

Věc C-660/20

**Shrnutí žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce podle čl. 98 odst. 1
jednacího řádu Soudního dvora****Datum doručení:**

4. prosince 2020

Předkládající soud:

Bundesarbeitsgericht (Německo)

Datum předkládacího rozhodnutí:

11. listopadu 2020

Žalobce a navrhovatel v řízení o opravném prostředku „Revision“:

MK

Žalovaná a odpůrkyně v řízení o opravném prostředku „Revision“:

Lufthansa CityLine GmbH

Předmět původního řízení

Nárok zaměstnance pracujícího na částečný úvazek na zaplacení rozdílu mezi již vyplacenou a zvýšenou odměnou (takzvaná odměna za nadlimitní hodiny letové služby) v souladu se zásadou „poměrným dílem“

Předmět a právní základ žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce

Výklad unijního práva, článek 267 SFEU

Předběžné otázky

- 1) Zachází vnitrostátní zákonné ustanovení se zaměstnanci na částečný úvazek méně příznivě než se srovnatelnými zaměstnanci na plný úvazek ve smyslu ustanovení 4 bodu 1 rámcové dohody o částečném pracovním úvazku uvedené v příloze směrnice 97/81/ES, pokud připouští, aby byla dodatečná odměna pro zaměstnance na částečný i na plný úvazek jednotně vázána na

překročení téhož počtu odpracovaných hodin, a umožňuje tak, aby se brala v potaz celková odměna, a nikoli složka mzdy tvořená dodatečnou odměnou?

2) V případě kladné odpovědi na první otázku:

Je vnitrostátní zákonné ustanovení, které umožňuje nárok na dodatečnou odměnu podmínit tím, že je u zaměstnanců na částečný i na plný úvazek jednotně překročen týž počet odpracovaných hodin, slučitelné s ustanovením 4 bodem 1 a zásadou „poměrným dílem“ zakotvenou v ustanovení 4 bodě 2 rámcové dohody o částečném pracovním úvazku uvedené v příloze směrnice 97/81/ES, pokud je účelem dodatečné odměny kompenzovat mimořádnou pracovní zátěž?

Uváděná ustanovení unijního práva

Rámcová dohoda o částečném pracovním úvazku uvedená v příloze směrnice Rady 97/81/ES ze dne 15. prosince 1997 o Rámcové dohodě o částečném pracovním úvazku uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS (Úř. věst. 1998, L 14, s. 9; Zvl. vyd. 05/03, s. 267) (dále jen „rámcová dohoda“), ustanovení 3 bod 2 a ustanovení 4 body 1 až 3

Uváděná ustanovení vnitrostátního práva

Bürgerliches Gesetzbuch (občanský zákoník) (dále jen „BGB“), § 134

Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge [zákon o práci na částečný úvazek a o pracovních smlouvách na dobu určitou, zkráceně Teilzeit- und Befristungsgesetz (zákon o částečném úvazku a o pracovních poměrech na dobu určitou), dále jen „TzBfG“], zejména § 2 odst. 1 třetí věta a § 4 odst. 1

Stručné shrnutí skutkového stavu a řízení

- 1 Účastníci řízení vedou spor o to, zda má žalobce jako zaměstnanec na částečný úvazek nárok na zvýšenou odměnu – takzvanou odměnu za nadlimitní hodiny letové služby.
- 2 Žalovaná je společnost s ručením omezeným podle německého práva. Provozuje leteckou společnost, která provádí krátké a dálkové lety. Žalobce je u žalované od roku 2001 zaměstnán jako pilot a první důstojník.
- 3 Od roku 2010 žalobce pracuje na částečný pracovní úvazek s pracovní dobou, která je snížena na 90 % plného pracovního úvazku. Žalobci je na základě podnikové dohody přidělována práce jako zaměstnanci na plný úvazek, aniž je snížen počet hodin letové služby, které má odpracovat. Ročně však dostává 37 volných dní navíc. Jeho základní odměna včetně příplatků za výkon funkce je snížena o 10 %.

