

USNESENÍ

Městský soud v Praze jako soud odvolací rozhodl v senátě složeném z předsedkyně JUDr. Jitky Denemarkové a soudkyň Mgr. Patricie Adamičkové a Mgr. Andrey Grycové ve věci

žalobkyně: **D. Š.**, narozená dne xxx
bytem xxx
zastoupená advokátem Mgr. Sebastianem Machem
sídlem Slezská 2127/13, 120 00 Praha 2

proti
žalované: **Čxxx xxxA, xxx** IČO xxx
sídlem xxx
zastoupená advokátem Mgr. Janem Tulisem
sídlem Osadní 324/12a, 170 00 Praha 7

o zaplacení 75 094,96 Kč s příslušenstvím, o odvolání žalované proti mezitímnímu rozsudku Obvodního soudu pro Prahu 1 ze dne 18. února 2025, č. j. 21 C 154/2023-112,

takto:

Rozsudek soudu I. stupně **se ruší** a věc **se vrací** soudu I. stupně k dalšímu řízení.

Odůvodnění:

1. Mezitímním rozsudkem ze dne 18. 2. 2025 soud prvního stupně rozhodl, že základ nároku žalobkyně je dán (výrok I) a o výši nároku a náhradě nákladů řízení bude rozhodnuto v konečném rozhodnutí (výrok II).
2. Soud prvního stupně takto rozhodl v řízení, v němž se žalobkyně domáhá žalobou, podanou soudu dne 20. 10. 2023 ve znění jejích doplnění, proti žalované zaplacení částky 75 094,96 Kč s příslušenstvím z titulu neoprávněného krácení na mzdě v období od září 2020 do září 2022 (dále také „rozhodné období“). Podle žalobních tvrzení byla žalobkyně zaměstnankyní žalované na základě pracovní smlouvy ze dne 12. 5. 2017, s místem výkonu práce na xxx v obvodu Xxx, pracoviště xxx Xxx, a na pracovní pozici pracovník přepážky. Mzdovým výměrem ze dne 18. 3. 2020 byla žalobkyni určena základní tarifní hrubá mzda ve výši 21 240 Kč a mzdovým výměrem ze dne 17. 3. 2021 mzda ve výši 22 370 Kč. Srovnatelná zaměstnankyně žalované L.Š., která pracovala na stejné typové pozici a byla zařazena ve stejném tarifním stupni, avšak s místem výkonu v Praze, měla podle výplatních pásek za období od října 2020 do března 2021 základní tarifní hrubou měsíční mzdu ve výši 25 770 Kč a od dubna 2021 ve výši 26 790 Kč. Žalobkyni vznikla škoda ve výši rozdílu mezi žalobkyní dosaženou základní tarifní hrubou měsíční mzdou a základní tarifní hrubou měsíční mzdou srovnatelné zaměstnankyně, poníženou o příslušné povinné odvody. Žalobkyně vypočetla náhradu ve vztahu ke skutečně odpracované době, do výpočtu nezapočetla například náhrady za dovolenou.
3. Po vymezení dalších žalobních tvrzení a obrany žalované soud prvního stupně uvedl, jaká skutková zjištění učinil na základě provedených listinných důkazů, a učinil následující závěr o skutkovém stavu:

Shodu s prvopisem potvrzuje J.H.

