



ČESKÁ REPUBLIKA

ROZSUDEK

JMÉNEM REPUBLIKY

Okresní soud v Přerově rozhodl v senátě složeném z předsedkyně senátu Mgr. Anny Coufalové a přísedících Miroslava Kubana a Mgr. Bc. Petra Mlčocha ve věci

žalobkyně: **Lenka H.**, narozená xxx
bytem xxx
zastoupená advokátem Mgr. Petrem Novákem
se sídlem Vídeňská 546/55, 639 00 Brno

proti
žalované: **Centrum Dominika Kokory, příspěvková organizace**, IČO 61985929
se sídlem Kokory 54, 751 05 Kokory
zastoupená advokátem JUDr. Petrem Ritterem
se sídlem Riegrova 376/12, 779 00 Olomouc

o zaplacení 61 400 Kč s příslušenstvím

takto:

- I. Žalovaná **je povinna** zaplatit žalobkyni částku ve výši 61 400 Kč se zákonným úrokem z prodlení ve výši 10 % ročně z této částky od 4. 8. 2019 do zaplacení, to vše do tří dnů od právní moci rozsudku.
- II. Žalovaná **je povinna** zaplatit žalobkyni náhradu nákladů řízení ve výši 56 842,40 Kč do tří dnů od právní moci rozsudku k rukám Mgr. Petra Nováka, advokáta.

Odůvodnění:

1. Podanou žalobou se žalobkyně domáhala po žalované zaplacení částky ve výši 61 400 Kč s příslušenstvím s odůvodněním, že byla u žalované zaměstnávána na základě pracovní smlouvy na pozici pracovníce v sociálních službách, jejíž součástí byl platový výměr ze dne 15. 1. 2016, pracovní poměr trval od 1. 5. 2015 do 31. 5. 2016. Následně vznikl mezi stranami další pracovní poměr, jehož součástí byl platový výměr z 19. 6. 2017, na základě něhož byla žalobkyně zařazena do 5. platové třídy a 8. platového stupně, přestože s ohledem na délku praxe měla být zařazena do 12. platového stupně. Pracovní poměr skončil k 30. 4. 2019 z důvodu odchodu žalobkyně do starobního důchodu. Žalobkyně měla dle svých schopností a zkušeností dosahovat alespoň stejné výše platu jako ostatní srovnatelní zaměstnanci, kteří za stejnou pracovní náplň, stejné vzdělání a většinou kratší praxi, dostávali vyšší platy. Žalobkyně požaduje za období červen 2017 až duben 2019 částku v celkové výši 61 400 Kč. Porušení povinnosti v odměňování shledal i oblastní inspektorát práce, který konstatoval, že jednáním žalované došlo k porušení povinnosti zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o odměňování za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty. Žalobkyně vyzvala žalovanou k úhradě výzvou odeslanou dne 18. 7. 2019.
2. Žalovaná se k podané žalobě vyjádřila tak, že s žalobou nesouhlasí a navrhl její zamítnutí. Podle ustanovení § 6 nařízení vlády č. 341/2017 Sb. může zaměstnavatel určit platový tarif v rozpětí platových tarifů stanovených pro nejnižší až nejvyšší platový stupeň příslušného platové třídy, přitom nemusí respektovat částky platových tarifů stanovené pro jednotlivé platové stupně, ale může v daném rozpětí stanovit platový tarif jakoukoliv částku. Platový předpis žalované č. 1/2016, který byl od 1. 1. 2018 nahrazen platovým předpisem č. 1/2018 obsahuje ustanovení čl. VI., v němž je možnost uplatnění platového zařazení dle shora citovaného § 6 zakotveno. Tím mohlo být využito právo určit tarif u zaměstnanců zařazených v platových třídách I. – V. v rámci rozpětí platových tarifů stanovených pro nejnižší a nejvyšší stupeň platové třídy. Žalobkyně nastoupila do pracovního poměru k žalované dne 19. 6. 2017 se zařazením pracovník v sociálních službách a v souladu s vnitřním předpisem a § 6 nařízení vlády č. 564/2006 sb. byla jako nově nastoupivší zaměstnankyně zařazena do IV. platové třídy 8. platového stupně, s účinností od 1. 9. 2017 byla zařazena do V. platové třídy 8. platového stupně. Takový postup je používán u všech zaměstnanců, kteří nastupují do pracovního poměru. Skutečnost, že žalobkyně pracovala u žalované již dříve v době od 1. 6. 2015 do 31. 5. 2016, nehraje dle žalované žádnou roli.
3. Ze shodných tvrzení účastníků vzal soud za prokázané, že žalobkyně pracovala u žalované v době od 1. 6. 2015 do 31. 5. 2016 a od 19. 6. 2017 do 30. 4. 2019.
4. Z osvědčení o absolvování programu celoživotního vzdělávání soud zjistil, že žalobkyně v termínu od 23. 9. 2011 do 3. 12. 2011 úspěšně absolvovala studium k prohlubování odborné kvalifikace, a to absolvováním kurzu „tanečně-pohybová terapie v institucionální výchově“ v rámci projektu „expresivní terapeutické metody – cesta ke změně v institucionální výchově“, v termínu 9. 9. – 10. 9. 2011 žalobkyně úspěšně absolvovala studium k prohlubování odborné kvalifikace, a to absolvováním kurzu „seznámení s psychoterapií“ v rámci projektu „expresivní terapeutické metody – cesta ke změně v institucionální výchově“. Z osvědčení soud zjistil, že žalobkyně absolvovala školicí akci na téma prevence pádů, etika v práci pečovatele, péče o klienty s demencí, šikana v zařízeních sociálních služeb, komunikace se seniory – alternativní metody komunikace a prvky bazální stimulace v každodenní péči o klienty. Z osvědčení o absolvování akreditovaného vzdělávacího programu soud zjistil, že žalobkyně v dubnu 2013 absolvovala školení „rozdvíjíme svou emoční inteligenci“, v lednu 2013 školení „sociálně-aktivizační programy pro seniory“, v listopadu 2009 kurz „aktivizace seniorů a trénování paměti“, v květnu 2012 školení „techniky asertivního jednání“, v lednu 2012 školení „co bychom měli vědět o manipulaci“, v listopadu 2012 školení „základní techniky zjišťování potřeb u nekomunikujících klientů“, v listopadu 2011 školení

„zásady pro práci s klientem s rizikem chování“, v květnu 2010 školení „individuální plánování u nekomunikujících klientů a nácvik intuitivních technik“. Z osvědčení o kvalifikaci soud zjistil, že žalobkyně v době od 14. 9. 2008 do 22. 10. 2008 absolvovala kurz pracovník v sociálních službách (kombinovaná forma vzdělávání).

