



ČESKÁ REPUBLIKA

ROZSUDEK

JMÉNEM REPUBLIKY

Krajský soud v Ostravě rozhodl v senátě složeném z předsedy senátu Mgr. Tomáše Zubka a soudců JUDr. Martina Láníčka a Mgr. Moniky Szkanderové ve věci

žalobkyně: **Lenka H.**, narozená xxx
bytem xxx
zastoupená advokátem Mgr. Petrem Novákem
se sídlem Kopečná 241/20, 602 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

o odvolání žalované proti rozsudku Okresního soudu v Přerově ze dne 28. 7. 2022, č. j. 10 C 206/2020-82

takto:

I. Rozsudek soudu prvního stupně **se potvrzuje**.

II. Žalovaná **je povinna** zaplatit žalobkyni na náhradě nákladů odvolacího řízení částku ve výši 13 804,40 Kč, do tří dnů od právní moci rozsudku k rukám Mgr. Petra Nováka, advokáta, se sídlem Kopečná 241/20, Brno.

Odůvodnění:

1. Žalobkyně se žalobou doručenou Okresnímu soudu v Přerově dne 14. 8. 2020 domáhala po žalované zaplacení částky ve výši 61 400 Kč s příslušenství. Podle žalobkyně žalovaná částka představovala rozdíl mezi platem, který jí byl v rozhodném období vyplacen a platem, která jí správně vyplacen být měl, pokud by jí zaměstnavatel správně stanovil platový tarif. Žalobkyně žalobu zdůvodnila tím, že mezi účastníky byl založen první pracovní poměr na základě pracovní smlouvy ze dne 15. 1. 2016, jehož součástí byl platový výměr ze dne 15. 1. 2016 a žalobkyně byla zařazena k výkonu práce jako

Shodu s prvopisem potvrzuje Dagmar Karkošková.

pracovník v sociálních službách. Pracovní smlouva byla na dobu určitou a pracovní poměr skončil k 31. 5. 2016. K novému pracovnímu poměru došlo uzavřením pracovní smlouvy ze dne 19. 6. 2017, jejíž nedílnou součástí byl platový výměr ze dne 19. 6. 2017. Pracovní poměr skončil 30. 4. 2019 odchodem žalobkyně do starobního důchodu. Podle platového výměru byla žalobkyně zařazena do 5. platové třídy a 8. platového stupně. Podle žalobkyně byl ale platový tarif stanoven nesprávně, neboť jí nebyla započítána praxe. Pokud by u ní zaměstnavatel správně zohlednil započitatelnou praxi, byla by zařazena do 12. platového stupně. Podle žalobkyně byl v daném případě porušen princip stejného platového ohodnocení, neboť jiné zaměstnankyně měly platový tarif stanoven se zohledněním započitatelné praxe. Za rozhodné období od července 2017 do února 2019 jí v důsledku nesprávného platového zařazení vznikla škoda ve výši 61 400 Kč, když v období od července do srpna 2017 její plat činil 15 430 Kč, přestože měl správně představovat 19 470 Kč, v období od září do října 2017 její plat představoval 16 770 Kč, přestože správně se mělo jednat o plat ve výši 19 470 Kč, v období od listopadu 2017 do prosince 2018 její plat činil 18 450 Kč, přestože měl představovat částku 21 420 Kč a v období od ledna do února 2019 její plat představoval 19 750 Kč, přestože měl činit 22 920. Podle žalobkyně u ní došlo k porušení principu stejného odměňování a platového ohodnocení podle ustanovení § 16 odst. 1 a § 110 odst. 1 zákoníku práce. Žalobkyně se proto obrátila na Oblastní inspektorát práce a žalovanou vyzvala k úhradě žalované částky předžalobní výzvou ze dne 18. 7. 2019.