- 4 Podle kolektivních smluv vztahujících se na piloty žalované, které se použijí na daný pracovní poměr, je součástí pracovní doby, která je odměňována v rámci základní mzdy, doba letové služby. Odměnu za nadlimitní hodiny letové služby, která převyšuje základní odměnu, zaměstnanec obdrží, pokud v daném měsíci odpracoval určitý počet hodin letové služby a překročil („spustil“) tak limity pro vyplácení zvýšené odměny. Pro tento účel ustanovení kolektivních smluv stanoví tři hodinové sazby, jejichž výše stoupá a které jsou vyšší než hodinová mzda, vypočítaná na základě základní odměny. Tyto sazby se pro účely výpočtu odměny použijí v případě, že zaměstnanec na krátké letové trase za měsíc odpracoval 106, 121 a 136 hodin letové služby a překročil tudíž tak zvané spouštěcí limity. Pro hodiny letové služby odpracované při dálkových letech platí nižší spouštěcí limity ve výši 93, 106 a 120 hodin letové služby za měsíc. Ustanovení kolektivních smluv nestanoví, že tyto limity musí být u zaměstnanců, kteří pracují na částečný úvazek, sníženy úměrně výši jejich částečného úvazku.
- 5 Aby bylo možno stanovit měsíční odměnu žalobce za nadlimitní hodiny letové služby, vypočítává žalovaná individuální spouštěcí limit, který zohledňuje skutečnost, že žalobce pracuje na částečný úvazek. Za hodiny letové služby, které žalobce odpracuje nad rámec svého individuálního spouštěcího limitu, pobírá hodinovou mzdu vypočítanou ze základní odměny. Teprve v případě, že doba jeho letové služby překročí spouštěcí limity platné pro zaměstnance na plný úvazek, obdrží zvýšenou odměnu.
- 6 Svou žalobou se žalobce domáhá, aby mu žalovaná vyplatila rozdíl mezi již vyplacenou a zvýšenou odměnou za nadlimitní hodiny letové služby, stanovený na základě spouštěcích limitů snížených – podle zásady „poměrným dílem“ – úměrně redukčnímu koeficientu, který odpovídá jeho pracovnímu úvazku.
- 7 Arbeitsgericht (pracovní soud, Německo) žalobě vyhověl. Landesarbeitsgericht (zemský pracovní soud, Německo) ji zamítl. Opravným prostředkem „Revision“, který byl Landesarbeitsgericht (zemský pracovní soud) prohlášen za přípustný, se žalobce nadále domáhá toho, aby žalované bylo uloženo zaplacení rozdílů mezi uvedenými odměnami.

Stručné shrnutí odůvodnění žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce

Nezbytnost rozhodnutí Soudního dvora

- 8 Nárok na další odměnu uplatněný žalobcem nevyplývá z použitelných ustanovení kolektivních smluv. Tato ustanovení stanoví, že zvýšená odměna v podobě odměny za nadlimitní hodiny letové služby náleží teprve v případě, že jsou překročeny spouštěcí limity, které jednotně platí pro zaměstnance na částečný i na plný úvazek. Dotčený nárok však existuje, pokud ustanovení kolektivních smluv, která upravují odměnu za nadlimitní hodiny letové služby, nejsou slučitelná s § 4 odst. 1 TzBfG. Toto ustanovení stanoví, že „[s]e zaměstnancem na částečný úvazek nesmí být z důvodu práce na částečný úvazek zacházeno méně příznivě

než se srovnatelným zaměstnancem na plný úvazek, ledaže odlišné zacházení ospravedlňují objektivní důvody. Zaměstnanci na částečný úvazek musí být odměna za práci nebo jiné dělitelné plnění ocenitelné penězi poskytovány přinejmenším v rozsahu, který odpovídá podílu jeho pracovní doby na pracovní době srovnatelného zaměstnance na plný úvazek.“ O porušení § 4 odst. 1 TzBfG by se tedy jednalo v případě, že by ve spouštěcích limitech, které jednotně platí pro zaměstnance na částečný i na plný úvazek, spočívalo méně příznivé zacházení se zaměstnanci na částečný úvazek, pro které by nebylo možno uvést žádné objektivní důvody. Takové porušení by mělo za následek, že by diskriminační úprava obsažená v kolektivních smlouvách byla nicotná podle § 134 BGB – který stanoví, že právní jednání, které porušuje zákaz stanovený zákonem, je nicotné. Diskriminaci, k níž došlo v minulosti, by bylo možno odstranit pouze prostřednictvím „úpravy směrem nahoru“, protože zvýhodňující úprava zůstává jediným platným referenčním systémem (viz rozsudky ze dne 14. března 2018, Stollwitzer, C-482/16, EU:C:2018:180, bod 30, a ze dne 28. ledna 2015, Starjakob, C-417/13, EU:C:2015:38, body 46 a 47). „Úprava směrem dolů“ je vyloučena. Žalobci by odměna za nadlimitní hodiny letové služby, která mu byla neprávem upřena, musela být vyplacena v rozsahu, který by odpovídal podílu jeho pracovní doby na pracovní době srovnatelného zaměstnance pracujícího na plný úvazek.