5. Z vysvědčení o závěrečné ústní zkoušce ze dne 24. 4. 1984 soud zjistil, že žalobkyně absolvovala Střední pedagogickou školu v Brně studijní obor vychovatelství a byla prohlášena za způsobilou vychovatelku k výkonu výchovné práce v ústavech sociální péče pro mentálně postiženou mládež a v zařízeních pro mládež vyžadující zvláštní péči.
6. Z platového výměru ze dne 15. 1. 2016 soud zjistil, že žalobkyně byla u žalované zařazena do 5. platové třídy 12. platový stupeň. Z platového výměru žalobkyně ze dne 19. 6. 2017 soud zjistil, že žalobkyně byla u žalované zařazena do 4. platové třídy 8. platový stupeň. Z platového výměru žalobkyně ze dne 30. 6. 2017 soud zjistil, že žalobkyně byla u žalované zařazena do 4. platové třídy 8. platový stupeň. Z platového výměru žalobkyně ze dne 1. 9. 2017 soud zjistil, že žalobkyně byla u žalované zařazena do 5. platové třídy 8. platový stupeň. Z platového výměru žalobkyně ze dne 30. 10. 2017 soud zjistil, že žalobkyně byla u žalované zařazena do 5. platové třídy 8. platový stupeň. Z platového výměru žalobkyně ze dne 31. 12. 2018 soud zjistil, že žalobkyně byla u žalované zařazena do 5. platové třídy 8. platový stupeň.
7. Z potvrzení o zaměstnání soud zjistil, že žalobkyně byla zaměstnána v Domově Na zámečku Rokytnice, příspěvkové organizaci od 1. 9. 1974 do 30. 4. 2013.
8. Z výzvy k úhradě dlužné částky ze dne 16. 7. 2019 soud zjistil, že žalobkyně vyzvala žalovanou k úhradě částky 106 720 Kč. Výzva byla žalované odeslána dne 18. 7. 2019.
9. Z výplatních lístků žalobkyně za období od ledna 2018 do února 2019 a červen – listopad 2017 soud zjistil, že v období červen – srpen 2017 byla žalobkyně zařazena ve 4. platové třídě 8. platovém stupni a od září 2017 v 5. platové třídě 12 platovém stupni.
10. Z vnitřního předpisu č. 1/2016 a č. 1/2018 platového předpisu soud zjistil, že předpis stanoví v čl. IV. kvalifikační předpoklady a požadavky pro výkon práce. Dle čl. V. zařazení zaměstnanců do platových tříd bude prováděno dle nařízení vlády č. 222/2010 Sb. o katalogu prací ve veřejných službách a správě s tím, že zaměstnavatel zařadí zaměstnance do platové třídy dle druhu práce sjednaného v pracovní smlouvě. V čl. VI je upraveno zařazení zaměstnanců do platových stupňů v souladu s § 6 nařízení vlády č. 341/2017 Sb., kdy zaměstnavatel využívá možnost určit platový tarif u zaměstnanců zařazených v platových třídách 1 až 5 v rámci rozpětí platových tarifů stanovených pro nejnižší a nejvyšší stupeň příslušné platové třídy. U pracovníků v sociálních službách stanoví vždy platový stupeň 8, nejnižší zařazení při nástupu zaměstnance do pracovního poměru je 8 platový stupeň, vyššího platového stupně může zaměstnanec dosáhnout na základě hodnocení rozsahu, náročnosti a fyzické namáhavosti požadované práce, hodnocení bude i možnost použitelnosti pro případ zastupování jiného zaměstnance zařazeného ve stejné platové třídě. Z dodatku č. 1 k vnitřnímu předpisu č. 1/2018 soud zjistil, že od 1. 1. 2019 došlo ke změně nařízení vlády o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy a z dodatku č. 2 k vnitřnímu předpisu č. 1/2018 soud zjistil, že od 1. 1. 2019 došlo ke změně nařízení vlády č. 341/2017 Sb.
11. Ze spisu Oblastního inspektorátu práce pro Moravskoslezský kraj a Olomoucký kraj, kontrolní spis sp. zn. I10-2020-188, č.j. 3559/10.50/20 soud zjistil, že inspektorát práce zjistil u žalované porušení ustanovení § 16 odst. 1 zákoníku práce z důvodu, že žalovaná nezajistila rovné zacházení se zaměstnankyněmi vykonávajícími totožný druh práce pracovník v sociálních službách a s totožnou pracovní náplní. Dle výsledku kontroly se do posuzování zaměstnavatele při přiznání platového stupně promítla doba trvání pracovního poměru zaměstnanců žalované, samotná doba trvání pracovního poměru zaměstnance není důvodným parametrem pro zvláštní způsob určení platového tarifu, nesouvisí s výkonem práce a nemá mít vliv na výši platu. Jednáním žalované došlo