2. Žalobkyně po poučení ze strany soudu doplnila skutková tvrzení a označila důkazy, uvedla, že dosáhla středního odborného vzdělání bez maturity, absolvovala řadu kurzů, zlepšovala svou kvalifikaci a její započitatelná praxe s ohledem na potvrzení o zaměstnání představuje 41 let.
3. Žalovaná se k žalobě vyjádřila a uvedla, že nárok neuznává. Podle žalované u žalobkyně nebyl porušen princip stejného odměňování, neboť tato zásada rovného zacházení je použitelná pouze u srovnatelných subjektů za srovnatelných podmínek. U žalobkyně byl pracovní poměr založen pracovní smlouvou ze dne 19. 6. 2017, jednalo se tedy o novou zaměstnankyni, u níž se odměňování řídilo platovým předpisem č. 1/2016 a č. 1/2018, který vycházel z ust. § 6 nařízení vlády č. 341/2017. Podle tohoto ustanovení měl zaměstnavatel možnost stanovit platový tarif v rozpětí platových stupňů v případě 1. až 5. platové třídy. Proto byla žalobkyně podle těchto vnitřních předpisů jako nově nastoupivší zaměstnankyně zařazena do 5. platové třídy a 8. platového stupně. U žalobkyně nedošlo k žádné nerovnosti, zaměstnavatel postupoval podle zákona a podle právních předpisů. Podle žalované se žalobkyně srovnává se zaměstnanci, jejichž pracovní poměry byly založeny dřívějšími pracovními smlouvami (z let 1990, 1998 nebo 2008), byly to původní zaměstnankyně Domova Adam Dřevohostice, které žalovaná převzala sloučením s tímto zařízením k 1. 1. 2016. Jejich plat byl stanoven podle vnitřních předpisů tohoto zařízení a žalovaná nechtěla zhoršit jejich pracovní postavení.
4. Napadeným rozsudkem soud prvního stupně žalobě vyhověl, žalovanou zavázal k doplacení odměny za práci ve výši 61 400 Kč s příslušenstvím představující zákonné úroky z prodlení ve výši 10 % ročně z žalované částky od 4. 8. 2019 do zaplacení, výrokem II rozhodl o nákladech řízení dle procesní úspěšnosti. Soud prvního stupně dovodil, že žaloba je důvodná, neboť žalovaná při určení platového tarifu žalobkyně porušila ust. § 16 zákoníku práce, tj. zásadu rovného zacházení při odměňování zaměstnanců. Podle soudu prvního stupně v řízení bylo prokázáno, že žalovaná nezapočetla žalobkyni na rozdíl od jiných srovnávaných zaměstnankyň vykonávající stejnou práci roky odborné praxe, ač tak učinit měla, a to s odkazem na svůj vnitřní platový předpis s tvrzením, že se jedná o nový pracovní vztah. Soud prvního stupně dovodil, že vnitřní předpisy zaměstnavatele nesmí být v rozporu se zákonem či jiným právním předpisem a nesmí bezdůvodně znevýhodňovat zaměstnance před ostatními zaměstnanci vykonávající stejnou práci srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti konané ve stejných nebo obdobných pracovních podmínkách, při stejné nebo srovnatelné pracovní výkonnosti a výsledcích práce. Proto je požadavek žalobkyně na doplatek mzdy důvodný, žalobkyně nebyla na rozdíl od jiných zaměstnankyň žalované vykonávající stejnou práci, stejné náročnosti, zařazena do vyššího platového stupně, když jí nebyla započtena odborná praxe. Tím, že žalovaná pominula započitatelnou praxi, se podle soudu dopustila vůči žalobkyni nerovného zacházení.