4. Žalobkyně byla u žalované zaměstnána na základě pracovní smlouvy ze dne 12. 5. 2017. V rozhodném období pracovala na pozici pracovník přepážky, typová pozice 421070, tarifní stupeň 7, s místem výkonu práce oblastní xxx Xxx, pracoviště Xxx 1. Základní tarifní hrubá měsíční mzda žalobkyně v období od září 2020 činila 21 240 Kč, od 1. 3. 2021 činila 22 370 Kč. Pracovní poměr žalobkyně u žalované skončil dne 30. 9. 2022. Náplň práce žalobkyně spočívala v provádění transakcí pro zákazníky žalované na přepážce xxx (transakce vnitrostátních a mezinárodních listovních zásilek, vnitrostátních a mezinárodních balíkových podání, zajištění činnosti Czech POINT). Označená srovnatelná zaměstnankyně L.Š. pracovala u žalované v rozhodném období rovněž na pozici pracovník přepážky, typová pozice 421070, tarifní stupeň 7, na xxx Praha xxx. Mzda označené srovnatelné zaměstnankyně L.Š. v rozhodném období od září 2020 do března 2021 činila 25 770 Kč, od dubna 2021 činila 26 790 Kč. Další označený zaměstnanec M.S., jenž byl označen zejména k podpoře tvrzení žalobkyně, že žalovaná nezohledňuje při stanovování mezd kvantifikační kritérium provedených transakcí zaměstnanci, pracoval u žalované od počátku rozhodného období do června 2022 na pozici pracovník přepážky, typová pozice 421070, tarifní stupeň 7, na xxx Praha xxx. Mzda označeného zaměstnance M.S. od září 2020 do března 2021 činila 25 910 Kč, od dubna 2021 činila 26 940 Kč. Označený zaměstnanec J.M. pracoval u žalované v rozhodném období na pozici pracovník přepážky, typová pozice 421070, tarifní stupeň 7, na xxx Praha xxx. Mzda označeného zaměstnance J.M. v rozhodném období od září 2020 do března 2021 činila 25 580 Kč, od dubna 2021 činila 26 520 Kč. Náplň práce označených zaměstnanců spočívala v provádění transakcí pro zákazníky žalované na přepážce xxx (transakce vnitrostátních a mezinárodních listovních zásilek, vnitrostátních a mezinárodních balíkových podání, zajištění činnosti Czech POINT). Žalobkyně vykonávala práci v jednosměnném provozu s rovnoměrně rozvrženou pracovní dobou, zatímco označená srovnatelná zaměstnankyně L.Š. ve vícesměnném provozu s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou. Žalobkyně oproti označeným srovnatelným zaměstnancům provedla v rozhodném období méně xxx transakcí. Zaměstnankyně žalované L.H. pracovala u žalované na pozici pracovník přepážky, typová pozice 421070, tarifní stupeň 7, od 1. 1. 2020 do 31. 12. 2021. Do prosince 2021 pracovala na xxx Xxx, od 1. 1. 2021 na xxx Xxx. Xxx Xxx má otevírací dobu v rozsahu 54 hodin/týden, od pondělí do soboty a vyznačuje se vícesměnným provozem s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou. Xxx v Xxxu má otevírací dobou 35 hodin/týden, od pondělí do pátku, má jednosměnný provoz, rovnoměrně rozvrženou pracovní dobu. Základní hrubá měsíční mzda L.H. za období od října 2020 do února 2021 činila 20 200 Kč, v březnu 2021 činila 22 100 Kč a od dubna 2021 do prosince 2021 činila 22 900 Kč. Systém odměňování žalované se opírá o zařazení zaměstnanců do typových pozic, v rámci typové pozice jsou zařazeni do tarifního stupně, pro který je stanoveno rozmezí výše minimální a maximální základní tarifní hrubé měsíční mzdy, která jim může být určena. Systém typových pozic je u žalované určován na základě komplexního analytického hodnocení prací dle metodické příručky Modul AHP.
5. Zjištěný skutkový stav soud prvního stupně posoudil podle příslušných ustanovení zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění účinném do 30. 11. 2022 (dále jen „zákoník práce“), a dospěl k závěru, že práce vykonávaná žalobkyní je stejnou prací či prací stejné hodnoty jako práce vykonávaná označenou srovnatelnou zaměstnankyní L.Š., respektive označenými zaměstnanci M.S. a J. M.. Soud prvního stupně vyšel z prokázané skutečnosti, že žalobkyně, stejně jako zaměstnanci L.Š., M.S. a J.M., pracovali u žalované na stejné pracovní pozici a ve stejném tarifním stupni. Proto lze předpokládat, že jejich práce byla stejná či obdobná, a to s ohledem na vnitřní předpisy žalované, podle kterých jsou zaměstnanci žalované zařazeni do stejné typové pozice a stejného tarifního stupně s ohledem na stejnou či obdobnou složitost, odpovědnost či namáhavost práce.
6. Soud prvního stupně se zabýval faktickou náplní práce žalobkyně a označených zaměstnanců, a zjistil, že jejich činnost byla obdobná, respektive náplň práce žalobkyně a označených zaměstnanců

