu v Liberci pod sp. zn. 16 C 381/2019, o dovolání žalobce proti rozsudku Krajského soudu v Ústí nad Labem – pobočky v Liberci ze dne 4. října 2024, č. j. 29 Co 226/2023-711, tak, že rozsudek krajského soudu v části výroku I, ve které byl potvrzen rozsudek Okresního soudu v Liberci ze dne 24. května 2023, č. j. 16 C 381/2019-582, ve výroku II o věci samé v rozsahu, v němž byla žaloba zamítnuta co do 39 392 Kč

- s úrokem z prodlení ve výši 8,50 % ročně od 1. 3. 2018 do zaplacení z částky 2 160 Kč,

- s úrokem z prodlení ve výši 8,50 % ročně od 1. 4. 2018 do zaplacení z částky 2 160 Kč,

- s úrokem z prodlení ve výši 8,50 % ročně od 1. 5. 2018 do zaplacení z částky 2 160 Kč,

- s úrokem z prodlení ve výši 8,50 % ročně od 1. 6. 2018 do zaplacení z částky 2 160 Kč,

- s úrokem z prodlení ve výši 9 % ročně od 1. 7. 2018 do zaplacení z částky 2 160 Kč,

- s úrokem z prodlení ve výši 9 % ročně od 1. 8. 2018 do zaplacení z částky 2 160 Kč,

- s úrokem z prodlení ve výši 9 % ročně od 1. 9. 2018 do zaplacení z částky 2 160 Kč,

- s úrokem z prodlení ve výši 9 % ročně od 1. 10. 2018 do zaplacení z částky 2 160 Kč,

- s úrokem z prodlení ve výši 9 % ročně od 1. 11. 2018 do zaplacení z částky 2 160 Kč,

- s úrokem z prodlení ve výši 9 % ročně od 1. 12. 2018 do zaplacení z částky 2 160 Kč,

- s úrokem z prodlení ve výši 9,75 % ročně od 1. 1. 2019 do zaplacení z částky 2 556 Kč,

- s úrokem z prodlení ve výši 9,75 % ročně od 1. 2. 2019 do zaplacení z částky 1 620 Kč,

- s úrokem z prodlení ve výši 9,75 % ročně od 1. 3. 2019 do zaplacení z částky 1 702 Kč,

- s úrokem z prodlení ve výši 9,75 % ročně od 1. 4. 2019 do zaplacení z částky 1 702 Kč,

- s úrokem z prodlení ve výši 9,75 % ročně od 1. 5. 2019 do zaplacení z částky 1 702 Kč,

- s úrokem z prodlení ve výši 9,75 % ročně od 1. 6. 2019 do zaplacení z částky 1 702 Kč,

- s úrokem z prodlení ve výši 10 % ročně od 1. 7. 2019 do zaplacení z částky 1 702 Kč,

- s úrokem z prodlení ve výši 10 % ročně od 1. 8. 2019 do zaplacení z částky 1 702 Kč,

- s úrokem z prodlení ve výši 10 % ročně od 1. 9. 2019 do zaplacení z částky 1 702 Kč,

- s úrokem z prodlení ve výši 10 % ročně od 1. 10. 2019 do zaplacení z částky 1 702 Kč,

se zrušuje a věc se v tomto rozsahu vrací Krajskému soudu v Ústí nad Labem k dalšímu řízení; v dalším se dovolání žalobce odmítá.

Z odůvodnění:

1. Žalobce se žalobou podanou u Okresního soudu v Liberci dne 11. 10. 2019 domáhal, aby mu žalovaný zaplatil dlužný plat v celkové výši 131 168 Kč s úroky z prodlení ve výši, z částek a za dobu, jež specifikoval. Žalobu zdůvodnil tím, že od 15. 9. 2011 do 20. 9. 2019 pracoval u žalovaného v pracovním poměru, že s účinností k 28. 11. 2018 byla sjednána kratší pracovní doba v rozsahu 30 hodin týdně (0,75 úvazku) a že pracovní poměr byl rozvázán dohodou. V době trvání pracovního poměru u žalovaného byl žalobce zařazen do 11. platové třídy, v níž zůstal zařazen i po 1. 1. 2018, kdy vstoupilo v účinnost nařízení vlády č. 399/2017 Sb., kterým došlo k novelizaci nařízení vlády č. 222/2010 Sb., o katalogu prací ve veřejných službách a správě. Žalobce vykonával pro žalovaného činnost 1. hráče (tzv. sólo hráče), mezi jehož úkoly patří i interpretace sólových částí instrumentálních děl, která patřila mezi úkoly po žalobci standardně požadované. Žalobce proto měl být vzhledem k § 123 odst. 2 zákoníku práce zařazen nejméně do 12. platové třídy, do níž podle katalogu prací ve znění účinném po 1. 1. 2018 v rámci povolání 2.14.09 „Člen orchestru, sboru, souboru“ spadá činnost popsaná jako „Interpretace sólových částí náročných baletních, vokálních, instrumentálních a vokálně-instrumentálních děl“, neboť činnosti popsané v 11. platové třídě v části 2.14.09 katalogu prací interpretaci sólových částí instrumentálních partů nezahrnují. Žalobce je přesvědčen, že vzhledem k náročnosti děl prováděných Operním souborem Divadla F. X. Šaldy, který standardně provádí nejen „náročná“, ale i „nejnáročnější rozsáhlá“ díla, byly v žalobcově případě naplněny předpoklady i pro zařazení do 13. platové třídy, do níž podle katalogu prací ve znění účinném po 1. 1. 2018 spadá činnost popsaná jako „Jedinečná interpretace sólových částí baletních, instrumentálních, vokálních nebo vokálně-instrumentálních nejnáročnějších rozsáhlých děl.“ Ze strany žalovaného tak došlo k chybnému zařazení žalobce do platové třídy, v důsledku čehož docházelo k poskytování platu v nižší výši, než jaká žalobci příslušela podle zákoníku práce a nařízení vlády č. 341/2017 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě. Rozdíl mezi výší platu v 11. platové třídě, který byl žalobci poskytován, a výší platu, který mu měl být při správném platovém zařazení do 13. platové třídy poskytován, žalobce za období od 1. 1. 2018 do 31. 8. 2019 vyčíslil celkem na 74 992 Kč. Vzhledem k tomu, že žalobce pro žalovaného vykonával práci prvního hráče spojenou s vedením klarinetové skupiny a vůči ostatním členům skupiny plnil úkoly vedoucího zaměstnance, příslušel mu podle § 124 odst. 1 zákoníku práce také příplatek za vedení ve výši nejméně 5 % z platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které je vedoucí zaměstnanec zařazen. Příplatek za vedení však nebyl žalovaným žalobci poskytován. Za období od 1. 9. 2016 do 31. 8. 2019 tak vznikla žalobci pohledávka v celkové výši 56 176 Kč.

2. Žalovaný namítal, že žalobce u něj v souladu s druhem práce sjednaným v pracovní smlouvě vykonával práci jako člen orchestru, a nikoliv činnost 1. hráče, tzv. sólo hráče, mezi jehož úkoly patří i interpretace sólových částí instrumentálních děl. Žalobce interpretoval nikoli sólové části děl, ale pouze fráze či téma označené v partituře interpretačními znaménky solo či soli, která však nemají charakter sóla a z hlediska hudební formy nejsou sólovou částí. Žalobce v žádné ze svých činností nevybočil z mezí stanovených pro činnosti stanovené katalogem prací pro 11. platovou třídu. K žalobcem uplatněnému nároku na zaplacení příplatku za vedení pak žalovaný uvedl, že žalobce se jako vedoucí nástrojové skupiny, první hráč ve smyslu hráče s nejlepší hudební erudicí ve skupině, zúčastňoval konkurzů, jednání umělecké rady a v případě potřeby zprostředkovával komunikaci mezi členy skupiny, avšak že nikdy nevedl žádný organizační útvar, který byl vytvořen podle organizačních předpisů vydaných žalovaným.

