



ČESKÁ REPUBLIKA
ROZSUDEK
JMÉNEM REPUBLIKY
(anonymizovaný opis)

Krajský soud v Ústí nad Labem – pobočka v Liberci rozhodl v senátě složeném z předsedkyně JUDr. Milady Sedláčkové a soudců JUDr. Jarmily Potužákové a JUDr. Jitky Kalfeřtové ve věci žalobce [údaje o účastníkovi] JUDr. Martinem Köhlerem, advokátem se sídlem Liberec III, ul.1.Máje 535/50, 460 02, proti žalovanému Domu kultury spol. s r.o., Soukenné nám. 613, 464 01 Liberec 4, IČO: 49098616, JUDr. Miroslavem Steguroou, obecným zmocněnce m, bytem Výletní 206, Liberec, o zaplacení částky 48.000 Kč s přísl., o odvolání žalobce proti rozsudku Okresního soudu v Liberci ze dne 24.4.2012 č.j. 15C 346/2009-123,

takto:

- I. Rozsudek okresního soudu se potvrzuje.
- II. Žádný z účastníků nemá právo na náhradu nákladů odvolacího řízení.

Odůvodnění:

Žalobce se domáhal na žalovaném zaplacení částky 48.000 Kč s přísl. Žalobu odůvodnil tím, že u žalovaného pracuje od 1.7.2007 na základě pracovní smlouvy na pozici kuchaře. Základní hrubá mzda mu byla stanovena na částku 15.000 Kč. U žalovaného byl ve stejnou dobu zaměstnán i kolega [obec] [anonymizováno], který pracuje rovněž na pozici kuchaře, tedy vykonává stejnou práci jako žalobce. Dle pracovní smlouvy s ním byla sjednána základní mzda ve výši 17.000 Kč. Uvedl, že porušením § 110 ZP žalovaným mu vznikla škoda ve výši 48.000 Kč, tedy rozdíl mezi jeho základní mzdou a základní mzdou jeho kolegy [jméno] [příjmení] za období od 1.7.2007 do 30.5.2009.

Žalovaný namítal, že žalobce nevykonával stejnou práci nebo práci stejné hodnoty jako jeho kolega [obec] [anonymizováno], takže se nejedná o diskriminaci žalobce. U žalobce byla sjednána mzda ve výši 15.000 Kč, u [jméno] [příjmení] 17.000 Kč. Vyšší mzda u [jméno] [příjmení] byla sjednána proto, že současně s uzavřením pracovní smlouvy s ním byla uzavřena i dohoda o odborném vedení žáků. Dohoda byla uzavřena s [jméno] [příjmení] především proto, že je

podstatně starší než žalobce, má tudíž delší zkušenosti, praxi, kromě toho je vyučen v oboru a má i maturitu z hotelové školy. Poukázal na to, že zákoník práce připouští smluvní volnost. Mzda tak byla se žalobcem sjednána smluvně. Navrhl žalobu jako nedůvodnou zamítnout.

Napadeným rozsudkem okresní soud výrokem I. zamítl žalobu na zaplacení částky 48.000 Kč s přísl. Výrokem II. nepřiznal žádnému z účastníků právo na náhradu nákladů řízení.

Okresní soud rozsudek odůvodnil tím, že po provedeném dokazování z předložených pracovních smluv zjistil, že se žalobcem byla uzavřena dne 2.7. (den pak přepsán tužkou na 1.) pracovní smlouva na druh práce kuchař, místo výkonu práce Liberec, den nástupu do práce 1.7.2007, základní mzda 15.000 Kč. Smlouva byla uzavřena na dobu neurčitou bez zkušební doby. S účinností od 1.7.2007 byla mezi účastníky na základě vzájemné dohody stanovena paušální mzda ve výši 15.000 Kč dohodou o smluvní mzdě ze dne 2.7.2007.