k popření míry zkušeností žalobkyně, jejích praktických znalostí a dovedností za dobu dlouholeté praxe, která nebyla při zařazení do platového stupně zohledněna. Jiným zaměstnancům jejich dosaženou praxi při přechodu od jejich původního zaměstnavatele (Domov Adam Dřevohostice, p.o.) při zařazení do platového stupně započtl. Z protokolu o kontrole č.j. 3559/10.50/20-4, sp. zn. I10-2020-188 bylo zjištěno, že žalovaná nezajistila při odměňování za práci rovné zacházení se zaměstnankyněmi vykonávajícími totožný druh práce pracovník v sociálních službách a totožnou pracovní náplní, když zaměstnankyním Jiřině B. (platová třída V. platový stupeň 9), Evě Š. (platová třída V. platový stupeň 11) a Magdě H. (platová třída V. platový stupeň 11), které byly původně zaměstnány v Domově ADAM Dřevohostice, p. o. a po sloučení s Centrem Dominika Kokory p. o. přešly pod tuto novou organizaci, byla uznána celá započitatelná praxe a dle toho jim byl přiznán platový stupeň pro celé kontrolované období. Zatímco žalobkyně Lenka H. byla v pracovním poměru v době od 1. 6. 2015 do 31. 5. 2016 zařazena do platové třídy V. platový stupeň 12 a v pracovním poměru v době od 19. 6. 2017 do 30. 4. 2019 byla s účinností od 1. 9. 2017 až do skončení pracovního poměru dne 30. 4. 2019 zařazena do platové třídy V. jako výše uvedené zaměstnankyně, avšak do platového stupně 8, přestože by jí, pokud by žalovaná zajistila rovné zacházení, náleželo dle let započitatelné praxe zařazení do platového stupně 12. Obsah pracovní náplně pro sjednaný druh práce pracovník v sociálních službách s charakteristikou nejvýše požadované práce byl pro všechny zaměstnankyně kontrolního vzorku stanoven totožně, tj. 1. 2.8.1. sledování potřeb klienta a vedení individuálních záznamů o průběhu sociální služby (tzv. klíčový pracovník v sociálních službách), řešení záležitostí spojených s poskytovanou službou, případech zprostředkování kontaktu klienta s kompetentním pracovníkem, 2. poskytování zvlášť obtížné a namáhavé komplexní obslužné péče o fyzicky a psychicky postižené klienty, poskytování pomoci při vytváření základních sociálních a společenských kontaktů, posilování životní aktivizace klientů a uspokojování jejich psychosociálních a společenských kontaktů, posilování životní aktivizace klientů a uspokojování jejich psychosociálních potřeb, spolupracuje se všemi pracovníky na směně. 3. provádění nácvik jednotlivých denních činností, podporuje soběstačnost klientů. 4. provádí posilování životní aktivizace, vytváří společenské kontakty a uspokojuje psychosociální potřeby klientů. 5. doprovází klienty na vyšetření, ošetření, nákupy apod. 6. pomáhá při osobní hygieně a koupeli klientů včetně výměny osobního prádla a oblékání. 7. provádí úpravu lůžka klienta, jeho pravidelné převlékání, mytí a desinfekci, úklid nočních stolků a skříní klientů. 8. pomáhá při výdeji stravy, podává jídlo klientům. 9. provádí správnou manipulaci s prádlem na oddělení, předchází nákazám. 10. dodržuje dezinfekční režim. 11. hlásí závady nadřízenému. 12. účastní se seminárních a dalších školení. 13. hospodaří s osobním majetkem klientů. 14. plní povinnosti klíčového pracovníka. 15. dodržuje základní podmínky BOZP a PO. Žalovaná zařadila zaměstnankyně kontrolního vzorku do platové třídy podle nejnáročnější práce, jejíž výkon na zaměstnankyních v rámci druhu práce sjednaného v pracovní smlouvě v rámci písemných pracovních náplní požadovala, a to Jiřina B., druh práce pracovník v sociálních službách, v pracovním poměru v Domově ADAM Dřevohostice, p. o. od 1. 10. 2016, byla s účinností od 1. 1. 2016 zařazena do platové třídy V. platový stupeň 9, přičemž ke dni 13. 3. 2012 jí bylo započtena praxe 19 let a 2 dny; Eva Š., druh práce pracovník v sociálních službách, v pracovním poměru v Domově ADAM Dřevohostice, p. o. od 1. 11. 1990 byla s účinností od 1. 1. 2016 zařazena do platové třídy V. platový stupeň 11, přičemž ke dni 1. 1. 1999 jí byla započtena praxe 17 let a 69 dnů; Magda H., druh práce pracovník v sociálních službách, v pracovním poměru v Domově ADAM Dřevohostice, p. o. od 11. 1. 1995, byla s účinností od 1. 1. 2016 zařazena do platové třídy V. platový stupeň 11, přičemž ke dni 29. 8. 2010 jí byla započtena praxe 23 let a 2 dny. Zaměstnankyni Lence H. bylo ke dni 1. 6. 2015 uznáno 38 let a 304 dnů odborné praxe, přesto byla zařazena do platové třídy V. platového stupně 8, přičemž dle let započitatelné praxe by jí při rovném zacházení náleželo zařazení do platového stupně 12. K zaměstnankyni Jiřině B. bylo zjištěno, že jí pracovní poměr vznikl na základě pracovní smlouvy uzavřené dne 1. 10. 2008 s Domovem ADAM Dřevohostice, p. o., den nástupu do práce 1. 10. 2008, sjednaný druh práce