- 9 Předkládající soud tedy nejprve musí ověřit, zda ustanovení kolektivních smluv o odměně za nadlimitní hodiny letové služby vedou k tomu, že je se zaměstnanci na částečný úvazek ve smyslu § 4 odst. 1 TzBfG zacházeno méně příznivě než se srovnatelnými zaměstnanci na plný úvazek.
- 10 Pokud by se z hlediska mzdy jednalo o méně příznivé zacházení ve smyslu § 4 odst. 1 TzBfG, bylo by následně třeba ověřit, zda je toto odlišné zacházení ospravedlněno objektivními důvody, které umožňují odchýlit se od zásady „poměrným dílem“.
- 11 Vzhledem k tomu, že prostřednictvím § 4 odst. 1 TzBfG bylo do vnitrostátního práva provedeno ustanovení 4 body 1 a 2 rámcové dohody, je pro účely výkladu § 4 odst. 1 TzBfG třeba vzít v potaz judikaturu Soudního dvora vydanou pro oblast unijního práva. Je tomu tak i s ohledem na skutečnost, že ustanovení, která je nutno posoudit, jsou obsažena v kolektivních smlouvách. Právo na kolektivní vyjednávání zaručené v článku 28 Listiny základních práv Evropské unie musí být v rámci působnosti unijního práva vykonáváno v souladu s unijním právem. Pokud vnitrostátní sociální partneři přijmou opatření spadající do působnosti rámcové dohody, kterou sociální partneři uzavřeli na úrovni Unie, musí jednat v souladu s rámcovou dohodou (rozsudek ze dne 19. září 2018, Bedi, C-312/17, EU:C:2018:734, body 69 a 70).

K první předběžné otázce

- 12 První předběžná otázka se týká výkladu ustanovení 4 bodu 1 rámcové dohody, pokud jde o otázku, podle jaké metodiky je třeba určit, zda vnitrostátní ustanovení

z hlediska mzdy vede k méně příznivému zacházení se zaměstnanci na částečný úvazek ve smyslu ustanovení 4 bodu 1 rámcové dohody.