Z pracovní smlouvy uzavřené mezi žalovaným a [jméno] [příjmení] ze dne 2.7.2007 zjistil, že smlouva byla uzavřena na druh práce kuchař, místo výkonu práce Liberec, den nástupu do práce 1.7.2007, pracovní poměr na dobu neurčitou bez zkušební doby. Základní mzda byla sjednána částkou 17.000 Kč. Nedílnou součástí pracovní smlouvy [jméno] [příjmení] pak byla dohoda o odborném vedení žáků ze dne 2.7.2007, kde byl [obec] [anonymizováno] jmenován instruktorem žáků Střední školy gastronomie a služeb, obor kuchař.

Okresní soud rovněž zjistil, že žalovaný měl pro období od 3.9.2007 do 30.6.2008, od 1.9.2008 do 30.6.2009, od 1.9.2009 do 30.6.2010 uzavřeny se Střední školou gastronomie a služeb Liberec smlouvy o zajištění praktického vyučování žáků též i pro učební obor kuchař. Z těchto smluv vyplývá, že žalovaný se zavazuje v případě nepřítomnosti učitele odborného výcviku krátkodobě jej nahradit kvalifikovaným vlastním zaměstnancem s potřebnými schopnostmi (instruktorem). Dále bylo dohodnuto, že žalovaný odpovídá za to, že osoba, která zajišťuje práci instruktora má pro tuto činnost dostatečné schopnosti, odbornou a zdravotní způsobilost. Žalovaný měl ke smlouvě též přiložit kopii o právní subjektivitě (živnostenský list) a výučního listu instruktora žáků.

Odborná způsobilost [jméno] [příjmení] byla prokázána jeho vysvědčením o závěrečné zkoušce v učebním oboru kuchař ze dne 22.12.1988 a vysvědčením o maturitní zkoušce – studijní obor 64-21-4 provoz společného stravování ze dne 12.6.1990. Konstatoval, že žalobce uvedl, že vykonával naprosto stejnou práci jako jeho kolega to ve všech ohledech včetně zajišťování kuchařského výcviku žáků Střední školy gastronomie.

Žalobce tvrdil, že se žalovaným měl uzavřenou naprosto stejnou pracovní smlouvu jako jeho kolega. Obě pracovní smlouvy byly uzavřeny ve stejný den, a to 1.7.2007. Přesto pracovní smlouva žalobce uváděla mzdu o 2.000 Kč nižší než pracovní smlouva jeho kolegy. Pracovní smlouva žalobce je tak od samého počátku diskriminační. Pokud se týče odborného výcviku žáků, činnost instruktora kolega žalobce vykonával pouze v dočasné a krátké nepřítomnosti učitele odborného výcviku (např. 2 hodiny) a pouze z důvodu předem oznámené a krátkodobé nepřítomnosti učitele odborného výcviku. Ve většině případů se jednalo o ojedinělé případy zastupování učitele např. z důvodu školské porady. V případě denní a několikadenní nepřítomnosti učitele byl tento nahrazen jiným učitelem. Dále žalobce uvedl, že i on sám má potřebné schopnosti, odbornou a zdravotní způsobilost pro výkon instruktora a tuto činnost vykonával, a to s vědomím a pověřením žalovaného. Jednalo se ve většině případů o odpolední a večerní akce žalovaného, na které pravidelně docházeli žáci Střední školy gastronomické (kuchaři), kdy se učitel ani instruktor kolega žalobce na pracovišti nenacházeli z důvodu pracovního volna. Žalobce poukazoval i na skutečnost, že vyšší mzda jeho kolegy byla stanovena ještě před samotnou účinností smlouvy, uzavřené mezi žalovaným a Střední školou gastronomie. Pracovní smlouva jeho kolegy mu zaručovala vyšší mzdu i v době velkých školních prázdnin, tedy v době, kdy smlouva mezi žalovaným a Střední školou gastronomie vždy skončila svou platností a kdy instruktorská činnost nebyla vykonávána, neboť žáci měli volno. Vyšší mzda byla kolegovi

žalobce zaručena i v případě ukončení veškeré spolupráce žalovaného se Střední školou gastronomie, tedy za situace, kdy činnost instruktora na pracovišti žalovaného úplně zanikla.