pracovník v sociálních službách, započitatelná praxe k 13. 3. 2012 19 let a 2 dny, zařazena od 1. 11. 2015 do platové třídy V platový stupeň 9. K zaměstnankyni Evě Š. bylo zjištěno, že jí pracovní poměr v sociálních službách vznikl 1. 11. 1990 na základě pracovní smlouvy uzavřené dne 1. 11. 1990, druh sjednané práce pracovník v sociálních službách, započitatelná praxe k 11. 12. 1998 17 let 69 dnů, zařazena od 1. 11. 2015 do platové třídy V. platového stupně 11. K zaměstnankyni Magdě H. bylo zjištěno, že jí pracovní poměr v sociálních službách vznikl od 11. 1. 1995 na základě pracovní smlouvy uzavřené dne 11. 1. 1995 s Ústavem sociální péče pro mládež Dřevohostice, druh sjednané práce pracovník v sociálních službách, započitatelná praxe k 24. 8. 2010 23 let a 2 dny, zařazena od 1. 11. 2015 do platové třídy V. platového stupně 11. K zaměstnankyni Marii V. bylo zjištěno, že pracovní poměr jí vznikl od 1. 3. 1988 na základě pracovní smlouvy uzavřené dne 1. 3. 1988 s Okresním ústavem sociálních služeb, druh sjednané práce pracovník v sociálních službách, započitatelná praxe k 30. 12. 2010 27 let a 1 den, zařazena od 1. 12. 2015 do platové třídy V. platového stupně 12, pracovní poměr této zaměstnankyně skončil výpovědí ze strany zaměstnavatele dnem 30. 11. 2017. K zaměstnankyni Lence H. bylo zjištěno, že pracovní poměr s Domovem ADAM Dřevohostice, p. o. vznikl dnem 1. 6. 2015 na základě pracovní smlouvy uzavřené dne 1. 6. 2015 na dobu určitou do 31. 5. 2016, druh sjednané práce pracovník v sociálních službách. Započitatelná odborná praxe ke dni 28. 5. 2015 činila 38 let a 304 dnů. Žalobkyně byla od 1. 6. 2015 zařazena do platové třídy V. platového stupně 12. Pracovní poměr žalobkyně s žalovanou vznikl žalobkyni na základě pracovní smlouvy uzavřené dne 19. 6. 2017 s dnem nástupu do práce 19. 6. 2017, druh sjednané práce pracovník v sociálních službách, pracovní poměr byl ukončen dohodou k 30. 4. 2019 z důvodu odchodu žalobkyně do starobního důchodu, byla zařazena s účinností od 19. 6. 2017 do platové třídy V. platového stupně 8 až do ukončení pracovního poměru.

12. Po provedeném dokazování dospěl soud k následujícímu skutkovému závěru, dle něhož žalobkyni vznikl pracovní poměr s Domovem ADAM Dřevohostice, p. o. dnem 1. 6. 2015 na základě pracovní smlouvy uzavřené dne 1. 6. 2015 na dobu určitou do 31. 5. 2016, druh sjednané práce pracovník v sociálních službách. Započitatelná praxe žalobkyně činila ke dni 28. 5. 2015 38 let a 304 dnů. Žalobkyně byla od 1. 6. 2015 zařazena do platové třídy V. platového stupně 12. Pracovní poměr žalobkyně s žalovanou vznikl žalobkyni na základě pracovní smlouvy uzavřené dne 19. 6. 2017 s dnem nástupu do práce 19. 6. 2017, druh sjednané práce pracovník v sociálních službách, pracovní poměr byl ukončen dohodou k 30. 4. 2019 z důvodu odchodu žalobkyně do starobního důchodu, byla zařazena s účinností od 19. 6. 2017 do platové třídy V. platového stupně 8 až do ukončení pracovního poměru. K ostatním srovnávaným zaměstnankyním bylo zjištěno, že zaměstnankyně Jiřina B. pracovala v sociálních službách od 1. 10. 2008 na základě pracovní smlouvy uzavřené dne 1. 10. 2008 s Domovem ADAM Dřevohostice, p. o., sjednaný druh práce pracovník v sociálních službách, započitatelná praxe této zaměstnankyně k 13. 3. 2012 činila 19 let a 2 dny a byla od 1. 11. 2015 zařazena do platové třídy V platový stupeň 9. Zaměstnankyně Eva Š. pracovala v sociálních službách na základě pracovní smlouvy uzavřené dne 1. 11. 1990, druh sjednané práce pracovník v sociálních službách, započitatelná praxe k 11. 12. 1998 činila 17 let 69 dnů, byla zařazena od 1. 11. 2015 do platové třídy V. platového stupně 11. Zaměstnankyni Magdě H. vznikl pracovní poměr v sociálních službách od 11. 1. 1995 na základě pracovní smlouvy uzavřené dne 11. 1. 1995 s Ústavem sociální péče pro mládež Dřevohostice, druh sjednané práce pracovník v sociálních službách, její započitatelná praxe k 24. 8. 2010 činila 23 let a 2 dny, byla zařazena od 1. 11. 2015 do platové třídy V. platového stupně 11. Zaměstnankyni Marii V. pracovní poměr vznikl od 1. 3. 1988 na základě pracovní smlouvy uzavřené dne 1. 3. 1988 s Okresním ústavem sociálních služeb, druh sjednané práce pracovník v sociálních službách, započitatelná praxe k 30. 12. 2010 činila 27 let a 1 den, byla zařazena od 1. 12. 2015 do platové třídy V. platového stupně 12, pracovní poměr skončil výpovědí ze strany zaměstnavatele dnem 30. 11. 2017. Oblastní inspektorát práce pro Moravskoslezský kraj a Olomoucký kraj při kontrole provedené u žalované zjistil, že žalovaná porušení ustanovení § 16 odst. 1 zákoníku práce, neboť nezajistila rovné zacházení se

zaměstnankyněmi vykonávajícími totožný druh práce pracovník v sociálních službách a s totožnou pracovní náplní. Vnitřní platový předpis žalované č. 1/2016 a č. 1/2018 stanoví v čl. IV. kvalifikační předpoklady a požadavky pro výkon práce. Dle čl. V. zařazení zaměstnanců do platových tříd má být prováděno dle nařízení vlády č. 222/2010 Sb. o katalogu prací ve veřejných službách a správě s tím, že zaměstnavatel zařadí zaměstnance do platové třídy dle druhu práce sjednaného v pracovní smlouvě. V čl. VI je upraveno zařazení zaměstnanců do platových stupňů v souladu s § 6 nařízení vlády č. 341/2017 Sb., kdy zaměstnavatel využívá možnost určit platový tarif u zaměstnanců zařazených v platových třídách 1 až 5 v rámci rozpětí platových tarifů stanovených pro nejnižší a nejvyšší stupeň příslušné platové třídy. U pracovníků v sociálních službách stanoví vždy platový stupeň 8, nejnižší zařazení při nástupu zaměstnance do pracovního poměru je 8 platový stupeň, vyššího platového stupně může zaměstnanec dosáhnout na základě hodnocení rozsahu, náročnosti a fyzické namáhavosti požadované práce, hodnocena bude i možnost použitelnosti pro případ zastupování jiného zaměstnance zařazeného ve stejné platové třídě. Z dodatku č. 1 k vnitřnímu předpisu č. 1/2018 soud zjistil, že od 1. 1. 2019 došlo ke změně nařízení vlády o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy a z dodatku č. 2 k vnitřnímu předpisu č. 1/2018 soud zjistil, že od 1. 1. 2019 došlo ke změně nařízení vlády č. 341/2017 Sb. Žalobkyně vyzvala žalovanou k úhradě dlužné mzdy výzvou ze dne 16. 7. 2019.