- 13 Podle § 4 odst. 1 první věty TzBfG nesmí být se zaměstnanci na částečný úvazek z důvodu práce na částečný úvazek zacházeno méně příznivě než se srovnatelnými zaměstnanci na plný úvazek, ledaže odlišné zacházení ospravedlňují objektivní důvody. Zaměstnancům na částečný úvazek musí být odměna za práci nebo jiné dělitelné plnění ocenitelné penězi podle § 4 odst. 1 druhé věty TzBfG poskytovány přinejmenším v rozsahu, který odpovídá podílu [jejich] pracovní doby na pracovní době srovnatelných zaměstnanců na plný úvazek. S ustanovením § 4 TzBfG musí být slučitelná i ustanovení kolektivních smluv. K nerovnému zacházení se zaměstnanci na částečný úvazek z důvodu práce na částečný úvazek dochází, pokud délka pracovní doby představuje kritérium, na které je vázáno rozlišování z hlediska odlišných pracovních podmínek.
- 14 Žalobce je jakožto pilot na částečný úvazek srovnatelný s piloty zaměstnanými na plný úvazek. Srovnatelnou skupinou ve smyslu § 4 odst. 1 TzBfG jsou pro žalobce piloti zaměstnaní na plný úvazek stanovený kolektivní smlouvou.
- 15 Srovnatelnými zaměstnanci na plný úvazek ve smyslu § 4 odst. 1 TzBfG jsou podle § 2 odst. 1 třetí věty TzBfG zaměstnanci „mající stejný typ pracovního poměru a vykonávající podobnou nebo stejnou činnost“. Rovněž kritéria uvedená v ustanovení 3 bodě 2 rámcové dohody, která definují „srovnatelného zaměstnance na plný úvazek“, jsou založena na obsahu činnosti dotčených osob (rozsudek ze dne 1. března 2012, O'Brien, C- 393/10, EU:C:2012:110, bod 61; viz rovněž rozsudek ze dne 28. února 2013, Kenny a další, C-427/11, EU:C:2013:122, bod 27). Ustanovení kolektivních smluv podmiňují pobírání poskytované odměny za nadlimitní hodiny letové služby pouze tím, zda je příslušná činnost vykonána v určitém rozsahu. Na všechny zaměstnance, zařazené mezi piloty a konající letovou službu, dopadají ustanovení kolektivních smluv stejně. Vykonávají srovnatelné činnosti. Pracovní podmínky se jako v případě žalobce liší pouze kratší pracovní dobou zaměstnanců na částečný úvazek v podobě poskytnutí volných dní navíc.
- 16 Rozhodnutí o oprávněném prostředku „Revision“ závisí na tom, zda je se žalobcem, který je zaměstnán na částečný úvazek, z hlediska odměny za nadlimitní hodiny letové služby zacházeno méně příznivě než s piloty, kteří pracují na plný úvazek. V tomto ohledu je rozhodující, jak je třeba vykládat ustanovení 4 bod 1 rámcové dohody, konkrétně, podle jaké metodiky je třeba posuzovat, zda je se zaměstnanci na částečný úvazek z hlediska mzdy zacházeno odlišně.
- 17 Tato otázka vyžaduje objasnění ze strany Soudního dvora. Je pravda, že předkládající soud měl dosud za to, že otázka, jaká metodika se použije na posuzování otázky, zda jsou zaměstnanci na částečný úvazek znevýhodňováni z hlediska mzdy, nevyvstává nejpozději od rozsudku ze dne 6. prosince 2007, Voß, C-300/06, EU:C:2007:757. Avšak vzhledem k tomu, že v judikatuře německých

pracovních soudů a v právnícké literatuře byly vyjádřeny pochybnosti o metodice spočívající v posuzování jednotlivých složek mzdy, kterou zastává předkládající soud, nemůže předkládající soud nadále mít za to, že o této otázce neexistují důvodné pochybnosti.

- 18 Pokud je pro účely posuzování nerovného zacházení třeba zohlednit celkovou odměnu, jak to Soudní dvůr učinil v rozsudku ze dne 15. prosince 1994, Helmig a další, C-399/92, C-409/92, C-425/92, C-34/93, C-50/93 a C-78/93, EU:C:1994:415, bod 26 a násl., je méně příznivé zacházení se zaměstnanci na částečný úvazek vyloučeno. Piloti na částečný i na plný úvazek v takovém případě za doby výkonu práce, které překračují individuální spouštěcí limity zaměstnance na částečný úvazek, pobírají stejnou odměnu. V tomto případě by opravný prostředek „Revision“ nebyl úspěšný.
- 19 Naproti tomu, pokud je složky mzdy třeba posuzovat zvlášť, jako to Soudní dvůr učinil v rozsudcích ze dne 6. prosince 2007, Voß, C-300/06, EU:C:2007:757, a ze dne 27. května 2004, Elsner-Lekaberg, C-285/02, EU:C:2004:320, je třeba mít za to, že se jedná o nerovné zacházení, které vyplývá z okolnosti, že pilotům zaměstnaným na částečný úvazek se zvýšené odměny dostane teprve v případě, že odpracovali hodiny letové služby mezi svým prvním individuálním spouštěcím limitem, sníženým úměrně redukčnímu koeficientu odpovídajícímu jejich pracovnímu úvazku, a pevnými aktivačními limity, aniž by za ně obdrželi zvýšenou odměnu. Při izolovaném posuzování složky mzdy tvořené odměnou za nadlimitní hodiny letové služby neobdrží zaměstnanec na částečný úvazek zvýšenou mzdu v podobě odměny za nadlimitní hodiny letové služby za první hodinu, díky níž dojde k překročení prvního individuálního spouštěcího limitu, nýbrž teprve tehdy, když dojde k překročení hranice platící pro zaměstnance na plný úvazek. Obdobně to platí pro druhou a třetí úroveň spouštěcích limitů. Hranice, od které vzniká příslušný nárok, by u zaměstnanců na částečný úvazek nebyla snížena úměrně jejich individuální pracovní době. V důsledku toho by v případě zaměstnanců na částečný úvazek docházelo k nepříznivým dopadům na poměr poskytovaného plnění a protiplnění a tím k nepřímému nerovnému zacházení. Předkládající soud by pak musel posoudit, zda odlišné zacházení ospravedlňují objektivní důvody. Tato záležitost je předmětem druhé předběžné otázky.