5. Žalovaná s rozhodnutím soudu prvního stupně nesouhlasila, rozhodnutí napadla odvoláním, ve kterém namítala, že institut rovnosti nelze chápat paušálně. Tato zásada je uplatnitelná za srovnatelných podmínek, podle žalované se daném případě srovnávají nesrovnatelní zaměstnanci, neboť žalobkyně byla zaměstnankyní, u níž byl založen pracovní poměr nově v roce 2017 a nelze ji proto srovnávat se zaměstnankyněmi, které k žalované přešly po sloučení k 1. 1. 2016. Podle žalované k žádnému nerovnému zacházení nedošlo. Žalobkyně znala platové podmínky žalované před svým nástupem a uzavřením pracovní smlouvy. Pokud by odvolací soud shledal rozhodnutí soudu prvního stupně správné, bude to diskriminační vůči jiným zaměstnancům žalované, kteří u žalované nastoupili po 1. 1. 2016. Proto se žalovaná odvoláním domáhala změny rozhodnutí soudu prvního stupně tak, aby odvolací soud žalobu v celém rozsahu zamítnul.
6. Naopak žalobkyně se k odvolání vyjádřila tak, že odvolání není důvodné, podle žalobkyně v řízení bylo nepochybně prokázáno nerovné zacházení v odměňování zaměstnanců a rozdílný přístup žalované k odměňování zaměstnanců, kteří vykonávali stejnou práci za srovnatelných podmínek. Žalobkyně i nadále trvala na tom, že byla při odměňování ze strany žalované znevýhodněna, neboť při stanovení platového tarifu jí nebyla zohledněna započitatelná praxe, ač tak učiněno být mělo, neboť u jiných zaměstnanců praxe započítána byla. Podle žalobkyně v případě žalované byla výše platu de facto odvislá od délky pracovního poměru mezi účastníky a podle žalobkyně se v žádném případě nejedná o zákonný a důvodný parametr platového tarifu.
7. Krajský soud jako soud odvolací podle § 10 odst. 1 o. s. ř. z podnětu podaného odvolání přezkoumal rozsudek soudu prvního stupně, jakož i řízení jemu předcházející v souladu s ust. § 212 o. s. ř. a § 212a odst. 1, odst. 5 o. s. ř. a dospěl k závěru, že odvolání žalované není důvodné.
8. Podle ustanovení § 16 odst. 1 zákoníku 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 peněžité hodnoty, o odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání.
9. Podle ustanovení § 110 odst. 1 zákoníku práce za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty přísluší všem zaměstnancům u zaměstnavatele stejná mzda, plat nebo odměna z dohody.
10. Podle § 110 odst. 2 zákoníku 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.
11. Podle § 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.
12. Podle § 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.
13. Podle § 123 odst. 2 zákoníku práce zaměstnavatel zařadí zaměstnance do platové třídy podle druhu práce sjednaného v pracovní smlouvě a v jeho mezích na něm požadovaných nejnáročnějších prací.
14. Podle § 123 odst. 3 zákoníku práce zaměstnavatel zařadí vedoucího zaměstnance do platové třídy podle nejnáročnějších prací, jejichž výkon řídí nebo které sám vykonává.
15. Podle § 123 odst. 4 zákoníku práce 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 „započitatelná praxe“).
16. Podle § 123 odst. 5 zákoníku práce platové tarify se stanoví v 16 platových třídách a v každé z nich v platových stupních. Platové tarify se zaokrouhlují na celé desetikoruny nahoru.