byla totožná. Připomněl, že zaměstnankyně L.Š. byla žalobkyní označena jako srovnatelná zaměstnankyně k žalobkyni, a M.S. a J.M. byli označeni podpůrně k tvrzení žalobkyně, že žalovaná nezohledňuje při stanovování mezd svým zaměstnancům kvantifikační kritérium ohledně provedených transakcí. M.S. pak nebyl zaměstnancem žalované po celé žalované období, avšak toliko do června 2022. Soud prvního stupně se tedy zabýval srovnatelností žalobkyně se zaměstnankyní L.Š.. Pokud jde o žalobkyní označenou zaměstnankyni L.H., která rovněž pracovala na stejné typové pozici a ve stejném tarifním stupni jako žalobkyně, avšak na xxx v xxx a Xxxu, pak tato byla označena k podpoře tvrzení žalobkyně, že žalovaná nerozlišuje při stanovení výše mzdy, zda zaměstnanci pracují v jednosměnném provozu s rovnoměrně rozvrženou pracovní dobou či ve vícesměnném provozu s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou.

7. Soud prvního stupně s poukazem na rozsudek Městského soudu v Praze ze dne 27. 2. 2018, č. j. 30 Co 8/2018-193, uvedl, že břemeno tvrzení a břemeno důkazní k prokázání skutečnosti, že ze strany žalované nedošlo k porušení zásady rovného zacházení ve mzdové oblasti ve vztahu k žalované stíhá žalovanou. Proto poskytl žalované poučení (při jednání 27. 9. 2024), aby tvrdila a prokazovala, jaká jednotlivá kritéria, jimiž odůvodňuje jiné odměňování srovnávaných zaměstnanců a jakým způsobem skutečně promítla do postupu při stanovení základní tarifní mzdy žalobkyně a označených zaměstnanců L.Š., M.S. a J.M., avšak žalovaná poskytla toliko obecný popis interních postupů stanovování mezd, nikoli konkrétní důkazy, že při stanovení mzdy těmto zaměstnancům v rozhodné době zohlednila kritéria uvedená v § 110 zákoníku práce. Soud prvního stupně konstatoval, že i po opakovaném poučení žalované bylo prokázáno jen to, že práce pracovníka přepážky v 7. tarifním stupni je ve své podstatě srovnatelná v Praze i v Xxx a její náročnost se nikterak zásadně neliší, byť faktické úkony, rozsah pracovní doby či výkon práce v jednotlivých částech dne se odlišuje. Vzhledem k tomu, že nelze najít dva naprosto totožné zaměstnance, kteří budou pracovat ve stejnou dobu a provedou stejné množství transakcí co do jednotlivého druhu poskytovaných služeb, soud prvního stupně se zabýval tím, zda množství vykonané práce žalobkyně a označené zaměstnankyně je srovnatelné či nikoli.
8. Pokud jde o kvantum vykonané práce žalobkyní a označených zaměstnanců v rozhodném období, soud vzal za prokázané, že v rozhodném období žalobkyně zpracovala více listovních zásilek vnitrostátních, poskytla více transakcí Western union, oproti tomu L.Š. zpracovala více hromadných podání. Není však zřejmé, na kolik zákazníkům daný počet hromadných podání připadal, když i toto je s ohledem na náročnost práce třeba zohlednit. L.Š. sice provedla více transakcí balíkových zásilek vnitrostátních, nikoliv ale ve značně odlišné výši. Soud nepřisvědčil tvrzení žalobkyně (zjevně žalované – pozn. odvol. soudu), že zaměstnankyně L.Š. konala složitější práci, pokud zpracovala více mezinárodních zásilek, neboť i žalobkyně zpracovávala mezinárodní zásilky. Složitost práce tedy byla u žalobkyně i L.Š. stejná. Soud poukázal na to, že M.S. provedl oproti L.Š. podstatně více transakcí, avšak v jejich mzdě se to neodrazilo.
9. Podle soudu prvního stupně by odlišné kvantum práce mohlo být kritériem pro odlišné stanovení mzdy, muselo by se tak ale díť na základě transparentních pravidel, která jsou zaměstnancům známá a zaměstnavatelem dodržována. V daném případě bylo naopak zjištěno, že zaměstnanci M.S. a L.Š. vykonávali značně odlišné kvantum práce, avšak byli odměňováni téměř totožně. Soud dílčím způsobem uzavřel, že žalovaná nezohledňuje ve mzdě, že zaměstnanec M.S. provedl podstatně více transakcí, jak vůči žalobkyni, tak vůči zaměstnankyni L.Š., avšak se zaměstnankyní Š. měl srovnatelnou mzdu, tedy odlišný počet provedených transakcí se do mzdy zaměstnanců pracujících v Praze nijak výrazně nepromítl.
10. Žalovaná formálně zavedla systém hodnocení práce svých zaměstnanců a jejich kategorizace do typových pozic reflektující požadavky § 110 zákoníku práce, na což navazuje systém odměňování založený na tarifních stupních odpovídajících jednotlivým typovým pozicím. Rozhodování o výši