Ke druhé předběžné otázce

- 20 Druhá předběžná otázka se týká výkladu ustanovení 4 bodu 1 a 2 rámcové dohody, pokud jde o objektivní důvody, které ospravedlňují méně příznivé zacházení se zaměstnanci na částečný úvazek a odchýlení se od zásady „poměrným dílem“.
- 21 Pokud je z hlediska mzdy se zaměstnanci na částečný úvazek na základě ustanovení kolektivních smluv o odměně za nadlimitní hodiny letové služby zacházeno méně příznivě, musí předkládající soud posoudit, zda lze dané nerovné zacházení ospravedlnit objektivním důvodem ve smyslu § 4 odst. 1 první věty

TzBfG. V tomto ohledu je nutno prověřit, zda zásada „poměrným dílem“ podle § 4 odst. 1 druhé věty TzBfG vyžaduje, aby spouštěcí limity, které podle ustanovení kolektivních smluv platí jednotně pro zaměstnance na plný i na částečný úvazek, byly sníženy úměrně redukčnímu koeficientu odpovídajícímu příslušnému pracovnímu úvazku, nebo zda účel daného plnění umožňuje odchýlit se od této zásady.

- 22 Ustanovení § 4 odst. 1 druhé věty TzBfG – v souladu s ustanovením 4 bodu 1 rámcové dohody – neupravuje absolutní zákaz diskriminace. Dané ustanovení pro oblast odměny za práci nebo jiného dělitelného plnění ocenitelného penězi upřesňuje obecný zákaz diskriminace uvedený v § 4 odst. 1 první větě TzBfG. Ustanovení § 4 odst. 1 TzBfG zakazuje odchylku od zásady „poměrným dílem“ v neprospěch zaměstnanců na částečný úvazek, pokud pro ni neexistuje objektivní důvod. Pouze odlišné množství uložené práce však neopravňuje k tomu, aby se zaměstnanci na plný a na částečný úvazek zacházelo odlišně. Odůvodnění musí být jiného druhu. Posouzení objektivního odůvodnění odlišného zacházení se musí zaměřit na účel daného plnění. Odlišné zacházení se zaměstnanci na částečný úvazek lze odůvodnit pouze v případě, že lze jeho důvod odvodit ze vztahu mezi účelem daného plnění a rozsahem práce na částečný úvazek.
- 23 Účelem ustanovení kolektivních smluv o odměně za nadlimitní hodiny letové služby je vyvážit mimořádnou zátěž, a nikoli, jak se domnívá žalobce, kompenzovat obětovaný volný čas. Uvedené vyplývá z výkladu ustanovení kolektivních smluv.
- 24 Předně je tedy třeba uvést, že odměna za nadlimitní hodiny letové služby přísluší pouze za určitou činnost. Je poskytována pouze za doby letové služby ve smyslu ustanovení kolektivních smluv, které jsou odpracovány v určitém rozsahu. Pokud by sociálním partnerům šlo o kompenzaci obětovaného volného času, museli by časový strop stanovit pro veškeré činnosti, které podle kolektivních smluv patří do pracovní doby. K zásahu do volného času, který je chráněn, totiž dochází nezávisle na konkrétně vykonávané činnosti. Dále je třeba poznamenat, že zaměstnanci vzhledem k tomu, že od nich úprava obsažená v kolektivních smlouvách vyžaduje značnou časovou flexibilitu, musí vycházet z toho, že jim zaměstnankyně může uložit výkon práce až na hranici toho, co je přípustné z hlediska právní úpravy pracovní doby. Je tedy nasnadě, že zásah do osobního volna, který je s tím spojen, má být kompenzován již prostřednictvím základní odměny. Ve prospěch účelu, který spočívá v kompenzaci zátěže, svědčí rovněž ustanovení kolektivní smlouvy týkající se vytváření rozpisů služeb, ve kterém je upraven požadavek rovnoměrné zátěže. Podle tohoto ustanovení totiž mají být služby pracovníků naplánovány a rozvrženy tak, aby byla zajištěna co možná „nejrovnoměrnější zátěž“ všech pracovníků.
- 25 Pro rozhodnutí o opravném prostředku „Revision“ je relevantní, zda cíl stanovený v kolektivních smlouvách může sám o sobě odůvodnit méně příznivé zacházení se zaměstnanci na částečný úvazek a odchýlení od zásady „poměrným dílem“. V tomto ohledu je rozhodující, jak je třeba vykládat ustanovení 4 body 1 a 2