17. Podle § 4 odst. 1 nařízení vlády č. 341/2017 Sb. 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.
18. Podle § 5 odst. 1 nařízení vlády č. 341/2017 Sb. 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.
19. Podle § 6 nařízení vlády č. 341/2017 Sb. 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.
20. Právní úprava rovného zacházení se zaměstnanci a zákaz diskriminace je rozvedením rovnosti v důstojnosti a právech člověka podle Listiny základních práv a svobod. Zásada rovného zacházení vyplývající z ust. § 16 zákoníku práce představuje povinnost zaměstnavatele určitým způsobem zacházet s vlastními zaměstnanci, a to včetně zaměstnanců agentury práce, kteří byli zaměstnavateli uživatelem přidělení. Zákoník práce ukládá zaměstnavateli zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní, mzdové a platové podmínky, o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžitě hodnoty, o odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání. Ze zásady rovného zacházení vyplývá požadavek, aby právní předpisy, kolektivní smlouvy či praxe zaměstnavatele bezdůvodně nezvýhodňovaly ani neznevýhodňovaly zaměstnance před ostatními srovnatelnými zaměstnanci.
21. Zákoník práce garantuje právo na stejnou odměnu za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty pro všechny zaměstnance téhož zaměstnavatele, ať už konají práci v pracovním poměru nebo na základě některé z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. 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. U zaměstnanců odměňovaných platem je rovnost při odměňování do jisté míry garantována vymezením jednotlivých 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). Protože platový tarif může ve skutečnosti vyjádřit pouze relativní hodnotu práce, zahrnuje plat další složky, které mají sloužit k přesnějšímu ocenění práce jednotlivých zaměstnanců.
22. Článek 28 Listiny základních práv a svobod zaručuje zaměstnanci právo nejen na odměnu za práci, ale právo na spravedlivou odměnu. Tím Listina základních práv a svobod spolu s článkem 3 vytváří ústavní základ pro vyloučení diskriminace při odměňování závislé práce.
23. Z právní úpravy obsažené v ust. § 122 zákoníku práce vyplývá, že plat je definován jako peněžitě plnění poskytované za práci zaměstnancům zaměstnavatelů, jejichž taxativní výčet stanoví § 109 odst. 3 zákoníku práce. Jedná se o zaměstnance, kteří jsou odměňováni z veřejných zdrojů (prostředků ze státního rozpočtu, z ostatních veřejných rozpočtů a veřejného zdravotního pojištění). Úprava platových poměrů vedeného okruhu zaměstnanců vyjadřuje zájem státu na řádném využívání těchto finančních zdrojů a má proto přísně regulační charakter. Tomu odpovídá i kogentní povaha jednotlivých ustanovení, která je ještě zdůrazněna v § 122 odst. 1, podle kterého není možné určit plat jiným způsobem, v jiném složení a v jiné výši, než stanoví zákoník práce a právní předpisy vydané k jeho provedení, pokud zvláštní právní předpis nestanoví jinak. Konkrétně to znamená, že zaměstnavatel je povinen dodržet u jednotlivých složek platu zákonem stanovenou časovou, měsíční nebo hodinovou formu, je povinen respektovat strukturu platu a podmínky pro poskytování jeho