základní tarifní hrubé měsíční mzdy probíhá na úrovni globální (celopodnikové) na základě plánu mzdových nákladů a v rámci něj je vedoucím zaměstnancům přidělen objem nad tarifní mzdy pro jednotlivé typové pozice. Soud prvního stupně má za to, že pokud žalovaná zařadí zaměstnance do jedné typové pozice a jednoho tarifního stupně, pak sama předpokládá, že složitost, odpovědnost a namáhavost jejich práce bude obdobná. Soud prvního stupně tedy dospěl k závěru, že žalovaná nezohledňovala kvantitativní hledisko transakcí při stanovení mezd svých zaměstnanců. Soud neshledal, že by odlišný počet transakcí daného typu provedený žalobkyní a označenými zaměstnanci byl podstatným kritériem pro posouzení odlišnosti či jiné hodnoty jejich práce.

11. Podle soudu prvního stupně neobstojí ani tvrzení žalované stran odlišení odměňování z hlediska splněných kvalifikací, když odlišnost ve splněných kvalifikacích žalobkyně a L.Š. neměla na výkony práce značný dopad. Pokud jde o tvrzení žalované, že žalobkyně měla rovnoměrně rozvrženou pracovní dobu, zatímco srovnatelná zaměstnankyně L.Š. pracovala v nerovnoměrně rozvržené pracovní době, pak žalovaná neprokázala, že toto kritérium u svých zaměstnanců zohledňovala, když v řízení bylo prokázáno, že jiná zaměstnankyně žalované L.H., pracovala u žalované v jednom období na xxx s rovnoměrně rozvrženou pracovní dobou a v jiném období s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou, avšak tato skutečnost neměla vliv na výši její mzdy. Žalovaná tedy neprokázala, že by předmětné kritérium, spočívající v rovnoměrném či nerovnoměrném rozvržení pracovní doby, jakkoli zohledňovala.
12. Pokud žalovaná tvrdila, že při stanovení základní tarifní hrubé měsíční mzdy označených zaměstnanců zohlednila kvantum provedené práce, rozdílné podmínky jednotlivých pracovišť, splněné kvalifikace zaměstnanců, rozdílně rozloženou pracovní dobu, pak svá tvrzení ani po opakovaném poučení soudem neprokázala, toliko setrvala na tvrzení, že práce žalobkyně a označených zaměstnanců je odlišná, a proto nelze matematicky vyjádřit, jak jim byla mzda s ohledem na uvedená kritéria stanovena. Soud prvního stupně se s tímto názorem žalované neztotožnil, neboť práce žalobkyně a označených zaměstnanců byla stejná, zaměstnanci prováděli stejné úkoly, toliko odlišného rozsahu, nikoli ale takového, aby se nejednalo o práci stejné hodnoty ve smyslu ust. § 110 zákoníku práce. Sama žalovaná nastavila své interní procesy takovým způsobem, že jí prováděná kategorizace práce do typových pozic má zásadně odrážet kritéria vymezující stejnou práci nebo práci stejné hodnoty podle § 110 zákoníku práce, a pokud tak sama žalovaná zařadila žalobkyni i srovnávané zaměstnance na stejnou typovou pozici, vyplývá z toho důvodný předpoklad, že se v jejich případě jednalo o stejnou práci nebo práci stejné hodnoty podle § 110 zákoníku práce.
13. Podle soudu prvního stupně z provedeného dokazování nijak nevyplývá, že by žalovaná jakkoli ve své mzdové praxi reálně uplatňovala kritéria podle § 110 zákoníku práce nad rámec kategorizace práce do typových pozic a následného zařazování jednotlivých pracovníků do nich a tím i do tarifních stupňů. Naopak bylo prokázáno, že samotná diferenciací probíhá jen na úrovni typových pozic a další rozlišování je zajišťováno zcela netransparentním ročním hodnocením zaměstnanců vedoucími pracovníky.
14. Žalovaná neunesla břemeno důkazní, naopak z tvrzení a dokazování vyplynulo, že byla zohledňována spíše historická zkušenost, nikoliv kritéria podle § 110 zákoníku práce ve vztahu k jednotlivým zaměstnancům. Žalovaná tvrzená kritéria, jež mají odlišovat žalobkyni od označené zaměstnankyně L.Š., popřípadě od zaměstnanců M.S. a J.M., v praxi při stanovování mezd nezohledňovala. Na výzvu soudu nebyla schopna konkrétně tvrdit, natož prokázat na základě jakých pravidel a v jaké výši se tvrzená kritéria (kvalita odvedené práce, odlišnost kvalifikací, rovnoměrné a nerovnoměrné rozvržení pracovní doby) odrazilo na výši mezd jednotlivých zaměstnanců. Soud prvního stupně uzavřel, že předmětný rozdíl v základní tarifní mzdě žalobkyně