13. Podle ustanovení § 16 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb. zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů, (dále jen „zákoník práce“) zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžitě hodnoty, o odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání. Dle odst. 2 v pracovněprávních vztazích je zakázána jakákoliv diskriminace, zejména diskriminace z důvodu pohlaví, sexuální orientace, rasového nebo etnického původu, národnosti, státního občanství, sociálního původu, rodu, jazyka, zdravotního stavu, věku, náboženství či víry, majetku, manželského a rodinného stavu a vztahu nebo povinností k rodině, politického nebo jiného smýšlení, členství a činnosti v politických stranách nebo politických hnutích, v odborových organizacích nebo organizacích zaměstnavatelů; diskriminace z důvodu těhotenství, mateřství, otcovství nebo pohlavní identifikace se považuje za diskriminaci z důvodu pohlaví. Dle odst. 3 pojmy přímá diskriminace, nepřímá diskriminace, obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci a případy, kdy je rozdílné zacházení přípustné, upravuje antidiskriminační zákon. Dle odst. 4 za diskriminaci se nepovažuje rozdílné zacházení, pokud z povahy pracovních činností vyplývá, že toto rozdílné zacházení je podstatným požadavkem nezbytným pro výkon práce; účel sledovaný takovou výjimkou musí být oprávněný a požadavek přiměřený. Za diskriminaci se rovněž nepovažují opatření, jejichž účelem je odůvodněno předcházení nebo vyrovnaní nevýhod, které vyplývají z příslušnosti fyzické osoby ke skupině vymezené některým z důvodů uvedených v antidiskriminačním zákonu.
14. Podle ustanovení § 122 odst. 1 zákoníku práce plat určuje zaměstnanci zaměstnavatel, není-li v odstavci 2 stanoveno jinak, a to podle tohoto zákona, nařízení vlády vydaného k jeho provedení podle § 111 odst. 2, § 112 odst. 2, § 123 odst. 6, § 128 odst. 2 a § 129 odst. 2 a v jejich mezích podle kolektivní smlouvy, popřípadě vnitřního předpisu. Plat není možné určit jiným způsobem v jiném složení a jiné výši, než stanoví tento zákon a právní předpisy vydané k jeho provedení, nestanoví-li zvláštní zákon jinak.
15. Podle ustanovení § 123 odst. 1 zákoníku práce zaměstnanci přísluší platový tarif stanovený pro platovou třídu a platový stupeň, do kterých je zařazen, není-li v tomto zákoně dále stanoveno jinak. Dle odst. 2 zaměstnavatel zařadí zaměstnance do platové třídy podle druhu práce sjednaného v pracovní smlouvě a v jeho mezích na něm požadovaných nejnáročnějších prací. Dle odst. 4 zaměstnavatel zařadí zaměstnance do platového stupně podle doby dosažené praxe, doby péče o dítě a doby výkonu vojenské základní (náhradní) služby nebo civilní služby (dále jen "započítatelná

praxe"). Dle odst. 5 platové tarify se stanoví v 16 platových třídách a v každé z nich v platových stupních. Platové tarify se zaokrouhlují na celé desetikoruny nahoru. Dle odst. 6 vláda stanoví nařízením a) zařazení prací do platových tříd v souladu s charakteristikami platových tříd odstupňovanými podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce, které jsou uvedeny v příloze k tomuto zákonu, b) kvalifikační předpoklady vzdělání pro výkon prací zařazených do jednotlivých platových tříd, c) způsob zařazování zaměstnanců do platových tříd, d) podmínky pro určení započitatelné praxe, e) podmínky pro zvláštní způsob zařazení do platové třídy a určení platového tarifu pro zaměstnance, kteří vykonávají práce, jejichž úspěšné provádění závisí především na míře talentu nebo na fyzické zdatnosti, pro zaměstnance poskytovatele zdravotních služeb a pro zaměstnance vykonávající jednoduché obslužné nebo rutinní práce; výše platového tarifu určeného zvláštním způsobem pro zaměstnance poskytovatele zdravotních služeb musí být určena nejméně ve výši odpovídající platovému tarifu, který zaměstnanci jinak přísluší podle platové třídy a platového stupně, do kterých je zařazen podle odstavců 1 až 5, f) stupnice platových tarifů pro příslušný kalendářní rok podle odstavce 5 a s přihlédnutím k povinnostem a omezením při výkonu veřejné správy a služeb a k jeho významu, a to zpravidla s účinností od počátku kalendářního roku, tak, aby platové tarify v jednotlivých platových třídách činily nejméně

platová třída	platový tarif v Kč měsíčně
1	6 500
2	7 110
3	7 710
4	8 350
5	9 060
6	9 830
7	10 660
8	11 570
9	12 550
10	13 620
11	14 780
12	16 020
13	17 370
14	18 850
15	20 470
16	22 200.

16. Podle ustanovení § 6 nařízení vlády č. 341/2017 Sb. o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, odst. 1 zaměstnavatel může určit platový tarif v rámci rozpětí platových tarifů stanovených pro nejnižší až nejvyšší platový stupeň příslušné platové třídy zaměstnanci zařazenému do a) první až páté platové třídy, nebo b) šesté a vyšší platové třídy, který vykonává umělecké, uměleckotechnické, uměleckopedagogické práce, činnost sportovce nebo trenéra, nebo práci výkonného letce, pokud okruh zaměstnanců, jichž se tento způsob určení platového tarifu týká, a pravidla pro určení platového tarifu v rámci rozpětí nejnižšího až nejvyššího platového stupně příslušné platové třídy sjedná v kolektivní smlouvě nebo stanoví vnitřním předpisem.
17. Podle ustanovení § 3 odst. 1 nařízení vlády zaměstnavatel zařadí zaměstnance podle § 123 odst. 2 zákoníku práce do platové třídy, ve které je podle nařízení vlády o katalogu prací ve veřejných službách a správě (dále jen "katalog prací") zařazena nejnáročnější práce, jejíž výkon zaměstnavatel na zaměstnanci požaduje. Pokud není tato práce 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. Dle odst. 2 zaměstnavatel zařadí

zaměstnance do platové třídy podle odstavce 1, pokud pro výkon práce zařazené v této platové třídě splňuje potřebné vzdělání.