jednotlivých složek, nemůže ani založit právo na složky platu, které zákoník práce neupravuje, ani poskytování některých složek platu vyloučit, nebo nemůže stanovit nebo sjednat platová práva vyšší nebo naopak nižší, než stanoví zákoník práce, nebo prováděcí nařízení vlády.

24. Platový tarif je základní nárokovou složkou platu. Výše platových tarifů je odstupňována v závislosti na složitosti, odpovědnosti a namáhavosti vykonávané práce (platové třídy) a na míře praktických zkušeností, kterých zaměstnanec nabyl předchozím výkonem práce (platovém stupni). Zaměstnanci přísluší platový tarif stanovený pro platovou třídu a platový stupeň, do kterých je zařazen. Při tomto způsobu stanovení platového tarifu dochází ke kombinaci dvou základních principů využívaných tradičně pro odměňování, a to principu kvalifikace, který zohledňuje míru nutné teoretické přípravy pro výkon jednotlivých prací a principu kariérního, který vychází z rozsahu praktických zkušeností využitelných pro výkon požadované práce. Stupnice platových tarifů stanoví nařízení vlády v přílohách 1 až 5., platové tarify uvedené v těchto stupnicích přísluší zaměstnancům, kteří pracují po stanovenou týdenní pracovní dobu.
25. Rozhodujícím kritériem pro zařazení zaměstnance do platové třídy je druh práce sjednaný v pracovní smlouvě (popř. vyplývající ze jmenování). Zaměstnavatel je povinen zařadit zaměstnance do platové třídy podle nejnáročnějších prací, jejichž výkon na něm v rámci sjednaného druhu práce požaduje. Právně závazným podkladem pro zařazování zaměstnanců do platových tříd je katalog prací vyplývající z nařízení vlády č. 222/2010. Tento katalog prací tvoří seznam prací od nejjednodušších rutinních až po nejnáročnější práce koncepčního a systémového charakteru. Jednotlivé práce jsou podle kritérií stanovených v § 110 rozděleny do 16 platových tříd.
26. Do platového stupně zařadí zaměstnavatel zaměstnance v závislosti na době započitatelné praxe. Započitatelná praxe zahrnuje jednak doby předchozího výkonu práce, jednak tzv. náhradní doby vztahující se k péči o dítě a k výkonu vojenské služby. Podmínky a míru zápočtu jednotlivých dob do započitatelné praxe stanoví § 4 nařízení vlády, základním kritériem pro míru zápočtu předchozí praxe je, zda byla tato praxe získána v oboru požadované práce. Praxí v oboru požadované práce se rozumí výkon práce, pro kterou jsou potřebné znalosti stejného nebo obdobného zaměření jako pro výkon požadované práce. Tato praxe se započítává v plném rozsahu.
27. Zvláštní způsob určení platového tarifu ve smyslu shora citovaného § 6 nařízení vlády č. 341/2017 Sb. je koncipován jako výjimečný postup. Jeho uplatnění je odůvodněné u povolání nebo prací, při jejichž odměňování není určení platového stupně na základě započitatelné praxe účelné. Zaměstnavatel může v těchto případech vybrat zaměstnancům určitý platový tarif v rámci rozpětí platových tarifů stanovených pro nejnižší až nejvyšší platový stupeň v příslušné platové třídě. Nemusí přitom respektovat částky platových tarifů stanovené pro jednotlivé platové stupně, ale může v daném rozpětí stanovit platový tarif relativně jakoukoliv částkou. Podmínkou je, že se okruh zaměstnanců, jichž se zvláštní způsob určení platového tarifu týká a pravidla pro určení platového tarifu, sjednávají v kolektivní smlouvě nebo stanoví ve vnitřním předpise. Důvodem je vyloučení subjektivního přístupu zaměstnavatele a zajištění právní jistoty zaměstnance, pokud jde o podmínky odměňování jeho práce.
28. Při aplikaci dotčeného ustanovení § 6 příslušného nařízení je však třeba postupovat v kontextu s dalšími ustanoveními zákoníku práce, a to § 16 a § 110 nevylučuje. Pokud zaměstnavatel zvolí jiná kritéria pro stanovení platového tarifu, než je kritérium praxe, odpovídá za to, že je bude možno subsumovat pod hlediska uvedená v § 109 odst. 4 a § 110 odst. 3 a 5 zákoníku práce a že nedojde k jejich dublování tak, aby nebyly některé aspekty hodnocené práce oceněny dvakrát. Již samotná volba hledisek je velmi problematická, protože složitost, odpovědnost a namáhavost jsou hlediska určující pro platovou třídu, obtížnost pracovních podmínek je zase ohodnocena příplatky za práci ve zvláštním režimu práce (v noci, v přesčas, v sobotu a neděli, ve svátek, v rozdělené směně), zvláštním příplatkem a příplatkem za ztížené pracovní prostředí a k ocenění výkonnosti slouží osobní příplatek, odměna a cílová odměna. K dispozici tak zůstávají pouze hlediska spadající do okruhu pracovní způsobilosti a pracovních schopností, kterými jsou například odborná způsobilost, flexibilita, specializace, tvůrčí invence, koncepčnost, odpovědnost, rozhodnost, kreativita, logické myšlení, pohotový úsudek, loajalita. Je však zřejmé, že oproti hledisku praxe jde o kritéria obtížně objektivně