3. Okresní soud v Liberci rozsudkem ze dne 24. 5. 2023, č. j. 16 C 381/2019-582, uložil žalovanému povinnost zaplatit žalobci 35 600 Kč s úroky z prodlení ve výši, z částek a za dobu, jež specifikoval (výrok I), zamítl žalobu co do 95 568 Kč s úroky z prodlení ve výši, z částek a za dobu, jež specifikoval (výrok II), a uložil žalobci povinnost zaplatit žalovanému na náhradě nákladů řízení 54 462 Kč k rukám advokátky Mgr. M.Š. (výrok III). Vycházel mimo jiné ze zjištění, že žalobce byl u žalovaného v pracovním poměru od 15. 9. 2011 do 20. 9. 2019, že s účinností od 28. 11. 2018 došlo ke sjednání kratší pracovní doby v rozsahu 30 hodin týdně, že po celou dobu trvání pracovního poměru byl žalobce zařazen jako člen orchestru do 11. platové třídy, a to i v období od 1. 1. 2018, kdy se na něj podle nařízení vlády č. 222/2010 Sb. změněného nařízením vlády č. 399/2017 Sb. vztahovalo zařazení minimálně do 12. platové třídy, že takto bylo u žalovaného postupováno i u dalších zaměstnanců vykonávajících práci obdobnou práci žalobce, že ředitelka žalovaného přistoupila k „nápravě“ nesprávného zařazení odpovídajících pracovních pozic podle platových tarifů platných a účinných podle nařízení vlády č. 399/2017 Sb. až s odstupem několika (4–5) měsíců včetně dodatečného doplacení do rozdílu platových tříd, avšak že u žalobce k takovéto změně a doplacení nebylo přistoupeno. Z obsáhlého dokazování je podle soudu prvního stupně zjevná náročnost a rozsah děl, na jejichž instrumentálním provedení se žalobce aktivně a výrazně podílel, avšak žalobce neinterpretoval pouze takováto rozsáhlá a nejnáročnější díla, kdy tato byla jen částí jeho pracovní činnosti, byť té nejnáročnější a nejkvalifikovanější. Soud prvního stupně dospěl k závěru, že termín „jedinečná interpretace“ obsažený ve specifikaci 13. platové třídy není kogentně upravený, ale lze jej vykládat různým způsobem a podle podmínek panujících u konkrétního uměleckého tělesa, že ani ve znaleckém posudku V. M. nebyl učiněn závěr, že by u pracovní činnosti žalobce převažovala pouze „jedinečná interpretace sólových částí nejnáročnějších a rozsáhlých děl“, a že odpovídajícím zařazením žalobce bylo zařazení do 12. platové třídy, čemuž odpovídá i faktický postup žalovaného, který (byť opožděně) od účinnosti změny právní úpravy zařadil pracovní pozice stejné nebo obdobné pozici žalobce do 12. platové třídy, včetně doplacení rozdílu v platech. Nezařazení žalobce do 12. platové třídy nejen neodpovídá zákonným podmínkám, ale zároveň bylo svévolí žalovaného. Soud prvního stupně odkázal též na rovnost odměňování za stejnou nebo obdobnou práci s ohledem na zařazení ostatních pracovních pozic odpovídajících pozici žalobce do 12. platové třídy.

4. Soud prvního stupně dále zjistil, že organizační řád žalovaného neupravoval vedoucí pozici vedoucího nástrojové a hlasové skupiny, že faktické vedení klarinetové skupiny vyplývá pouze ze změny platového výměru žalobce účinného od 1. 4. 2018, kdy je žalobci přiznán osobní příplatek za „činnost prvního hráče – vedoucího nástrojové skupiny“, že žalobce byl prvním hráčem klarinetové skupiny, že svědci G. S., Š. J. a A. T., kteří byli rovněž členové orchestru, ho vnímali jako vedoucího této skupiny a že v této souvislosti jim žalobce přiděloval práci, rozepisoval termíny zkoušek a služeb a odpovídal za uměleckou úroveň klarinetové sekce a její fungování. Odměny a platové záležitosti členů orchestru řešil tehdejší dirigent (šéf opery) M. D. Svědek A. T., který po ukončení pracovního poměru žalobce tuto činnost přebíral, pobíral „příspěvek“ za vedení skupiny ve výši 300 Kč. Žalobce

(stejně jako ostatní zaměstnanci zařazení v klarinetové skupině) měl pracovní pozici člena orchestru a byl v přímé podřízenosti dirigenta – šéfa opery. Podle názoru soudu prvního stupně tak žalobce sice fakticky řídil činnost klarinetové sekce-skupiny, ale z žádného důkazu nevyplynulo, že by měl vůči členům skupiny pravomoci týkající se oprávnění ukládat ostatním závazné pracovní úkoly nebo týkající se jejich odměňování anebo pravomoci v případě porušení pracovních povinností apod. tak, jak je u pozice vedoucího zaměstnance obvyklé. Ztotožnil se s argumentací žalovaného, že činnost žalobce lze považovat za určité metodické vedení ostatních členů skupiny a že tato činnost a dále činnost žalobce v uměleckém vedení souboru (účast na konkurzech apod.) byla zaměstnavatelem řešena poskytnutím osobního příplatku. Žalobce tak nebyl v pozici vedoucího zaměstnance a nároky z tohoto vyplývající mu nenáleží. Žalobě proto bylo vyhověno pouze co do částky 35 600 Kč (představující měsíční rozdíl platu žalobce v 11. a ve 12. platové třídě za žalobcem požadované období) s příslušenstvím.

5. K odvolání žalobce Krajský soud v Ústí nad Labem – pobočka v Liberci rozsudkem ze dne 4. 10. 2024, č. j. 29 Co 226/2023-711, potvrdil rozsudek soudu prvního stupně v odvoláním napadeném zamítavém výroku a ve výroku o náhradě nákladů řízení (výrok I) a uložil žalobci povinnost zaplatit žalovanému na náhradě nákladů odvolacího řízení 45 754 Kč k rukám advokátky Mgr. M.Š. (výrok II). Dospěl k závěru, že podle bodu 2.14.09 katalogu prací žalobce mohl být u žalovaného zařazen do 13. platové třídy, pokud by splňoval zde uvedené podmínky, a to jedinečnou interpretaci sólových částí baletních, instrumentálních, vokálních nebo vokálně-instrumentálních nejnáročnějších rozsáhlých děl. Shledal, že žalobce interpretoval u žalovaného sólové části baletních, instrumentálních děl (obtížná klarinetová sóla byla obsažena v představeních Aida, Spící krasavice, Její pastorkyňa, Bohéma a Rusalka). Pokud jde o jedinečnost interpretace, je třeba podle odvolacího soudu podpůrně vycházet i z obecné definice platových tříd v zákoníku práce, kde u 13. platové třídy vystupuje do popředí požadavek, aby šlo o objevování nových postupů a způsobů a hledání řešení netradičním způsobem, a v tomto smyslu je třeba vnímat i požadavek jedinečnosti interpretace tak, že musí jít o interpretaci, která přináší něco nového a je nějakým způsobem netradiční, svébytná, typická právě jen pro interpretujícího umělce a zároveň dosahující určité srovnatelně vyšší úrovně a je spojená s celkově vyšší odpovědností hráče za celkový výkon orchestru. Uvedené odpovídá i kritériím pro poskytování platu v § 109 odst. 4 zákoníku práce. Odvolací soud ve vztahu k tomuto kritériu dovodil, že interpretace 1. hráče, jako člena orchestru, který dosahuje určité úrovně v širším měřítku, „bude zpravidla požadovanou jedinečnost splňovat“. Odvolací soud dále uzavřel, že pro rozlišení 12. a 13. platové třídy je významná jak míra naplnění požadavku jedinečnosti, tak naplnění dalších zbývajících kritérií, a že žalobce sice prokázal, že po něm byla požadována interpretace i nejnáročnějších děl, kde byla „těžká“ klarinetová sóla, ale neprokázal, že by šlo o díla rozsáhlá. Odvolací soud (mimo jiné) zjistil, že běžně představení oper u žalovaného nepřesahovalo 2,5 hodiny, že nejdelším představením byla Rusalka, u níž byla délka představení zahrnující čistou hudbu pouze 155 minut (2 hodiny 35 minut), že i Spící krasavice se v liberecké zkrácené verzi hrála v čisté hudbě pouze 130 minut (2 hodiny a 10 minut), ačkoliv v nezkrácené verzi její délka činí přes 3 hodiny a v Národním divadle je hrána pouze s jednou dvacetiminutovou pauzou. Do 13. platové třídy pak může být zařazen člen orchestru jen v případě, že je dán reálný předpoklad, že bude interpretovat nejen díla nejnáročnější, ale zároveň rozsáhlá, která více překračují standardní repertoár délkou přibližně 2 hodin 30 minut čistého hraní (tj. spíše blížící se ke 3 hodinám). Není tak sice vyloučeno, aby taková díla měl v repertoáru žalovaný a jemu odpovídající divadla, avšak „vzhledem ke složení jejich orchestrů, které jsou oproti našim největším orchestrům (např. orchestr Národního divadla, Státní opera, Česká filharmonie) mnohem menší, zájmu publika i faktickým prostorám divadla, bude tato podmínka obtížně splnitelná“. Protože žalovaný v žalovaném období neměl v repertoáru žádné rozsáhlé hudební dílo, které žalobce interpretoval, nemohl být žalobce už pro nesplnění této jedné podmínky podle bodu 2.14.09 katalogu prací zařazen do 13. platové třídy.