18. Podle ustanovení § 4 odst. 1 nařízení vlády zaměstnavatel zařadí zaměstnance do platového stupně příslušné platové třídy podle započitatelné praxe podle § 123 odst. 4 zákoníku práce a míry jejího zápočtu určené podle odstavců 2 až 9. Dle odst. 2 v plném rozsahu započte zaměstnavatel zaměstnanci dobu praxe v oboru požadované práce. Praxí v oboru požadované práce se pro účely tohoto nařízení rozumí výkon práce, pro kterou jsou potřebné znalosti stejného nebo obdobného zaměření jako pro výkon požadované práce. Dle odst. 3 v rozsahu nejvýše dvou třetin započte zaměstnavatel zaměstnanci dobu jiné praxe, a to v závislosti na míře její využitelnosti pro výkon požadované práce.
19. Podle ustanovení § 5 odst. 1 nařízení vlády zaměstnanci přísluší platový tarif stanovený podle stupnice platových tarifů uvedené v příloze č. 1 k tomuto nařízení stanovený pro platovou třídu a platový stupeň, do kterých je zařazen, nestanoví-li se dále jinak. Dle odst. 2 zaměstnanci, který je pracovníkem v sociálních službách nebo sociálním pracovníkem v zařízení sociálních služeb, u poskytovatele sociálních služeb, který vykonává činnost v sociálních službách nebo podle zvláštních právních předpisů při pomoci v hmotné nouzi, v sociálně-právní ochraně dětí, ve škole a školském zařízení, ve věznicích, v zařízení pro zajištění cizinců a v azylovém zařízení, nebo sociálním pracovníkem u poskytovatele zdravotních služeb, pokud současně není 1. zaměstnancem uvedeným v § 303 odst. 1 zákoníku práce, nebo 2. úředníkem územního samosprávného celku podle § 2 odst. 4 zákona o úřednících územních samosprávných celků a o změně některých zákonů, přísluší platový tarif stanovený podle stupnice platových tarifů uvedené v příloze č. 2 k tomuto nařízení.
20. Ustanovení § 16 odst. 1 zákoníku práce ukládá zaměstnavatelům povinnost zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci atd. Podle ustanovení § 110 odst. 1 zákoníku práce jsou zaměstnavatelé povinni poskytovat zaměstnancům vykonávajícím stejnou práci nebo práci stejné hodnoty stejnou mzdu (plat) či odměnu z dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr.
21. Soud odkazuje na judikaturu Nejvyššího soudu např. rozhodnutí sp. zn. 21 Cdo 1486/2020, v němž soud dospěl k závěru, že *ke rozdílnému (nerovnému) zacházení se zaměstnanci odměňovanými platem může dojít i v případě, kdy zaměstnavatel zaměstnance nezařadí na rozdíl od jiných zaměstnanců vykonávajících práci odpovídající stejné platové třídě do platové třídy nebo platového stupně v souladu s příslušnými právními předpisy nebo naopak v případě, kdy je zaměstnanec zařazen do platové třídy v souladu s příslušnými právními předpisy, avšak jiný zaměstnanec vykonávající práci odpovídající stejné platové třídě jsou zařazení do vyšší platové třídy či stupně.* Nebo rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6. 8. 2015, sp.zn. 21 cdo 3976/2013, dle něhož *„Jestliže zaměstnavatel bez věcných důvodů zaměstnanci stanoví či s ním sjedná odměnu za práci, která je v porovnání s ostatními zaměstnanci vykonávajícími stejnou práci nebo práci stejné hodnoty v rozporu se zásadou rovného zacházení, jde o porušení právní povinnosti; zaměstnanec, který byl nerovným zacházením postižen, má právo domáhat se takto vzniklé újmy podle ustanovení § 265 odst. 2 zákoníku práce.“*
22. Zákoník práce upravuje zásadu rovného zacházení jako povinnost zaměstnavatele určitým způsobem zacházet s vlastními zaměstnanci, a to v průběhu celého trvání jejich pracovněprávního vztahu. Zásada rovného zacházení zaručuje rovná práva zaměstnancům nacházejícím se ve stejném či srovnatelném postavení a vyplývá z ní též požadavek, aby vnitřní předpisy či praxe zaměstnavatele bezdůvodně nezvýhodňovaly ani neznevýhodňovaly zaměstnance před ostatními srovnatelnými zaměstnanci. Jednou z oblastí, v nichž jsou zaměstnavatelé povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, je odměňování za práci. Zaměstnanci přísluší za práci vykonanou v pracovním poměru pro zaměstnavatele, kterým je stát, územní samosprávný celek, státní fond, příspěvková organizace, za podmínek stanovených v zákoníku práce plat, nestanoví-li zákoník práce nebo zvláštní právní předpis jinak (§ 109 odst. 1 a 3 zák. práce). Plat je peněžité plnění

poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci za práci (§ 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 (§ 122 odst. 1 zák. práce). Zaměstnanci přísluší platový tarif stanovený pro platovou třídu a platový stupeň, do kterých je zařazen, není-li v zákoníku práce dále stanoveno jinak (§ 123 odst. 1 zák. práce). Zaměstnavatel zařadí zaměstnance do jedné z šestnácti platových tříd podle druhu práce sjednané v pracovní smlouvě a v jeho mezích na něm požadovaných nejnáročnějších prací (§ 123 odst. 2 a 5 zák. práce). V rámci těchto tříd zařadí zaměstnavatel zaměstnance do platového stupně podle doby dosažené praxe, doby péče o dítě a doby výkonu vojenské základní (náhradní) služby nebo civilní (§ 123 odst. 4 zák. práce). Bližší způsob zařazování zaměstnanců do platových tříd a platových stupňů upravuje nařízení vlády č. 341/2017 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě (do 31. 12. 2017 nařízení vlády č. 564/2006 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, ve znění pozdějších předpisů).