Okresní soud věc právně posoudil dle ust. § 110 odst. 1, odst. 2-5 ZP, § 113 odst. 1 ZP a dospěl k závěru, že žaloba není důvodná. Shledal, že se nejedná o diskriminaci žalobce v tom, že se žalobcem byla sjednávána v pracovní smlouvě a současně i stanovena v dohodě o smluvní mzdě, mzda o 2.000 Kč nižší než u jeho kolegy [jméno] [příjmení]. Konstatoval, že žalovaný již před podpisem pracovních smluv se žalobcem a jeho kolegou uzavřel se Střední školou gastronomie a služeb Liberec dne 29.6.2007 smlouvu o zajištění praktického vyučování žáků, kde se zavázal pro odborný výcvik žáků zajistit instruktora kvalifikovaným vlastním zaměstnancem s potřebnými schopnostmi. Na tom dle názoru okresního soudu nic nemění, že smlouva byla uzavírána na dobu školního roku, neboť další roky byla znovu uzavírána. Vzhledem ke stanovené povinnosti zajistit pro střední školu instruktora (jak sám žalobce v doplnění žaloby uvedl, že u žalovaného byli pouze dva kuchaři), zvolil žalovaný jako instruktora [jméno] [příjmení], se kterým uzavřel současně pracovní smlouvu i., dohodu o odborném vedení žáků, potvrzující jeho jmenování instruktorem. Jak žalovaný uvedl, s [jméno] [příjmení] byla uzavřena dohoda především pro to, že byl podstatně starší než žalobce a tudíž s většími zkušenostmi, větší praxí. Kromě toho jej považoval za odborně způsobilějšího jako instruktora, když [obec] [anonymizováno] je nejen v oboru vyučený, ale má i maturitu z oboru. Okresní soud uvedl, že doklad o své odborné způsobilosti žalobce soudu nepředložil (vysvědčení o závěrečné zkoušce nebo maturitní vysvědčení) a pravděpodobně jej nepředložil ani žalovanému. Okresní soud shledal, že žalobce nevykonával práci stejné hodnoty jako jeho kolega, když jeho kolega pracoval s uční jako instruktor. Pokud žalobce namítal, že vykonával naprosto stejnou práci jako jeho kolega, dospěl k závěru, že to bylo jen v mimořádných případech, kdy jeho kolega nebyl na pracovišti a pokud žalobce dělal práci navíc, byl za to odměněn, jak vyplývá z jeho mzdového listu. Okresní soud uzavřel, že se nejedná o žádnou mzdovou diskriminaci. Neshledal důvodnou ani námitku žalobce, že instruktorská činnost a dohled nad uční byl mimořádný a velmi krátkodobý po dobu, kdy nebyl přítomen učitel odborného výcviku, když např. při odůvodnění svého návrhu na provedení výsledku [jméno] [příjmení], učitelky odborného výcviku uvedl, že uční oboru kuchař měli více méně na starosti kuchaři, neboť tato učitelka měla na starosti i číšníky a servírky, kterých bylo více než kuchařů. Jako nedůvodná se dle názoru okresního soudu jeví i námitka žalobce, že větší mzda p. [příjmení] nesouvisela s výkonem instruktorské činnosti. Uzavřel, že povinnost instruktora (kolegy žalobce) vyplývala z dohody o odborném vedení žáků na základě smluvního vztahu mezi žalovaným a Střední školou gastronomie a služeb, proto i [jméno] [příjmení] náležela vyšší mzda. Tuto povinnost [obec] [anonymizováno] dle žalovaného plnil dlouhodobě na více než požadovanou úroveň dle sdělení pracovníků žalovaného ale i Střední školy gastronomie, a proto byl i finančně ohodnocen jinak než kuchaři, kteří v minulosti v restauraci žalovaného pracovali a nemuseli zajišťovat odborný výcvik žáků – studentů. Okresní soud dospěl k závěru, že v řízení nebylo prokázáno, že by žalovaný porušil ustanovení zákoníku práce diskriminací žalobce, ani že žalobci vznikla škoda. Konstatoval, že § 113 odst. 1 ZP připouští smluvní volnost při sjednávání výše mzdy a pokud žalobce s výší své mzdy nesouhlasil, nic mu nebránilo v tom, aby pracovní smlouvu či dohodu o smluvní mzdě nepodepsal. Další důkazy okresní soud neprováděl z důvodu jejich nadbytečnosti. Okresní soud dospěl k závěru, že žaloba není důvodná, a proto žalobu zamítl v celém rozsahu.