6. Ve vztahu k otázce příplatku za vedení pak odvolací soud uzavřel, že z organizačního řádu ani z

jiné listiny neplyne, že by žalovaný na žalobce delegoval pravomoci směřující k řízení ostatních členů klarinetové skupiny, a že žalobce neprokázal, že by ho statutární orgán žalovaného pověřil tím, aby ve vztahu ke členům klarinetové skupiny vystupoval jako vedoucí pracovník s povinnostmi upravenými v § 302 zákoníku práce. Odvolací soud neshledal důvodnou argumentaci žalobce, že pouze na základě toho, že se stal 1. hráčem klarinetu a v důsledku toho i vedoucím klarinetové skupiny, který vykonával činnosti člena konkurzní komise, člena umělecké rady orchestru, zprostředkovatele komunikace mezi členy skupiny a vedením opery, je-li to třeba, a připravoval rozpis alternací, vykonával z pověření žalovaného vůči ostatním členům klarinetové sekce činnost vedoucího pracovníka podle § 124 odst. 4 zákoníku práce. Požadovaný příplatek za vedení mu proto nenáleží. Jako člen konkurzní komise žalobce sice posuzoval vhodnost nového uchazeče o práci, ale měl pouze poradní hlas a o přijetí či nepřijetí uchazeče nerozhodoval, v souvislosti se svým členstvím v konkurzní komisi nemohl žádnému ze zaměstnanců žalovaného ukládat pracovní úkoly, organizovat a kontrolovat práci ani vydávat závazné pokyny. Člen umělecké rady v rámci své činnosti nikoho neřídí, neorganizuje ani nekontroluje a ani zprostředkování komunikace mezi sekcí klarinetů a šéfdirigentem nemá s řízením, organizací a kontrolou práce podřízených nic společného. Navrhování rozpisu alternací není rozhodovací ani organizační aktivitou. Jde o plán služeb, který primárně vychází z toho, jak se hráči spolu dohodnou, a pokud nepanuje shoda mezi hráči nebo není splněn počet povinných frekvencí, rozpis upravuje šéfdirigent. Jde tedy o zprostředkování pouhé domluvy, plán vypracovaný vedoucím nástrojové skupiny není závazný a jde jen o jeho návrh, nikoliv o rozhodnutí samo. Žalobce ostatním členům skupiny nic závazně neorganizoval, nenařizoval, jen zachytil výsledek dohody a předal ho svému přímému nadřízenému – šéfovi opery (šéfdirigentovi), který byl ve vztahu k žalovanému vedoucím pracovníkem podřízeným řediteli a jediným odpovědným subjektem za realizaci uměleckých děl. Odvolací soud dodal, že je po právní stránce irelevantní, pokud žalobce či někteří členové klarinetové skupiny tuto skutečnost subjektivně vnímali jinak. Je pouze na vůli zaměstnavatele a jeho organizačním předpisu, zda vedoucího nástrojové a hlasové skupiny podle § 124 odst. 4 zákoníku práce určí jako zaměstnance, který bude oprávněn organizovat, řídit a kontrolovat práci jiných zaměstnanců a dávat jim k tomu účelu závazné pokyny.

7. Proti tomuto rozsudku odvolacího soudu podal žalobce (v rozsahu „výroku č. I a na něm závislém výroku č. II“) dovolání. Namítá, že napadený rozsudek spočívá dílem na vyřešení otázky hmotného práva, která v praxi dovolacího soudu dosud nebyla vyřešena (posouzení neurčitého právního pojmu „rozsáhlé dílo“ při odlišení 12. a 13. platové třídy, resp. otázky, zda operní a baletní díla, jejichž provedení trvá delší dobu, než je tomu u běžných představení, lze považovat za rozsáhlá ve smyslu dílu 2.14 části druhé přílohy B nařízení vlády č. 222/2010 Sb.), a dílem na vyřešení otázky, u níž se odvolací soud odchýlil od judikatury Nejvyššího soudu (nárok z titulu příplatku za vedení, otázka povahy vedoucího zaměstnance). Žalobce je přesvědčen, že pokud běžná představení nepřesahovala trvání 150 minut, ale představení Aidy, Spící krasavice, Její pastorkyně, Rusalky a Popelky ano, v některých případech dokonce výrazně, pak se nepochybně jednalo o tituly přinejmenším rozsáhlé čili nikoli běžné. Pokud by soud počítal trvání Spící krasavice u žalovaného s pauzou, dospěl by k tomu, že u žalovaného trvalo představení pouze o čtvrt hodiny méně než v Národním divadle. Odvolací soud podle mínění dovolatele pochybil, jestliže pro rozsáhlé dílo stanovil jako kritérium skutečnost, že dílo „více překračuje“ standardní repertoár délky dvě a půl hodiny a blíží se třem hodinám. Pokud jsou na repertoáru díla, která překračují rozsah běžného repertoáru, jde v právním smyslu o díla rozsáhlá. Dovolatel poukazuje na to, že katalog prací systematicky pracuje s pěticí přívlastků, jimiž signalizuje rozdílnou náročnost pracovních úkolů: méně rozsáhlý – běžný – rozsáhlý – rozsáhlejší – nejrozsáhlejší. Ve stejné logice používá katalog prací též kvalitativní pojmy: méně náročný – běžný – náročný – náročnější – nejnáročnější. Jakýkoli výklad těchto pojmů musí proto sledovat tuto logiku katalogu prací. Pojem méně rozsáhlý indikuje podprůměrnou náročnost pracovního úkolu (např. u pěveckého sólisty interpretace sólových pěveckých partů menšího rozsahu – 2.14.10). Naproti tomu přívlastek běžný indikuje průměrnou, standardní charakteristiku (např. u pěveckého sólisty to bude běžná „interpretace sólových rolí operních, baletních, operetních a

muzikálových“ – 2.14.10). V případě orchestrálních hráčů s povinností sól (2.14.09) je to pak právě ona 12. třída „interpretace sólových částí náročných baletních, vokálních instrumentálních a vokálně-instrumentálních děl“. Přívlastek rozsáhlý indikuje jakýkoli rozsah větší než obvyklý (např. u koncertních sólistů interpretace rozsáhlých sólových partů – 2.14.10). Katalog prací však zná i kvantitativně vyšší kritéria, a to pojmy rozsáhlejší a nejrozsáhlejší. Výklad pojmu rozsáhlý musí tedy odpovídat tomu, že jsou zde i kategorie počítající s kvantitou značně větší (pojmy rozsáhlejší či nejrozsáhlejší). Výše uvedené podporuje též teleologický výklad, neboť cílem zákonodárce zjevně bylo odlišit u povolání žalobce míru k naplnění kritéria náročnosti od míry naplnění kritéria rozsáhlosti (kritérium „nejnáročnější“, jež žalobce podle odvolacího soudu splnil, versus kritérium „rozsáhlý“). U rozsáhlosti tedy zákonodárce stanovil nižší kritérium než u náročnosti, kde stanovil nejvyšší možné kritérium. Pokud odvolací soud požaduje u kritéria rozsáhlosti stejnou nebo obdobnou úroveň naplnění jako u kritéria náročnosti (nejnáročnější), pak tak činí v rozporu s tím, co zákonodárce touto zvolenou formulací a relací jejích prvků nepochybně zamýšlel.