představuje její neoprávněné krácení na mzdových nárocích odporující ustanovení § 110 zákoníku práce, a proto rozhodl, že základ žalobkyní uplatňovaného nároku je dán.

15. Proti rozsudku podala žalovaná přípustné a včasné odvolání. Namítala, že soud prvního stupně neposoudil věc správně po právní stránce, neboť nepřihlédl k žalovanou tvrzeným skutečnostem a jí označeným důkazům a na základě provedených důkazů dospěl k nesprávným skutkovým zjištěním. Žalovaná nesouhlasí se závěry soudu prvního stupně prezentovanými v odůvodnění napadeného rozsudku, ani s jeho procesním postupem. Zejména považuje za nesprávný právní závěr, že práce na rozličně zatížených pracovištích je automaticky prací stejné hodnoty a setrvává na tom, že zaměstnanci pracující v jiných parametrech podle § 110 zákoníku práce nemají být shodně odměňováni. Jestliže se práce žalobkyně lišila od práce jí označených srovnávaných zaměstnanců, nemohla být žalobkyni odlišným odměňováním způsobena škoda. Žalovaná považuje za nesprávný názor soudu, že rozdílné mzdy nemohou být legitimně odůvodněny vyšší či jinak kvalitativně náročnější a co do intenzity náročnější prací porovnávaných zaměstnanců. Názor soudu prvního stupně popírá existenci kritéria výslovně stanoveného zákonem, rovněž ignoruje povahu žalované jako státního podniku poskytujícího veřejnou službu, který musí své služby poskytovat i v oblastech, kde je po službách výrazně menší poptávka a logicky je pak zatížení pracovníků na těchto pracovištích výrazně menší než v hustě osídlených oblastech. Žalovaná vytýká soudu, že nesprávně nepovažoval za rozhodné, že pracoviště porovnávaných zaměstnanců vykazují náročnější směnné provozy či větší množství komplikovaných transakcí. Soud nezohlednil obrovské rozdíly v intenzitě práce a odlišnosti agendy na jednotlivých pracovištích. Závěry soudu vyznívají tak, že zaměstnavatel v podstatě není oprávněn přihlížet k různému zatížení a specializaci jednotlivých přepážek v rámci jedné typové pozice. Tím se podle žalované popírá skutečná realita, v níž pracoviště porovnávaných zaměstnanců čelí běžně podstatně většímu počtu klientů, komplikovanějším transakcím a nerovnoměrnému rozvrhu práce, což činí jejich práci zásadně nesrovnatelnou co do příslušných kritérií § 110 zákoníku práce. Žalovaná dále poukázala na rozdílnou povahu sporu o náhradu mzdy z důvodu porušení zásady rovného odměňování a sporů o porušení zákazu diskriminace z nepřipustných důvodů. Žalobkyně netvrdila, že by s ní bylo zacházeno rozdílně z diskriminačního důvodu, pouze odkazovala na to, že její mzda byla nižší ve srovnání s jinými zaměstnanci žalované. Takové tvrzení samo o sobě nezakládá diskriminační spor ve smyslu antidiskriminační legislativy, nýbrž spor o dodržení principu rovného odměňování podle § 110 odst. 1 zákoníku práce. Z toho také vyplývá odlišný režim důkazního břemene, zaměstnanec musí v řízení nejen tvrdit, ale i prokázat, že s ním bylo skutečně zacházeno zakázaným způsobem. Usnadnění důkazní situace zaměstnance se týká pouze otázky motivu. Avšak v běžném pracovněprávním sporu, pokud není tvrzen diskriminační důvod, platí obecné pravidlo, že každý účastník nese důkazní břemeno ke svým tvrzením. Žalobkyně neuváděla tvrzení o diskriminačním motivu, proto nemohlo dojít k přenosu důkazního břemene podle § 133a o. s. ř. na žalovanou. Soud měl naopak trvat na tom, aby žalobkyně prokázala splnění podmínek svého nároku, tedy, aby doložila, že ona a srovnávaný zaměstnanec vykonávají stejnou práci či práci stejné hodnoty, a že rozdíl v jejich odměňování není podložen žádným objektivním faktorem. Pokud žalobkyně takové důkazy neoznačila či nepředložila, měl soud již z tohoto důvodu žalobu zamítnout. Žalovaná poukázala na ustanovení § 110 odst. 1 zákoníku práce s tím, že pokud není shoda (srovnatelnost) v některém z těchto stanovených kritérií, nejedná se o stejnou práci nebo práci stejné hodnoty. Zásada rovného odměňování vyžaduje porovnání zaměstnanců z hlediska všech uvedených hledisek.
16. Shodná typová pozice sama o sobě neznamená automaticky „stejnou práci“ ve smyslu § 110 zákoníku práce, rozhodující je skutečný obsah, podmínky a nároky práce. V řízení byly prokázány významné rozdíly mezi prací žalobkyně a prací L.Š.. Žalovaná argumentovala ve prospěch závěrů, že paní Š. dosahovala v rozhodném období výrazně vyššího výkonu než žalobkyně ve většině sledovaných služeb, že z hlediska odborné a organizační náročnosti byla práce L.Š. výrazně