O náhradě nákladů řízení rozhodl dle ust. § 142 odst. 1 o.s.ř., za situace, kdy procesně úspěšný žalovaný právo na náhradu nákladů řízení nepožadoval.

Proti tomuto rozsudku se včas odvolal žalobce, který namítá, že soud prvního stupně nepřihlédl k předloženým důkazům, když nevzal v potaz, že žalobce i druhý zaměstnanec, pan [příjmení], měli s žalovaným podepsanou totožnou pracovní smlouvu. Domnívá se, že z těchto je

jednoznačně patrné porušení ust. § 110 zák. č. 262/2006 Sb., když uvádí v čl. 1 odst. 1 jako druh práce: kuchař. Namítá, že soud pochybil, když přihlédl k důkazu žalovaného, k Dohodě o odborném vedení žáků ze dne 2.7.2007, která byla uzavřena mezi panem [příjmení] a žalovaným a která má dokládat, že pan [příjmení] vykonával práci složitější, když mu za to byla stanovena i vyšší mzda. Namítá, že Smlouva o zajištění praktického vyučování žáků Střední školou gastronomie a služeb byla pravidelně uzavírána na dobu školního roku. Odkazuje na ust. čl. 2 této smlouvy, které dále cituje s tím, že z něj je naprosto patrné, že pan [příjmení] nemohl vykonávat práci dle Dohody o odborném vedení žáků ze dne 2.7.2007 soustavně, neboť provoz kuchyně byl rozdělen na dvě směny, při které se v kuchyni střídali žalobce s panem [příjmení]. Tvzení žalovaného, že na základě této dohody byl pan [příjmení] ohodnocen vyšší mzdou, nemůže uspět, neboť tuto činnost nemohl pan [příjmení] vykonávat soustavně, ale jen v období školního roku a navíc jen v případě, že nebyl přítomen zaměstnanec školy – učitel odborného výcviku. Namítá, že soud nepřihlédl ani k tvrzení žalobce, že o rozdílu mezd mezi ním a panem [příjmení] se dozvěděl až po nějaké době po uzavření pracovní smlouvy. Proto nemohl v době podpisu pracovní smlouvy učinit jinak, než že pracovní smlouvu podepsal. [příjmení] spatřoval v tom, že po žalovaném opakovaně žádal zvýšení platu, ale nebylo vyhověno. Navrhuje, aby odvolací soud rozsudek soudu prvního stupně změnil tak, že žalovaný je povinen zaplatit žalobci částku 48.000 Kč se zákonným úrokem z prodlení od 11.8.2009 do zaplacení a přizná mu náhradu nákladů řízení před soudy obou stupňů.

Krajský soud přezkoumal napadený rozsudek okresního soudu, včetně řízení, které předcházelo jeho vydání, a shledal, že odvolání žalobce není důvodné.

Okresní soud provedl správné úplné dokazování, jehož výsledky také řádně hodnotil a dospěl ke správným skutkovým i právním závěrům, se kterými se odvolací soud ztotožňuje.