8. K otázce právní kvalifikace vedoucího zaměstnance pak dovolatel namítá, že odvolací soud nesprávně vyložil ustanovení § 124 odst. 4 zákoníku práce a pojmové znaky vedoucího zaměstnance podle § 11 zákoníku práce. S odkazem na rozhodnutí Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 2080/2001 dovolatel namítá, že vedoucím zaměstnancem může být i zaměstnanec na základě faktického pověření zaměstnavatele, pokud je oprávněn a schopen organizovat práci bez přímé konzultace s nadřízeným, a že se tedy nevyžaduje písemnost takového pověření, že takové pověření může vyplývat i z jiných okolností (zde jmenování šéfem opery – šéfdirigentem), že ze skutkových nálezů vyplývá samostatnost postupu žalobce, že bylo prokázáno, že sám stanovoval rozpis služeb, a že na samostatnosti organizace práce nic nemění fakt, že „statutár, resp. šéf opery“ může změnit i rozhodnutí vedoucího zaměstnance. V rozhodnutí sp. zn. 21 Cdo 2265/2006 pak Nevyšší soud uzavřel, že organizačním řádem je nejen listina takto formálně označena, nýbrž z hlediska obsahového vše, co upravuje organizační strukturu zaměstnavatele a lze z něho dovodit právní postavení jednotlivých zaměstnanců ve vztazích nadřízenosti a podřízenosti. Dovolatel dále poukazuje na to, že se podle zákona ani podle judikatury nevyžaduje, aby vedoucí zaměstnanec byl sám oprávněn rozhodovat o odměnách či kárných opatřeních, že to je konec konců u vedoucích zaměstnanců na posledním stupni řízení neobvyklé a že to, co se ohodnocuje příplatkem za vedení, je „metodická“ (přesněji „managerská“) práce. Dále podotýká, že svědci vypověděli, že měli pokyny vedoucího skupiny za závazné, a že odvolací soud nemá pravdu v tom, že bylo zcela bez významu, co si svědci mysleli, neboť „subjektivní přesvědčení o obsahu pracovněprávního poměru (o závaznosti pokynů vedoucího zaměstnance) totiž indukuje přesně tu skutečnost, že pokyny vedoucího skupiny závazné byly“. Žalobce navrhl, aby dovolací soud zrušil rozsudek odvolacího soudu a věc mu vrátil k dalšímu řízení.

9. Nejvyšší soud jako soud dovolací [§ 10a zákona č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „o. s. ř.“)] po zjištění, že dovolání proti pravomocnému rozsudku odvolacího soudu bylo podáno oprávněnou osobou (účastníkem řízení) ve lhůtě uvedené v ustanovení § 240 odst. 1 o. s. ř., se nejprve zabýval otázkou přípustnosti dovolání.

10. Dovoláním lze napadnout pravomocná rozhodnutí odvolacího soudu, pokud to zákon připouští (§ 236 odst. 1 o. s. ř.).

11. Není-li stanoveno jinak, je dovolání přípustné proti každému rozhodnutí odvolacího soudu, kterým se odvolací řízení končí, jestliže napadené 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 (§ 237 o. s. ř.).

12. V části směřující proti výrokům rozsudku odvolacího soudu o nákladech řízení (část výroku I, ve které byl potvrzen rozsudek soudu prvního stupně ve výroku III, a výrok II) není dovolání přípustné podle ustanovení § 238 odst. 1 písm. h) o. s. ř., podle kterého dovolání podle § 237 o. s. ř. není přípustné proti rozhodnutím v části týkající se výroku o nákladech řízení.

13. V části, v níž dovolatel napadá rozsudek odvolacího soudu v části výroku I, ve které byl potvrzen rozsudek soudu prvního stupně ve výroku II o věci samé v rozsahu, v němž byla žaloba zamítnuta co do 56 176 Kč (představujících žalobcem požadovaný příplatek za vedení za období od 1. 9. 2016 do 31. 8. 2019) s úroky z prodlení, dovolání není přípustné podle § 237 o. s. ř., neboť rozhodnutí odvolacího soudu (jeho závěr, že žalobci nenáleží příplatek za vedení) je v této části v souladu s ustálenou rozhodovací praxí dovolacího soudu a není důvod, aby rozhodná právní otázka byla posouzena jinak.

14. Judikatura dovolacího soudu je ustálena v závěru, že pojem vedoucí zaměstnanci zaměstnavatele zahrnuje všechny zaměstnance zaměstnavatele, kteří jsou oprávněni vedením na jednotlivých stupních řízení u zaměstnavatele, tedy nejen ty, kteří jsou oprávněni činit jménem zaměstnavatele právní jednání vyplývající z jejich funkcí stanovených organizačními předpisy, ale veškeré zaměstnance, kteří jsou oprávněni stanovit a ukládat podřízeným zaměstnancům pracovní úkoly, organizovat, řídit a kontrolovat jejich práci a dávat jim k tomu účelu závazné pokyny. Vedoucím zaměstnancem může být pouze takový zaměstnanec, kterému je podřízen alespoň jeden další zaměstnanec. Přitom pro vymezení pojmu vedoucího zaměstnance není nezbytné, aby byl oprávněn činit jménem zaměstnavatele právní jednání v pracovněprávních vztazích, ale postačuje, že má oprávnění ukládat pracovní úkoly a dávat závazné pokyny podřízeným zaměstnancům. Pro posouzení postavení zaměstnance z tohoto hlediska je rozhodující, zda stav nadřízenosti funkce zastávané zaměstnancem vůči jiným (podřízeným) zaměstnancům je konstituován právním předpisem anebo vnitřním organizačním předpisem upravujícím strukturu zaměstnavatele. Při splnění této podmínky není právní postavení vedoucího zaměstnance dotčeno, jestliže pracovní místa, která jsou mu podle organizačního předpisu podřízena, fakticky (ještě) nejsou obsazena. Vedoucím zaměstnancem není ten, kdo pouze dočasně zastupuje nepřítomného vedoucího zaměstnance (například pro jeho krátkodobou nepřítomnost) a jinak nemá podřízené pracovníky, respektive jeho postavení jako vedoucího zaměstnance není konstituováno žádným právním ani vnitřním předpisem zaměstnavatele. Vedoucím zaměstnancem není ani ten, kdo by byl krátkodobě pověřen řízením dílčího pracovního procesu, aniž by opět jeho postavení v tomto směru bylo zakotveno v jakémkoli vnitřním předpisu. Vedoucím zaměstnancem je rovněž vedoucí organizační složky státu. Pro vymezení pojmu vedoucího zaměstnance není podstatné (určující), jakým způsobem je funkce (pracovní místo) formálně označena či jaké je v rámci zaměstnavatele její postavení ve vztahu k jiným funkcím (pracovním místům); rozhodující je to, zda tomuto zaměstnanci jsou podřízeni zaměstnanci, jimž je oprávněn vydávat závazné pokyny (srov. například odůvodnění rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 28. 2. 2022, sp. zn. 21 Cdo 1960/2021, rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 31. 10. 2022, sp. zn. 21 Cdo 1774/2022, anebo rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 20. 5. 2022, sp. zn. 21 Cdo 424/2021, anebo – ve vztahu k obdobné právní úpravě v předchozím zákoníku práce – např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 19. 1. 2004, sp. zn. 21 Cdo 1527/2003, uveřejněný pod č. 96/2006 Sb. rozh. obč., nebo rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17. 2. 2004, sp. zn. 21 Cdo 1863/2003).