hodnotitelná. Volba samotných hledisek je však pouze prvním krokem pro objektivní a spravedlivý postup, je dále třeba stanovit poměr důležitosti mezi jednotlivými hledisky navzájem a odstupňovat jednotlivá zvolená hlediska, včetně toho, že je třeba jim přiřadit určitou hodnotu.

29. Pokud jde o skutkový závěr soudu prvního stupně, tak podle odvolacího soudu tento soud náležitě a úplně zjistil skutkový stav věci, odvolací soud na takto zjištěný skutkový stav věci v celém rozsahu odkazuje a jeho závěry přejímá. V průběhu řízení bylo bezpečně prokázáno, že mezi účastníky byl na základě pracovní smlouvy ze dne 19. 6. 2017 založen pracovní poměr, že žalobkyně pro žalovanou pracovala jako pracovník v sociálních službách a pracovní poměr skončil odchodem žalobkyně do starobního důchodu 30. 4. 2019. Nedílnou součástí pracovní smlouvy byl platový výměr ze dne 19. 6. 2017, podle kterého byla žalobkyně pro účely odměňování zařazena do 5. platové třídy podle nařízení vlády o katalogu prací č. 222/2010 Sb. a s odkazem na zvláštní způsob určení platového tarifu podle § 6 nařízení vlády č. 341/2017 Sb., případně č. 564/2006 Sb. do 8. platového stupně. O zařazení žalobkyně do 5. platové třídy nebylo mezi účastníky sporu. Základní sporná otázka spočívala v tom, zda bylo správné její zařazení do 8. platového stupně bez zohlednění započitatelné praxe 38 let, resp. 41 let, či zda měla být žalobkyně správně zařazena do 12. platového stupně při zohlednění započitatelné praxe ve smyslu ust. § 123 odst. 4 zákoníku práce, jak žalobkyně tvrdila v žalobě a jak žalovaná učinila u jiných zaměstnanců, kteří vykonávali srovnatelnou práci.
30. Soud prvního stupně správně dovodil, že žalobkyně měla být pro účely odměňování zařazena do 12. platového stupně, neboť jí měla být zohledněna započitatelná praxe. Z předloženého potvrzení zaměstnavatele vyplývá, že žalobkyně pracovala v sociálních službách od roku 1974 do roku 2013 v Domově Na zámečku Rokytnice. Přesto, že žalobkyně žalované předložila potvrzení o zaměstnání, stejně jako doklady o dosažené kvalifikaci a absolvování kurzů, žalovaná ji praxi nezapočetla s ohledem na vnitřní předpisy č. 1/2016, resp. 1/2018 a žalobkyni zařadila do 8. platového stupně. Takový postup nepovažuje odvolací soud za správný a v poměrech posuzované věci jej nelze opřít ani o § 6 nařízení vlády č. 341/2017 Sb. Odvolací soud ve shodě se soudem prvního stupně považuje zařazení žalobkyně do 8. platového stupně za pochybení na straně zaměstnavatele, které vedlo k nižšímu platu, než na jaký měla žalobkyně dle právních předpisů nárok.
31. Odvolací soud zdůrazňuje, že nepochybně právo zaměstnavatele stanovit platový tarif zvláštním způsobem, takový postup však musí respektovat všechny základní zásady a hodnoty vyplývající z pracovního práva, skutečnosti, na nichž pracovní právo stojí, včetně zásady rovného zacházení, práva na spravedlivou odměnu, zákaz bezdůvodného znevýhodňování, resp. zákaz bezdůvodného zvýhodňování. Podle odvolacího soudu v posuzované věci právě k takovému bezdůvodnému zvýhodňování u žalované došlo. Postup zvolený žalovanou v podstatě vedl k tomu, že v rozhodné době, za kterou se žalobkyně domáhá doplatku platu, pracovaly u žalované dvě kategorie zaměstnanců. Na jedné straně to byli zaměstnanci, u kterých žalovaná při stanovení platového tarifu zohlednila započitatelnou praxi a jejichž platový stupeň byl vyšší (viz srovnání zaměstnanců žalované uvedené v bodech 11 a 12 napadeného rozsudku) a na druhé straně žalobkyně, u níž žádná praxe započtena nebyla právě s odkazem na ust. § 6 příslušného nařízení vlády a vnitřní předpisy. V posuzované věci odvolací soud právě v tomto rozdílném přístupu k odměňování zaměstnanců, kteří vykonávají srovnatelnou práci za stejných podmínek, shledává porušení zásady rovného zacházení a spravedlivého odměňování, neboť žalovaná přistupovala ke srovnatelné skupině zaměstnanců v sociálních službách nerovným způsobem, aniž by pro to byl jakýkoli právní důvod. Za takový relevantní důvod nelze považovat ani skutečnost, že zvýhodnění zaměstnanci přešli k žalované sloučením s jinou organizací (Domov Adam Dřevohostice), na rozdíl od žalobkyně, s níž byl uzavřen pracovní poměr 19. 6. 2017. Takové rozdělení zaměstnanců na dvě kategorie nemá podle odvolacího soudu žádné opodstatnění. Jak již přitom dovodil Nejvyšší soud ČR např. v rozhodnutí sp. zn. 21 Cdo 2262/2018, tak k rozdílnému a nerovnému zacházení se zaměstnanci odměňovanými platem může dojít i v případě, kdy zaměstnavatel zaměstnance nezařadí (na rozdíl od jiných zaměstnanců vykonávajících stejnou práci nebo stejné hodnoty) do platové třídy nebo platového stupně v souladu s právními předpisy, nebo naopak v případě, kdy je zaměstnanec zařazen do platové třídy a platového stupně, sice v souladu s právními předpisy, avšak jiní zaměstnanci vykonávající

stejnou práci nebo práci stejné hodnoty jsou zařazeni do vyšší platové třídy či vyššího platového stupně.