Žalobce svůj požadavek na zaplacení částky 48.000 Kč, která má představovat rozdíl mezi mzdou spoluzaměstnance [jméno] [příjmení] a mzdou, která je mu vyplácena za období od 1.7.2007 do 30.5.2009 odůvodnil tvrzením, že jde o diskriminační přístup žalovaného, když oba dva vykonávají stejnou práci, za kterou je mu vyplácena základní hrubá mzda 15.000 Kč, zatímco kolegovi [jméno] [příjmení] základní hrubá mzda 17.000 Kč. Závěr o diskriminaci založil na ust. § 110 odst. 1 zákoníku práce, podle kterého za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty přísluší všem zaměstnancům u zaměstnavatele stejná mzda. Tvzení žalobce, že měli se zaměstnancem [jméno] [příjmení] totožnou pracovní smlouvu, však není důvodné.

Především je nutné přihlídnout, jak okresní soud správně učinil, ke skutečnosti, že vedle pracovní smlouvy s druhem práce „kuchař“ byla se jmenovaným uzavřena i „dohoda o odborném vedení žáků“, která vycházela ze smlouvy, kterou žalovaný uzavřel se Střední obchodní školou gastronomie, a to „Smlouvy o zajištění praktického vyučování žáků“. Již z tohoto důvodu nemůže být práce vykonávaná zaměstnancem [anonymizováno] stejná, stejné hodnoty, jako práce žalobce. Z tohoto dalšího pracovního úvazku zaměstnance [jméno] [příjmení] vyplývá i rozdíl ve mzdě mezi oběma zaměstnanci, kteří měli v pracovní smlouvě sjednán stejný druh práce - kuchař. Samotné odborné vedení žáků při praktickém výcviku přináší pro instruktora další povinnosti nad rámec pracovní smlouvy, spočívající nejen v odborném vedení žáků, ale také vykonávání dohledu nad nimi, a tedy i odpovědnost. Tato práce je ze strany zaměstnavatele honorována částkou 2.000 Kč hrubého měsíčně, která představuje rozdíl ve mzdě. Tvzení žalobce, že oba zaměstnanci vykonávají stejnou práci ve smyslu ust. § 110, ve znění účinném od 1.7.2007, tedy neobstojí.

Citované ustanovení v odst. 1 prohlašuje, že za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty přísluší všem zaměstnancům u zaměstnavatele stejná mzda (plat nebo odměna z dohody). V dalších odstavcích však pojem stejná práce nebo práce stejné hodnoty rozvádí tak, že se jí rozumí práce stejné nebo srovnatelné složitosti odpovědnosti a namáhavosti, která se posuzuje jednak podle

dosaženého vzdělání a praktických znalostí a dovedností potřebných pro výkon této práce (§ 110 odst. 3), byt' je vykonávána ve srovnatelných pracovních podmínkách.

Z pohledu dosaženého vzdělání dal žalovaný přednost zaměstnanci [jméno] [příjmení] při výběru instruktora pro odborné vedení žáků vzhledem k jeho vyššímu vzdělání, když je absolventem hotelové školy s maturitou, a také delší praxí, která přináší potřebné zkušenosti, jak žalovaný v průběhu řízení vysvětlil.

Odvolací soud se zřetelem na právní závěr, že oba zaměstnanci žalovaného nevykonávali stejnou práci, za kterou by jim neměla příslušet stejná odměna, nemohl dospět k závěru, že se v posuzované věci jedná ze strany zaměstnavatele, tedy žalovaného, o diskriminační krok a rozsudek okresního soudu jako věcně správný potvrdil dle ust. § 219 o.s.ř.

Protože stejně jako v řízení před okresním soudem zástupce žalovaného náklady řízení nepožadoval, tedy se jich vzdal, bylo rozhodnuto, že žádný z účastníků nemá na náhradu nákladů řízení právo.

Poučení:

Proti tomuto rozsudku není odvolání přípustné.

Lze proti němu podat dovolání prostřednictvím advokáta do dvou měsíců od doručení k Nejvyššímu soudu České Republiky v Brně u Okresního soudu v Liberci, ale pouze tehdy, 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.

V Liberci 25. dubna 2013

JUDr. Milada Sedláčková v. r.
předsedkyně senátu

Za správnost vyhotovení:
Olga Plíhalová