15. V projednávané věci odvolací soud vycházel ze zjištění, že z organizačního řádu žalovaného ani z jiné listiny předložené v řízení neplyne, že by žalovaný na žalobce delegoval pravomoci směřující k řízení ostatních členů klarinetové skupiny, že žalobce neprokázal, že by ho statutární orgán žalovaného pověřil tím, aby ve vztahu ke členům klarinetové skupiny vystupoval jako vedoucí pracovník s povinnostmi upravenými v § 302 zákoníku práce, že žalobce se sice v důsledku toho, že ho šéf opery (šéfdirigent) jmenoval 1. klarinetistou, stal rovněž vedoucím klarinetové skupiny, který je členem konkurzní komise, členem umělecké rady orchestru, zprostředkovatelem komunikace mezi

členy skupiny a vedením opery a který navrhuje rozpis alternací, avšak že v souvislosti se svým členstvím v konkurzní komisi nemohl žádnému ze stávajících zaměstnanců žalovaného ukládat pracovní úkoly, organizovat a kontrolovat práci a vydávat závazné pokyny, že člen umělecké rady v rámci své činnosti v ní nikoho neřídí, neorganizuje ani nekontroluje, že zprostředkování komunikace mezi sekcí klarinetů a šéfdirigentem není řízením, organizací a kontrolou práce podřízených a že ani navrhování rozpisu alternací není rozhodovací ani organizační aktivitou, neboť jde o plán služeb, který primárně vychází z toho, jak se hráči spolu dohodnou, a pokud nepanuje shoda mezi hráči nebo není splněn počet povinných frekvencí, rozpis upravuje šéfdirigent (jde tedy o zprostředkování pouhé domluvy, kdy plán vypracovaný vedoucím nástrojové skupiny není závazný, jde jen o jeho návrh, nikoliv o rozhodnutí samo). Žalobce ostatním členům skupiny nic závazně neorganizoval, nenařizoval, jen zachytil výsledek dohody a předal ho svému přímému nadřízenému – šéfovi opery (šéfdirigentovi), který byl ve vztahu k žalovanému vedoucím pracovníkem podřízeným řediteli a jediným odpovědným subjektem za realizaci uměleckých děl.

16. Dospěl-li odvolací soud na základě těchto skutkových zjištění (jejichž správnost přezkumu dovolacího soudu – jak vyplývá z ustanovení § 241a odst. 1 a § 242 odst. 3 věty první o. s. ř. – nepodléhá) k závěru, že funkce vedoucího zaměstnance „nevzniká sama od sebe“, ale že jde pojmově o delegaci pravomocí zaměstnavatele na zaměstnance, a že je pouze na vůli zaměstnavatele a jeho organizačním předpisu, zda vedoucího nástrojové a hlasové skupiny podle § 124 odst. 4 zákoníku práce určí jako zaměstnance, který bude oprávněn organizovat, řídit a kontrolovat práci jiných zaměstnanců a dávat jim k tomu účelu závazné pokyny, neshledal-li důvodnou argumentaci žalobce, že z pověření žalovaného vůči ostatním členům klarinetové sekce vykonával činnost vedoucího pracovníka podle § 124 odst. 4 zákoníku práce, a dospěl-li k závěru, že mu proto požadovaný příplatek za vedení nenáleží, je tento jeho závěr v souladu s (výše uvedenou) ustálenou rozhodovací praxí dovolacího soudu, jakož i s obecnými závěry vyplývajícími z odůvodnění dovolatelem citovaných rozsudků Nejvyššího soudu ze dne 21. 10. 2002, sp. zn. 21 Cdo 2080/2001, a ze dne 5. 6. 2007, sp. zn. 21 Cdo 2265/2006.

17. V rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 21. 10. 2002, sp. zn. 21 Cdo 2080/2001, dovolací soud ve vztahu k obdobné právní úpravě v předchozím zákoníku práce (mimo jiné) uzavřel, že pro posouzení, zda jde o nejbližšího nadřízeného zaměstnance [vedoucího zaměstnance – „§ 9 odst. 3 zák. práce“ (nyní srov. § 11 zákoníku práce)] „není rozhodné, co má uvedeno v pracovní smlouvě, ale zda fakticky na základě pověření zaměstnavatele takové postavení u zaměstnavatele měl“. Namítá-li dovolatel, že rozhodnutí odvolacího soudu je s tímto závěrem dovolacího soudu v rozporu, pak přehlíží, že odvolací soud – jak je patrné z odůvodnění jeho rozsudku – v rámci dokazování zjišťoval právě i ono faktické postavení žalobce jakožto případného vedoucího zaměstnance, přičemž zohlednil též skutečnost, že žalobce se v důsledku toho, že jej šéf opery (šéfdirigent) jmenoval 1. klarinetistou, stal rovněž „vedoucím klarinetové skupiny“, avšak dospěl k závěru, že žalobce neprokázal, že by na základě pověření žalovaného měl postavení vedoucího zaměstnance ve smyslu § 11 zákoníku práce, resp. že by z pověření žalovaného vůči ostatním členům klarinetové sekce vykonával činnost vedoucího pracovníka podle § 124 odst. 4 zákoníku práce.

18. Poukazuje-li dovolatel na podporu své argumentace na závěr dovolacího soudu, že „za organizační řád zaměstnavatele je třeba považovat nejen to (takové dokumenty), co je jako ‚organizační řád‘ formálně označeno, nýbrž – z hlediska obsahového – vše, co upravuje organizační strukturu zaměstnavatele a lze z něj dovodit právní postavení jednotlivých zaměstnanců ve vztazích nadřízenosti a podřízenosti“, obsažený v rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 5. 6. 2007, sp. zn. 21 Cdo 2265/2006, pak nebere náležitě v úvahu, že odvolací soud ze závěrů uvedených v tomto rozsudku dovolacího soudu vycházel a v souladu s nimi se zabýval též jinými účastníky předloženými listinami (srov. zejména odst. 39 a 41 odůvodnění rozsudku odvolacího soudu).

19. K námitce dovolatele, že svědci vypověděli, že měli pokyny vedoucího skupiny za závazné, a že

„odvolací soud nemá pravdu v tom, že by bylo zcela bez významu, co si svědci mysleli – subjektivní přesvědčení o obsahu pracovněprávního poměru (o závaznosti pokynů vedoucího zaměstnance) totiž indikuje přesně tu skutečnost, že pokyny vedoucího skupiny závazné byly“, pak lze odkázat např. na odůvodnění rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 3. 8. 2005, sp. zn. 21 Cdo 2633/2004, v němž dovolací soud uzavřel, že okolnost, jaké představy mají zaměstnanci o postavení svém vlastním a o postavení svých spoluzaměstnanců v organizační struktuře zaměstnavatele, není významná.

20. Nejvyšší soud proto dovolání žalobce proti rozsudku odvolacího soudu v části výroku I, ve které byl potvrzen rozsudek soudu prvního stupně ve výroku II o věci samé v rozsahu, v němž byla žaloba zamítnuta co do 56 176 Kč s úroky z prodlení, jakož i v části směřující proti výrokům o nákladech řízení, podle ustanovení § 243c odst. 1 o. s. ř. odmítl.