32. Proto podle odvolacího soudu žalovaná pochybila, pokud nesprávně žalobkyni zařadila do 8. platového stupně, nezohlednila u ní na rozdíl od jiných zaměstnanců její započitatelnou praxi, o níž nebylo v řízení sporu a způsobila jí škodu představující rozdíl mezi vyplacenou odměnou a tím, jaká jí skutečně měla být vyplacena při určení platového tarifu se zařazením do 12. platového stupně. Rovněž žalovaná částka ve výši 61 400 Kč byla ze strany odvolacího soudu vyhodnocena po právu, neboť v období od 7-8/2017 pobírala žalobkyně plat ve výši 15 430 Kč, přestože plat ve 12. stupni 5. platové třídy dle přílohy činil 19 470 Kč. Rozdíl obou částek představuje 4 040 Kč, 2x po 4 040 Kč za rozhodné období dvou měsíců, dohromady 8 080 Kč. V období od 9-10/2017 představoval plat žalobkyně 16 770 Kč, přestože plat ve 12. stupni 5. platové třídy dle přílohy činil 19 470 Kč. Rozdíl obou částek představuje 2 700 Kč, 2x po 2 700 Kč za rozhodné období dvou měsíců, dohromady 5 400 Kč. V období od 11/2017 do 12/2018 představoval plat žalobkyně 18 450 Kč, přestože plat ve 12. stupni 5. platové třídy dle přílohy činil 21 420 Kč. Rozdíl obou částek představuje 2 970 Kč, 14x po 2 970 Kč za rozhodné období čtrnácti měsíců, dohromady 41 580 Kč. V období od 1-2/2019 představoval plat žalobkyně 19 750 Kč, přestože plat ve 12. stupni 5. platové třídy dle přílohy činil 22 920 Kč. Rozdíl obou částek představuje 3 170 Kč, 2x po 3 170 Kč za rozhodné období dvou měsíců, dohromady 6 340 Kč. Dohromady se jedná o částku ve výši 61 400 Kč a představuje újmu na straně žalobkyně, která je důsledkem nerovnosti při odměňování, projevem nespravedlivého odměňování, nedůvodného znevýhodnění žalobkyně a rozdílného stanovení platového tarifu u zaměstnanců, kteří vykonávali stejnou práci, stejné náročnosti, stejného obsahu a za srovnatelných podmínek. V neposlední řadě podle odvolacího soudu nerovnost při odměňování zaměstnanců byla způsobena i nevhodným nastavením pravidel vyplývajících z vnitřního předpisu, dle kterého určení platového tarifu a tím i výše platu záviselo na době, kterou zaměstnanec u žalované odpracuje. Ze všech těchto důvodů shledal odvolací soud odvolání žalované nedůvodné a ve smyslu ust. § 219 o. s. ř. rozhodnutí soudu prvního stupně jako věcně správné potvrdil, a to včetně výroku o nákladech řízení. Přiznané náklady řízení splňují všechna zákonná kritéria vyplývající z ust. § 142 odst. 1 o. s. ř.
33. Podle § 224 odst. 1 o. s. ř. platí ustanovení o nákladech řízení před soudem prvního stupně přiměřeně i pro řízení odvolací. Žalobkyně byla v odvolacím řízení procesně úspěšná, neboť odvolací soud potvrdil rozhodnutí soudu prvního stupně a odvolání žalované nevyhověl. Žalobkyně jako procesně úspěšný účastník řízení má podle § 142 odst. 1 o. s. ř. za použití § 224 odst. 1 o. s. ř. právo na účelně vynaložené náklady řízení. Náklady řízení představuje odměna právního zastoupení za dva úkony právní služby z tarifní hodnoty 61 400 Kč, 1 úkon podle § 7 advokátního tarifu vyhl. č. 177/1996 Sb. po 3 580 Kč, za účast u jednání odvolacího soudu a vyjádření k odvolání, celkem dva úkony po 3 580 Kč, tj. 7 160 Kč, dva režijní paušály po 300 Kč, celkem 600 Kč, dále jízdné z Brna do Ostravy tam a zpět, celkem ujetu 364 km osobním motorovým vozidlem Toyota RZ: 2BV 8753, při průměrné spotřebě 7,2 na 100 km, vyhláškové ceny nafty ve výši 44,10 Kč za litr, opotřebení ve vyhláškové ceně 5,20 Kč na jeden km představuje jízdné celkem 3 048,57 Kč a náhrada za ztrátu času šest půlhodin po 100 Kč, celkem 600 Kč a DPH ve výši 2 395,80 Kč, dohromady představují náklady odvolacího řízení u žalobkyně částku 13 804,40 Kč. Tyto náklady odvolacího řízení je žalovaná jako procesně neúspěšný účastník řízení povinna zaplatit žalobkyni do tří dnů do právní moci tohoto rozhodnutí k rukám jejího právního zástupce.

Poučení:

Proti tomuto rozhodnutí **je možno podat dovolání**, jestliže 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, a to ve lhůtě dvou měsíců od doručení tohoto rozhodnutí k Nejvyššímu soudu ČR prostřednictvím Okresního soudu v Přerově.

Nesplní-li povinný dobrovolně, co mu ukládá vykonatelné soudní rozhodnutí, může oprávněný podat návrh na soudní výkon rozhodnutí.

Ostrava 15. února 2023

Mgr. Tomáš Zubek v. r.
předseda senátu