složitější, vykazovala vyšší intenzitu práce, která pak přináší vyšší fyzickou a psychickou zátěž zaměstnance. Konkrétní spektra vykonávaných činností se lišila, xxx Praha xxx a xxx zajišťují širší okruh služeb a obsluhují mnohem větší množství klientů, včetně firemní klientely. Paní Š. ve značné míře obsluhovala mezinárodní xxx služby, dvojnásobnou intenzitu práce měla její práce u balíkových zásilek. Za složitější lze považovat i obsluhu specializovaných služeb typu Czech POINT. Popsané rozdíly prokazují výrazně vyšší intenzitu práce u paní Š. i pana Střálky, neboť její pracovní doba byla vyplněna větším množstvím operací a ve vyšším tempu. Zvýšená intenzita přináší také vyšší fyzickou a psychickou zátěž zaměstnance. Rozdíly jsou i v pracovních podmínkách, jde zejména o odlišný pracovní režim a s tím související rozvržení pracovní doby. Paní Š. byla zaměstnána na xxx s večerním provozem, pracovala pravidelně až do 20:00 hod a zejména v roce 2021 v 10hodinových směnách, zatímco žalobkyně pracovala v běžném denním režimu s nejdelší sménou do 18:15 hod, většinou však do 16:00 hod. Vícesměnný a nepravidelný režim je pro zaměstnance podstatně obtížnější než režim jednosměrný. Dalším faktorem je samotné pracovní prostředí, kdy větší městské xxx bývají umístěny ve frekventovaných lokalitách. Pokud jsou dva zaměstnanci nesrovnatelní, není možné porovnávat jejich mzdu a není zájem na jejich shodném odměňování. Pokud jde o srovnání pracovní výkonnosti a výsledků práce, pak bylo prokázáno, že pracovní výsledky paní Š. byly vyšší než výsledky žalobkyně, neboť paní Š. zvládla zpracovat téměř dvojnásobný objem zásilek, realizovala mnohem více speciálních služeb. Rozhodující je také kvantitativní hledisko. Práce žalobkyně nebyla shodná s prací označené srovnávané zaměstnankyně, byla méně náročná z hlediska pracovních podmínek a žalobkyně měla také nesrovnatelně kratší zkušenost. Paní Š. nemůže představovat platného komparátora pro posouzení nároku na rovné odměňování. Vnitřní směrnice, kterými soud prvního stupně obsáhle argumentoval, nikdy nemohou, ani nemají za cíl, zohlednit veškeré faktory podle § 110 zákoníku práce. Jednalo se pouze o východisko, nikoliv o obsáhlá pravidla. Žalovaná v průběhu řízení prokázala, že žalobkyně a paní L.Š. nejsou vzájemně srovnatelnými zaměstnanci z hlediska § 110 zákoníku práce a z tohoto důvodu nemohla být žalobkyni způsobena vzhledem k označené srovnatelné zaměstnankyni žádná škoda. Žalovaná navrhl, aby odvolací soud změnil napadený rozsudek tak, že se žaloba v plném rozsahu zamítá popřípadě, aby napadený rozsudek zrušil a věc vrátil soudu prvního stupně k dalšímu řízení.