21. V části výroku I, ve které byl potvrzen rozsudek soudu prvního stupně ve výroku II o věci samé v rozsahu, v němž byla žaloba zamítnuta co do 39 392 Kč (představujících žalobcem požadovaný doplatek platu ve výši odpovídající rozdílu mezi výší platu ve 12. platové třídě a výší platu ve 13. platové třídě za období od 1. 1. 2018 do 31. 8. 2019) s úroky z prodlení, napadený rozsudek odvolacího soudu závisí (mimo jiné) na vyřešení právní otázky, za jakých podmínek je splněno kritérium interpretace „rozsáhlých“ děl představující jednu z podmínek pro zařazení člena orchestru do 13. platové třídy podle položky 2.14.09 přílohy nařízení vlády č. 222/2010 Sb., o katalogu prací ve veřejných službách a správě. Protože tato právní otázka v rozhodování dovolacího soudu dosud nebyla vyřešena, je dovolání proti rozsudku odvolacího soudu (v uvedené části) podle ustanovení § 237 o. s. ř. přípustné.

22. Po přezkoumání rozsudku odvolacího soudu ve smyslu ustanovení § 242 o. s. ř., které provedl bez jednání (§ 243a odst. 1 věta první o. s. ř.), Nejvyšší soud dospěl k závěru, že dovolání žalobce je v této části opodstatněné.

23. Uvedenou právní otázku je třeba i v současné době posuzovat – vzhledem k tomu, že žalobce se domáhá doplacení platu za období od 1. 1. 2018 do 31. 8. 2019 – podle zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů účinném do 31. 5. 2020 (dále jen „zák. práce“), podle nařízení vlády č. 341/2017 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, ve znění pozdějších předpisů účinném do 31. 12. 2019 (dále jen „nařízení vlády č. 341/2017 Sb.“) a podle nařízení vlády č. 222/2010 Sb., o katalogu prací ve veřejných službách a správě, ve znění pozdějších předpisů účinném do 31. 12. 2019 (dále jen „nařízení vlády č. 222/2010 Sb.“ nebo „katalog prací“).

24. Zaměstnanci přísluší za práci vykonanou v pracovním poměru pro zaměstnavatele, kterým je stát, územní samosprávný celek, státní fond, příspěvková organizace, jejíž náklady na platy a odměny za pracovní pohotovost jsou plně zabezpečovány z příspěvku na provoz poskytovaného z rozpočtu zřizovatele nebo z úhrad podle zvláštních právních předpisů, školská právnická osoba zřízená Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, krajem, obcí nebo dobrovolným svazkem obcí podle školského zákona, nebo regionální rada regionu soudržnosti, s výjimkou peněžitého plnění poskytovaného občanům cizích států s místem výkonu práce mimo území České republiky, za podmínek stanovených v zákoníku práce plat, nestanoví-li zákoník práce nebo zvláštní právní předpis jinak (srov. § 109 odst. 1 a 3 zák. práce). Plat je peněžité plnění poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci za práci (srov. § 109 odst. 3 zák. práce), určené podle zákoníku práce, nařízení vlády vydaného k jeho provedení podle § 111 odst. 2, § 112 odst. 2, § 123 odst. 6, § 128 odst. 2 a § 129 odst. 2 zák. práce a v jejich mezích podle kolektivní smlouvy, popřípadě vnitřního předpisu; plat není možné určit jiným způsobem, v jiném složení a jiné výši, než stanoví zákoník práce a právní předpisy vydané k jeho provedení, nestanoví-li zvláštní zákon jinak (srov. § 122 odst. 1 zák. práce; v případě vedoucího zaměstnance, který je statutárním orgánem zaměstnavatele, nebo který je vedoucím organizační složky státu nebo územního samosprávného celku, srov. § 122 odst. 2 zák. práce).

25. Plat se poskytuje podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce, podle obtížnosti pracovních podmínek, podle pracovní výkonnosti a dosahovaných pracovních výsledků (srov. § 109 odst. 4 zák. práce); za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty přísluší všem zaměstnancům u zaměstnavatele stejný plat (srov. § 110 odst. 1 zák. práce).

26. Zaměstnanci přísluší platový tarif stanovený pro platovou třídu a platový stupeň, do kterých je zařazen, není-li v zákoníku práce dále stanoveno jinak (srov. § 123 odst. 1 zák. práce). Zaměstnavatel zařadí zaměstnance do jedné z šestnácti platových tříd podle druhu práce sjednaného v pracovní smlouvě a v jeho mezích na něm požadovaných nejnáročnějších prací (srov. § 123 odst. 2 a 5 zák. práce). Vychází přitom z nařízení vlády č. 222/2010 Sb. (katalogu prací), které stanoví zařazení prací do platových tříd v souladu s charakteristikami platových tříd odstupňovanými podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce, které jsou uvedeny v příloze k zákoníku práce [srov. § 123 odst. 6 písm. a) zák. práce]. Zaměstnavatel v rámci platových tříd zařadí zaměstnance do platového stupně podle doby dosažené praxe, doby péče o dítě a doby výkonu vojenské základní (náhradní) služby nebo civilní služby („započitatelná praxe“) [srov. § 123 odst. 4 zák. práce]. Bližší způsob zařazování zaměstnanců do platových tříd a platových stupňů upravuje nařízení vlády č. 341/2017 Sb.

27. Z uvedené právní úpravy vyplývá, že hlavní a základní nárokovou složkou platu zaměstnance uvedeného v ustanovení § 109 odst. 3 zák. práce je platový tarif, který je u každého zaměstnance určován platovou třídou a platovým stupněm, do nichž je zaměstnanec zařazen na základě kritérií pevně stanovených právními předpisy (zákoníkem práce a prováděcími nařízeními vlády). Platový tarif tak zohledňuje složitost, odpovědnost a namáhavost vykonávané práce odpovídající konkrétní platové třídě a míru praktických zkušeností nabytých předchozím výkonem práce odpovídající platovému stupni v rámci dané platové třídy.

28. Platové třídy rozlišují práce různé složitosti, odpovědnosti a namáhavosti od těch nejméně složitých, s nejmenší odpovědností a nejméně namáhavých až po ty nejsložitější, s největší odpovědností a nejvíce namáhavé. Smyslem a účelem tohoto rozlišení je, aby v každé z platových tříd byly zařazeny práce, jejichž společnou charakteristikou je stejná složitost, odpovědnost a namáhavost. Obecně je složitost, odpovědnost a namáhavost práce pro jednotlivé platové třídy vyjádřena v charakteristikách platových tříd uvedených v příloze zákoníku práce, na jejichž základě byl zpracován katalog prací, kterým se stanoví zařazení prací ve veřejných službách a správě do platových tříd zaměstnanců, jimž je za práci poskytován plat. Katalog prací obsahuje seznam prací, které jsou v něm – při jejich vymezení provedeném údaji o jejich předmětu (objektu práce) a pracovní činnosti – seřazeny od těch nejjednodušších až po ty nejnáročnější koncepční a systémové práce a rozděleny do šestnácti platových tříd. Na základě tohoto rozdělení zaměstnavatel zařadí zaměstnance do platové třídy. V případě práce, která není v katalogu prací uvedena, zařadí zaměstnavatel zaměstnance do platové třídy, ve které jsou v katalogu prací zahrnuty příklady prací porovnatelné s ní z hlediska složitosti, odpovědnosti a namáhavosti (srov. § 3 odst. 1 větu druhou nařízení vlády č. 341/2017 Sb.). Podmínkou zařazení zaměstnance do platové třídy současně je, že zaměstnanec pro výkon práce uvedené v této platové třídě splňuje potřebné vzdělání (srov. § 3 odst. 2 nařízení vlády č. 341/2017 Sb.), popřípadě – nesplňuje-li zaměstnanec podmínku potřebného vzdělání – zaměstnavatel využije (má možnost využít) některou ze stanovených výjimek k zařazení zaměstnance do platové třídy, pro kterou potřebné vzdělání nesplňuje (srov. § 3 odst. 3 a 4 nařízení vlády č. 341/2017 Sb.).