23. Plat se poskytuje podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce, podle obtížnosti pracovních podmínek, podle pracovní výkonnosti a dosahovaných pracovních výsledků (§ 109 odst. 4 zák. práce), přičemž za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty přísluší všem zaměstnancům u zaměstnavatele stejný plat (§ 110 odst. 1 zák. práce). Stejnou práci nebo práci stejné hodnoty se rozumí práce stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, která se koná ve stejných nebo srovnatelných pracovních podmínkách, při stejné nebo srovnatelné pracovní výkonnosti a výsledcích práce (§ 110 odst. 2 zák. práce).
24. Z právní úpravy obsažené v ustanovení § 110 zákoníku práce pak vyplývá, že práci vykonávanou u zaměstnavatele různými zaměstnanci je možné považovat za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty, za kterou jim přísluší stejný plat, jestliže jde o práci shodnou nebo srovnatelnou z hlediska všech srovnávacích kritérií uvedených v ustanovení § 110 odst. 2–5 zák. práce. není-li shoda (srovnatelnost) v některém z těchto komparačních kritérií, nejedná se o stejnou práci nebo práci stejné hodnoty ve smyslu ustanovení § 110 odst. 1 zák. práce (srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. 12. 2016 sp. zn. 21 Cdo 436/2016) a nepřísluší za ni tedy zpravidla stejný plat. To však neznamená, že by se zásada rovného zacházení se zaměstnanci neuplatnila ve vztahu k jednotlivým složkám platu. U zaměstnanců odměňovaných platem je rovnost při odměňování do jisté míry garantována vymezením jednotných kritérií pro určení platového tarifu pro všechny zaměstnance přímo v zákoníku práce a v prováděcích nařízeních vlády. Zásadní význam má z tohoto pohledu systém hodnocení prací, který zařazením jednotlivých prací do platových tříd stanoví jejich závaznou hierarchii. Dalším kritériem je pak míra odborných a pracovních zkušeností (praxe). Zařadí-li zaměstnavatel své zaměstnance do platové třídy a platového stupně v souladu s těmito kritérii, k nerovnosti v této složce odměňování platem nedochází.
25. Soud v projednávaném případě dospěl k závěru, že žalovaná ve vztahu k žalobkyni porušila ustanovení § 16 zákoníku práce, tedy zásadu rovného zacházení při odměňování zaměstnanců, když v řízení bylo prokázáno, že žalovaná nezapočetla žalobkyni na rozdíl od jiných srovnávaných zaměstnankyň vykonávajících stejnou práci roky odborné praxe, ač tak učinit měla, a to s odkazem na svůj vnitřní platový předpis s tvrzením, že žalobkyni u žalované vznikl nový pracovní poměr až v roce 2017 a žalovaná tak nemohla aplikovat jiný než aktuální platový předpis. Ostatní srovnávané zaměstnankyně žalovaná převzala od jiného zaměstnavatele včetně platových předpisů, a to z důvodu sloučení Domova Adam Dřevohostice s žalovanou ke dni 1. 1. 2016. S takovou argumentací soud nesouhlasí. K tomu soud uvádí, že vnitřní předpisy zaměstnavatele nesmí být v rozporu se zákonem či jiným právním předpisem a nesmí bezdůvodně znevýhodňovat zaměstnance před ostatními srovnatelnými zaměstnanci vykonávajícími stejnou práci, srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti konané ve stejných nebo pracovních podmínkách, při

stejně nebo srovnatelné pracovní výkonnosti a výsledcích práce. Námitka žalobkyně, že nebyla na rozdíl od jiných zaměstnankyň žalované vykonávajících stejnou práci, stejné náročnosti, zařazena do vyššího platového stupně, když jí nebyla započtena odborná praxe, je zcela opodstatněná. V daném případě nelze argumentovat tím, že v době vzniku nového pracovního poměru platil u žalované předmětný platový předpis, dle něhož bylo zacházeno s žalobkyní jako s novou zaměstnankyní a dle něhož byla zařazena do platového stupně 8, ač v předchozím pracovním poměru byla zařazena do platového stupně 12. Soud v projednávaném případě dospěl k závěru, že žalovaná se dopustila nerovného zacházení vůči žalobkyni a nárok žalobkyně na doplatek mzdy je tak odůvodněný.