rámcové dohody, konkrétně, zda je cíl sledovaný ustanoveními kolektivních smluv, a to kompenzovat mimořádnou pracovní zátěž, obecně způsobilý odůvodnit nerovné zacházení se zaměstnanci na částečný úvazek.

- 26 Z hlediska předkládajícího soudu je nejasné, zda cíl sledovaný daným ustanovením kolektivní smlouvy, který spočívá v kompenzaci pracovní zátěže, může odůvodnit méně příznivé zacházení se zaměstnanci na částečný úvazek. Právní stav se nejeví ani jako *a priori* jednoznačný – „*acte clair*“, ani jako objasněný judikaturou Soudního dvora takovým způsobem, který neponechává prostor pro žádnou rozumnou pochybnost – „*acte éclairé*“.
- 27 Předkládající soud z dosavadní judikatury Soudního dvora vyvozuje, že pro účely odůvodnění nerovného zacházení ve smyslu ustanovení 4 bodu 1 rámcové dohody přicházejí v úvahu pouze objektivní důvody. Tento pojem je třeba chápat tak, že dotčené nerovné zacházení musí odpovídat skutečné potřebě a být způsobilé i nezbytné k dosažení sledovaného cíle (rozsudek ze dne 1. března 2012, O'Brien, C- 393/10, EU:C:2012:110, bod 64).
- 28 Z hlediska předkládajícího soudu nelze tuto právní otázku považovat za objasněnou proto, že Soudní dvůr několikrát upozornil, že je na vnitrostátním soudu, aby posoudil, zda odlišné zacházení ospravedlňují objektivní důvody (rozsudky ze dne 1. března 2012, O'Brien, C- 393/10, EU:C:2012:110, bod 67, ze dne 6. prosince 2007, Voß, C-300/06, EU:C:2007:757, bod 43, a ze dne 27. května 2004, Elsner-Lakeberg, C-285/02, EU:C:2004:320, bod 18). Vždy se přitom totiž jednalo o posouzení, zda bylo v daném případě vůbec uvedeno odůvodnění a zda by případně uvedený důvod obstál při posuzování z hlediska kritéria odůvodnění, které je třeba uplatňovat. Podle názoru předkládajícího soudu se daná upozornění netýkala otázky, zda jsou určité okolnosti samy o sobě způsobilé odůvodnit nerovné zacházení se zaměstnanci na částečný úvazek. Soudní dvůr již upozornil, že určité důvody – úvahy rozpočtové povahy – *a priori* nepřicházejí jako odůvodnění v úvahu (rozsudek ze dne 1. března 2012, O'Brien, C- 393/10, EU:C:2012:110; bod 66).
- 29 Pokud ke kompenzaci pracovní zátěže nelze pro účely odůvodnění méně příznivého zacházení se zaměstnanci na částečný úvazek přihlížet, byl by opravný prostředek „*Revision*“ úspěšný.
- 30 Pokud by kompenzace zátěže byla důvodem, který je sám o sobě způsobilý ospravedlnit odlišné zacházení se zaměstnanci na částečný úvazek, musel by předkládající soud podrobně prozkoumat, zda konkrétní podoba kompenzace zátěže se zvolenými limity slouží skutečné potřebě podniku a je způsobilá i nezbytná k dosažení tohoto cíle. Pokud by tomu tak bylo, nebyl by opravný prostředek „*Revision*“ úspěšný.