29. Pro zařazení zaměstnance do platové třídy je určující druh práce sjednaný v pracovní smlouvě (popřípadě vyplývající ze jmenování) a nejnáročnější práce, kterou zaměstnanec v jeho mezích vykonává (jejíž výkon zaměstnavatel po zaměstnanci požaduje); zaměstnavatel tedy zařadí zaměstnance podle § 123 odst. 2 zák. práce do platové třídy, ve které je podle katalogu prací zařazena nejnáročnější práce, jejíž výkon na zaměstnanci požaduje (srov. též § 3 odst. 1 větu první nařízení vlády č. 341/2017 Sb.). Nelze při tom ale mechanicky vycházet jen z rozdělení prací do

platových tříd stanoveného katalogem prací, neboť to má svůj význam jen ve spojení se základními charakteristikami platových tříd stanovenými zákonem, jak jsou tyto uvedeny v příloze k zákoníku práce, jež obsahují základní hlediska, z nichž uvedené rozdělení podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti jednotlivých prací vychází. Rozdělení a základní charakteristiky platových tříd provedené katalogem prací jsou – jak správně uvádí odvolací soud – pro všechny závazné a zaměstnavatel, popřípadě soud v řízení, jehož předmětem jsou platové nároky zaměstnance, nemohou složitost, odpovědnost a namáhavost práce pro účely zařazení zaměstnance do příslušné platové třídy posuzovat jinak, než jak se z nich podává.

30. V projednávané věci odvolací soud posuzoval, zda měl být žalobce, který u žalovaného pracoval v pracovním poměru jako člen orchestru a v rozhodném období byl 1. hráčem klarinetové skupiny, žalovaným zařazen do 12., nebo do 13. platové třídy, a dospěl k závěru, že do 13. platové třídy žalobce být zařazen nemohl, neboť žalovaný v rozhodném období v repertoáru neměl žádné rozsáhlé hudební dílo, které by žalobce interpretoval.

31. Podle přílohy k zákoníku práce (Charakteristiky platových tříd) je 12. platová třída charakterizována jako komplex systémových činností s variantními obecnými vstupy, rámcově stanovenými výstupy a předem nespecifikovanými způsoby a postupy se širokými vazbami na další procesy (dále jen „systémové specializované práce“), kde jsou předmětem obory činnosti složené ze systémů s rozsáhlými vnějšími a vnitřními vazbami. 13. platová třída je pak charakterizována jako systémové specializované práce, jejichž předmětem činnosti je soubor oborů nebo obor s rozsáhlou vnitřní strukturou a vnějšími vazbami; komplexní koordinace a usměrňování systémových prací; vysoká psychická námaha vyplývající z vysokých nároků na tvůrčí myšlení; objevování nových postupů a způsobů a hledání řešení netradičním způsobem; přenos a aplikace metod a způsobů z jiných odvětví a oblastí; rozhodování v rámci značně kombinovatelných spíše abstraktních a různorodých jevů a procesů z různých odvětví a oborů.

32. Podle přílohy nařízení vlády č. 222/2010 Sb. (katalogu prací), písm. B. Zařazení prací do povolání a platových tříd, 2. části, Dílu 2.14 UMĚNÍ A UMĚLECKÁ REALIZACE, položky 2.14.09 ČLEN ORCHESTRU, SBORU, SOUBORU, mohl být člen orchestru zařazen do 8. až 13. platové třídy. Do 12. platové třídy je v této položce zařazena 1. Jedinečná interpretace kolektivních částí baletních, instrumentálních, vokálních nebo vokálně-instrumentálních nejnáročnějších rozsáhlých děl, 2. Interpretace sólových částí náročných baletních, vokálních, instrumentálních a vokálně-instrumentálních děl. Do 13. platové třídy je pak zařazena jedinečná interpretace sólových částí baletních, instrumentálních, vokálních nebo vokálně-instrumentálních nejnáročnějších rozsáhlých děl.

33. Dovolací soud se ztotožňuje se závěrem odvolacího soudu, že základním vodítkem pro zařazení členů orchestru do platových tříd podle katalogu prací je „repertoár toho kterého hudebního tělesa“ a že na jeho základě lze usoudit, jaké nejnáročnější práce ve smyslu § 123 odst. 2 zák. práce budou (jsou) „po tom kterém hráči orchestru“ požadovány.

34. Odvolací soud v posuzované věci správně uzavřel, že žalobce mohl být u žalovaného zařazen do 13. platové třídy podle položky 2.14.09 katalogu prací, pokud by současně (kumulativně) splňoval 4 podmínky – 1. musí jít o jedinečnou interpretaci, 2. musí jít o interpretaci sólových částí baletních, instrumentálních, vokálních nebo vokálně-instrumentálních děl, 3. musí jít o díla nejnáročnější a 4. o díla rozsáhlá.

35. Odvolací soud shledal, že žalobce v rozhodném období interpretoval u žalovaného sólové části baletních a instrumentálních děl (srov. odstavec 29 odůvodnění jeho rozsudku). Následně se věnoval kritériu „jedinečnosti“ interpretace, aniž by však z odůvodnění jeho rozsudku (srov. odstavec 30 odůvodnění) bylo zřejmé, jak splnění této podmínky v projednávané věci vyhodnotil (zda považuje

tuto podmínku v případě žalobce za splněnou, nebo nikoliv). Poté se odvolací soud věnoval podmínkám č. 3 a 4. Pokud jde o kritérium náročnosti, odvolací soud uzavřel, že žalobce prokázal, že po něm byla požadována interpretace i „nejnáročnějších“ děl, kde byla „těžká“ klarinetová sóla.

36. Při posuzování kritéria rozsáhlosti děl pak odvolací soud vycházel (mimo jiné) ze zjištění, že u žalovaného představení Aida trvalo 170 minut s jednou dvacetiminutovou pauzou, představení Spící krasavice 150 minut s jednou dvacetiminutovou pauzou, představení Její pastorkyňa 160 minut „se dvěma čtyřicetiminutovými pauzami“, představení Rusalka 195 minut „se dvěma čtyřicetiminutovými pauzami“, představení Bohéma 140 minut s jednou dvacetiminutovou pauzou, představení Popelka 180 minut s jednou dvacetiminutovou pauzou, představení Francesca da Rimini, Lakomý rytíř 150 minut s jednou dvacetiminutovou pauzou a představení Il trovatore 150 minut s jednou dvacetiminutovou pauzou. Mezi nejrozsáhlejší náročná díla interpretovaná žalobcem v rozhodném období patřilo představení Rusalky, které bez přestávek zahrnovalo 155 minut čisté hudby (2 hodiny a 35 minut), a představení Aidy, které bez přestávky zahrnovalo 150 minut čisté hudby (2 hodiny a 30 minut). Běžně představení oper u žalovaného nepřesahovalo 2,5 hodiny. Baletní představení Spící krasavice se u žalovaného hrálo ve zkrácené verzi a zahrnovalo 130 minut (2 hodiny a 10 minut) čisté hudby. V Národním divadle bylo představení Spící krasavice nastudováno ve verzi, která přesahuje 3 hodiny s pouze jednou dvacetiminutovou pauzou.

37. Ve vztahu k podmínce rozsáhlosti děl pak odvolací soud uzavřel, že do 13. platové třídy může být člen orchestru zařazen jen v případě, že je dán reálný předpoklad, že bude interpretovat nejen díla nejnáročnější, ale zároveň díla rozsáhlá, která „více překračují standardní repertoár délkou přibližně 2 hodin 30 minut čistého hraní (tj. spíše blížící se ke 3 hodinám)“, že sice není vyloučeno, aby taková díla měl v repertoáru žalovaný a jemu odpovídající divadla, avšak že „vzhledem ke složení jejich orchestrů, které jsou oproti našim největším orchestrům (např. orchestr Národního divadla, Státní opera, Česká filharmonie) mnohem menší, zájmu publika i faktickým prostorám divadla, bude tato podmínka obtížně splnitelná“, a že „tuto podmínku žalobce nesplnil“, neboť v rozhodném období neměl žalovaný v repertoáru „žádné rozsáhlé hudební dílo, které žalobce interpretoval“.