26. Podle nařízení vlády č. 564/2006 Sb. platová třída 5, platový stupeň 12 od 1. 1. 2017 činila 19 470 Kč, od 1. 11. 2017 21 420 Kč. Podle nař. vl. 341/2017 od 1. 1. 2018 platová třída 5, platový stupeň činila 21 420 Kč, od 1. 1. 2019 22 920 Kč.
27. Žalobkyně v období červenec – srpen 2017 obdržela plat ve výši 16 530 Kč, měla obdržet 19 740 Kč, rozdíl činí 4 040 Kč/měsíc, tj. za 2 měsíce 8 080 Kč. Za období září až říjen 2017 obdržela 16 770 Kč, rozdíl činí 2 700 Kč, tj. za 2 měsíce 5 400 Kč. Za listopad 2017 – prosinec 2018 činil plat 18 450 Kč, měla obdržet 21 420 Kč, rozdíl činí 2 970, tj. za 14 měsíců 41 580 Kč. Za období leden – únor 2019 činil plat 19 750 Kč, měl činit 22 920 Kč, rozdíl činí 3 170 Kč, tj. za 2 měsíce 6 340 Kč. Celkem tak dlužná mzda činí 61 400 Kč.
28. S ohledem na shora uvedené soud vyhověl žalobě v plném rozsahu (výrok I.).
29. O nákladech řízení soud rozhodl dle ustanovení § 142 odst. 1 o.s.ř. za situace, kdy žalobkyně byla v řízení zcela úspěšná, proto jí přiznal náhradu účelně vynaložených nákladů řízení. Náklady řízení sestávají ze zaplaceného soudního poplatku ve výši 3 070 Kč. Při určení odměny advokátovi soud postupoval podle § 8 odst. 1 vyhlášky č. 177/1996 Sb., ve znění pozdějších předpisů, za situace, kdy předmětem právní služby je peněžité plnění ve výši 61 400 Kč s tím, že sazba mimosmluvní odměny podle § 7 bodu 5 činí v daném případě 3 580 Kč. V řízení před soudem advokát žalobkyně učinil 9 úkonů právní služby (převzetí a příprava zastoupení, sepsání žaloby, vyjádření ve věci, výzva k plnění se základním skutkovým a právním hodnocením, účast u jednání dne 11. 2. 2021, 20. 1. 2022, 29. 3. 2022, 17. 5. 2022 a 28. 7. 2022) ve výši mimosmluvní odměny 9 x 3 580 Kč, tj. náleží jí odměna celkem ve výši 32 220 Kč. K této odměně náleží i paušální náhrada hotových výdajů advokáta podle § 13 odst. 3 vyhlášky č. 177/1996 Sb., ve znění pozdějších předpisů, po 300 Kč k těmto 9 úkonům právní služby, tedy celkem 2 700 Kč. Advokátu dále náleží náhrada za ztrátu času za 30 započatých půlhodin po 100 Kč cestou ze sídla advokáta (Brno) do Přerova a zpět podle § 14 odst. 3 vyhlášky č. 177/1996 Sb., ve znění pozdějších předpisů, v celkové výši 3 000 Kč. Součástí nákladů řízení je rovněž cestovné osobním vozidlem tovární značky VW Passat, registrační značka 7AB2573 z Brna do Přerova a zpět dne 11. 2. 2021 (celkem ujeté 196 km) při paušální náhradě za 1 km ve výši 4,40 Kč ve smyslu § 1 písm. b) vyhlášky č. 589/2020 Sb., při kombinované spotřebě paliva dle § 13 odst. 4 vyhl. č. 177/1996 Sb., § 158 odst. 4 zákoníku práce ve výši 5,2 litrů na 100 km a ceně motorové nafty ve výši 27,20 Kč (§ 4 písm. c) cit. vyhlášky), tj. cestovné ve výši 1 140 Kč. Dále cestovné osobním vozidlem tovární značky VW Passat, registrační značka 7AB2573 z Brna do Přerova a zpět dne 20. 1. 2022 (celkem ujeté 196 km) při paušální náhradě za 1 km ve výši 4,70 Kč ve smyslu § 1 písm. b) při kombinované spotřebě paliva dle § 13 odst. 4 vyhl. č. 177/1996 Sb., § 158 odst. 4 zákoníku práce ve výši 5,2 litrů na 100 km a ceně motorové nafty ve výši 36,10 Kč (§ 4 písm. c) cit. vyhlášky), tj. cestovné ve výši 1 289 Kč. Cestovné osobním vozidlem tovární značky VW Passat, registrační značka 7AB2573 z Brna do Přerova a zpět dne 29. 3. 2021 (celkem ujeté 196 km) při paušální náhradě za 1 km ve výši 4,70 Kč ve smyslu § 1 písm. b) vyhlášky č. 511/2021 Sb., při kombinované spotřebě paliva dle § 13 odst. 4 vyhl. č. 177/1996 Sb., § 158 odst. 4 zákoníku práce ve výši 5,2 litrů na 100 km a ceně motorové nafty ve výši 36,10 Kč (§ 4 písm. c) cit. vyhlášky), tj. cestovné ve výši 1 289 Kč. Cestovné osobním vozidlem

tovární značky VW Passat, registrační značka 7AB2573 z Brna do Přerova a zpět dne 17. 5. 2022 (celkem ujeté 196 km) při paušální náhradě za 1 km ve výši 4,70 Kč ve smyslu § 1 písm. b) vyhlášky č. 511/2021 Sb., ve znění vyhlášky č. 116/2022 Sb., při kombinované spotřebě paliva dle § 13 odst. 4 vyhl. č. 177/1996 Sb., § 158 odst. 4 zákoníku práce ve výši 5,2 litrů na 100 km a ceně motorové nafty ve výši 47,10 Kč (§ 4 písm. c) cit. vyhlášky), tj. cestovné ve výši 1 401 Kč. Cestovné osobním vozidlem tovární značky VW Passat, registrační značka 7AB2573 z Brna do Přerova a zpět dne 28. 7. 2022 (celkem ujeté 196 km) při paušální náhradě za 1 km ve výši 4,70 Kč ve smyslu § 1 písm. b) vyhlášky č. 511/2021 Sb., ve znění vyhlášky č. 116/2022 Sb., při kombinované spotřebě paliva dle § 13 odst. 4 vyhl. č. 177/1996 Sb., § 158 odst. 4 zákoníku práce ve výši 5,2 litrů na 100 km a ceně motorové nafty ve výši 47,10 Kč (§ 4 písm. c) cit. vyhlášky), tj. cestovné ve výši 1 401 Kč. Advokátovi náleží rovněž náhrada za daň z přidané hodnoty ve výši 21 % z částky 44 440 Kč, kterou je advokát povinen odvést z odměny za zastupování a náhrad podle zákona č. 235/2004 Sb., o dani z přidané hodnoty, ve znění pozdějších předpisů, a to ve výši 9 332,40 Kč (§ 137 odst. 3 o. s. ř.). Celkem tedy náklady řízení činí 56 842,40 Kč (výrok II.).

Poučení:

Proti tomuto rozsudku lze podat odvolání do 15 dnů ode dne doručení jeho písemného vyhotovení, a to ke Krajskému soudu v Ostravě, prostřednictvím Okresního soudu v Přerově. Odvolání je třeba podat ve dvojím vyhotovení.

Nesplní-li žalovaná povinnosti uložené jí tímto rozsudkem v uvedených lhůtách, může se žalobkyně domáhat po jeho právní moci výkonu rozhodnutí u soudu.

Přerov 28. července 2022

Mgr. Anna Coufalová v. r.
předsedkyně senátu