38. Z uvedeného (jakož i z dalších částí odůvodnění rozsudku odvolacího soudu) je zřejmé, že odvolací soud porovnával díla realizovaná žalovaným (ve vztahu k nimž uzavřel, že běžně představení „oper“ nepřesahovalo 2,5 hodiny) s těmi, která jsou realizována „našimi největšími orchestry“ (orchestrem Národního divadla, Státní operou nebo Českou filharmonií), aniž by však v odůvodnění svého rozsudku uvedl, jaká byla „běžná“, popř. maximální délka (rozsah) děl realizovaných těmito „našimi největšími“ orchestry, resp. jaký rozsah baletních a instrumentálních děl je obecně (tj. nejen v poměrech žalovaného) „běžný“, a jako „srovnávací“ dílo si vybral pouze balet Spící krasavice nastudovaný v Národním divadle ve verzi, která přesahuje 3 hodiny, s jednou dvacetiminutovou pauzou, zatímco u žalovaného byl realizován ve zkrácené verzi v trvání 2 hodiny 10 minut čisté hudby.

39. Dovolateli je třeba dát za pravdu, že jde-li o kritérium rozsahu, příloha nařízení vlády č. 222/2010 Sb. obecně pracuje s pojmy „méně rozsáhlý“ či „menšího rozsahu“ (srov. například položku 1.01.12, 10. platovou třídu a položku 2.14.10, 11. platovou třídu), „rozsáhlejší“ (srov. např. položku 2.21.30, 10. platovou třídu), „rozsáhlý“ (srov. například položku 1.01.12, 12. a 13. platovou třídu, nebo položku 1.04.02, 12. platovou třídu), „značně rozsáhlý“ (srov. například položku 1.01.04, 11. platovou třídu), „velmi rozsáhlý“ (srov. například položku 1.06.05, 6. platovou třídu) a „nejrozsáhlejší“ (srov. například položku 1.04.02, 13. platovou třídu). Bylo-li by tedy úmyslem vlády, aby jednou z podmínek pro zařazení do 13. platové třídy podle položky 2.14.09 přílohy nařízení vlády č. 222/2010 Sb. byla interpretace sólových částí „nejrozsáhlejších“ baletních, instrumentálních, vokálních nebo vokálně-instrumentálních děl, zvolila by v dané položce právě termín „nejrozsáhlejší“ vyjadřující nejvyšší míru rozsáhlosti výše specifikovaných děl. Tak ostatně učinila, pokud jde o požadavek na náročnost těchto děl, zvolila-li pro zařazení do 13. platové třídy formulaci

„nejnáročnějších“ děl. U kritéria rozsahu však vláda použila termín „rozsáhlých“ děl, nikoli termín „nejrozsáhlejších“ děl. Použitím termínu „rozsáhlých“ děl tak dala najevo, že nejde o díla co do jejich rozsahu „běžná“, neboť v takovém případě by nebylo zapotřebí žádné bližší specifikace jejich rozsahu, ani o méně rozsáhlá díla, ale že pro zařazení do této platové třídy vyžaduje interpretaci děl určitého „kvalifikovaného“ rozsahu (rozsahu vyšší kvantity) přesahujícího běžný rozsah, tedy děl „rozsáhlých“, nikoli však nutně rozsahu největšího, tedy děl „nejrozsáhlejších“.

40. Pro splnění kritéria interpretace „rozsáhlých“ děl představujícího jednu z podmínek pro zařazení člena orchestru do 13. platové třídy podle položky 2.14.09 přílohy nařízení vlády č. 222/2010 Sb. tedy není nutné, aby člen orchestru interpretoval sólové části „nejrozsáhlejších“ baletních, instrumentálních, vokálních nebo vokálně-instrumentálních děl. Postačí, že interpretuje sólové části rozsáhlých baletních, instrumentálních, vokálních nebo vokálně-instrumentálních děl, tj. díla rozsáhlejší než (svým rozsahem) běžná.

41. Z tohoto pohledu však odvolací soud v projednávané věci díla realizovaná u žalovaného neposuzoval, neboť vycházel pouze z údaje, jaká byla „běžná“ délka (rozsah) děl realizovaných žalovaným, a tento následně porovnal s délkou (rozsahem) baletu Spící krasavice realizovaného Národním divadlem v jeho nezkrácené verzi, jehož délka podle zjištění odvolacího soudu činí přes 3 hodiny a v Národním divadle je hrána pouze s jednou dvacetiminutovou pauzou. Z odůvodnění rozsudku odvolacího soudu tak není zřejmé, z čeho odvolací soud usoudil, že „rozsáhlá“ díla jsou taková, která „více překračují standardní repertoár délkou přibližně 2 hodin 30 minut čistého hraní (tj. spíše blížící se ke 3 hodinám)“, vycházel-li pouze ze zjištění, jaký byl „standardní repertoár“ žalovaného, resp. běžný rozsah děl realizovaných u žalovaného, a z údaje o tom, v jakém rozsahu byl uveden balet Spící krasavice v Národním divadle. Uvádí-li odvolací soud, že sice není vyloučeno, aby taková (rozsáhlá) díla měl v repertoáru žalovaný a jemu odpovídající divadla, avšak že vzhledem ke složení jejich orchestrů, které jsou „oproti našim největším orchestrům (např. orchestr Národního divadla, Státní opera, Česká filharmonie)“ mnohem menší, zájmu publika i faktickým prostorám divadla, bude tato podmínka obtížně splnitelná (porovnává-li tedy možnosti žalovaného s možnostmi „našich největších orchestrů“), pak nebere náležitě v úvahu, že aby bylo splněno kritérium „rozsáhlých“ děl uvedené v položce 2.14.09 přílohy nařízení vlády č. 222/2010 Sb., nemusí jít nutně o díla „nejrozsáhlejší“. Odvolací soud ostatně ani repertoár těchto „našich největších orchestrů“, ani repertoár jiných (třeba i menších) orchestrů, než je orchestr žalovaného, v odůvodnění svého rozsudku nijak nespecifikoval (není zřejmé, že by se zabýval tím, jak rozsáhlá díla tyto „největší orchestry“ obvykle realizují a jak rozsáhlá díla jsou realizována jinými orchestry než orchestrem žalovaného, tj. jaká díla jsou, co do jejich rozsahu, běžně realizována jinými orchestry). Závěr odvolacího soudu, že podmínku, aby šlo o díla rozsáhlá, žalobce nesplnil, neboť v rozhodném období žalovaný neměl v repertoáru žádné rozsáhlé hudební dílo, které žalobce interpretoval, a že už pro nesplnění této jedné podmínky podle bodu 2.14.09 katalogu prací nemohl být žalobce zařazen do 13. platové třídy, tak (za dosud zjištěného skutkového stavu věci) nelze považovat za správný.

42. Z uvedeného vyplývá, že v části výroku I, ve které byl potvrzen rozsudek soudu prvního stupně ve výroku II o věci samé v rozsahu, v němž byla žaloba zamítnuta co do 39 392 Kč s úroky z prodlení, rozsudek odvolacího soudu není správný. Protože nejsou podmínky pro zastavení dovolacího řízení, pro odmítnutí dovolání v této části, pro zamítnutí dovolání a ani pro změnu rozsudku odvolacího soudu, Nejvyšší soud rozsudek odvolacího soudu v této části (včetně akcesorických výroků o nákladech řízení) zrušil (§ 243e odst. 1 o. s. ř.) a věc v tomto rozsahu vrátil odvolacímu soudu (Krajskému soudu v Ústí nad Labem) k dalšímu řízení (§ 243e odst. 2 věta první o. s. ř.).

Další články:

- Plat
- Podnájem bytu (exkluzivně pro předplatitele)
- Pojištění (exkluzivně pro předplatitele)
- Předkupní právo (exkluzivně pro předplatitele)
- Restituce (exkluzivně pro předplatitele)
- Spotřebitel (exkluzivně pro předplatitele)
- Odporová žaloba
- Autonomie vůle (exkluzivně pro předplatitele)
- Správní žaloba a trestní rozsudek
- Střídavá péče (exkluzivně pro předplatitele)
- Styk dítěte s rodičem (exkluzivně pro předplatitele)