17. Žalobkyně se k odvolání nevyjádřila.
18. Odvolací soud přezkoumal z podnětu podaného odvolání napadený rozsudek soudu prvního stupně i řízení, které jeho vydání předcházelo, postupem podle § 212 a § 212a odst. 1, 5 o. s. ř., bez projednání věci při jednání odvolacího soudu [§ 214 odst. 2 písm. d) o. s. ř.] a shledal, že dosud nejsou splněny podmínky ani pro potvrzení, ani pro změnu napadeného rozsudku.
19. Podle § 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.

Podle § 109 odst. 1 zákoníku práce za vykonanou práci přísluší zaměstnanci mzda, plat nebo odměna z dohody za podmínek stanovených tímto zákonem, nestanoví-li tento zákon nebo zvláštní právní předpis jinak.

Podle § 109 odst. 3 zákoníku práce mzda a plat se poskytují podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce, podle obtížnosti pracovních podmínek, podle pracovní výkonnosti a dosahovaných pracovních výsledků.

Podle § 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.

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.

Podle § 110 odst. 3 zákoníku práce složitost, odpovědnost a namáhavost práce se posuzuje podle vzdělání a praktických znalostí a dovedností potřebných pro výkon této práce, podle složitosti předmětu práce a pracovní činnosti, podle organizační a řídicí náročnosti, podle míry odpovědnosti za škody, zdraví a bezpečnost, podle fyzické, smyslové a duševní zátěže a působení negativních vlivů práce.

Podle § 110 odst. 4 zákoníku práce, pracovní podmínky se posuzují podle obtížnosti pracovních režimů vyplývajících z rozvržení pracovní doby, například do směn, dnů pracovního klidu, na práci v noci nebo práci přesčas, podle škodlivosti nebo obtížnosti dané působením jiných negativních vlivů pracovního prostředí a podle rizikovosti pracovního prostředí.

Podle § 110 odst. 5 zákoníku práce pracovní výkonnost se posuzuje podle intenzity a kvality prováděných prací, pracovních schopností a pracovní způsobilosti a výsledky práce se posuzují podle množství a kvality.

20. Z právní úpravy obsažené v ust. § 110 zákoníku práce v první řadě vyplývá, že práci vykonávanou u zaměstnavatele různými zaměstnanci je možné považovat za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty, za kterou jim přísluší stejná mzda, jestliže jde o práci shodnou nebo srovnatelnou z hlediska všech srovnávacích kritérií uvedených v ust. § 110 odst. 2-5 zákoníku práce; není-li shoda (srovnatelnost) v některém z těchto komparačních kritérií, nejedná se o stejnou práci nebo práci stejné hodnoty ve smyslu ust. § 110 odst. 1 zákoníku práce (srov. např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. 12. 2016, sp. zn. 21 Cdo 436/2016).
21. Pokud se zaměstnanec domáhá nároku z důvodu porušení povinnosti zaměstnavatele zajišťovat rovné zacházení v oblasti odměňování (§ 16 odst. 1 zákoníku práce), přičemž ale netvrdí, že jde o nerovné zacházení z diskriminačních důvodů, má procesní povinnost tvrzení a důkazní [§ 101 odst. 1 písm. a), b) o. s. ř.] o tom, že byl jednáním zaměstnavatele znevýhodněn ve srovnání s jinými zaměstnanci. Důvod tohoto znevýhodnění není povinen tvrdit, tím méně pak prokazovat. Domáhá-li se zaměstnanec z důvodu nerovného zacházení v oblasti odměňování náhrady škody (§ 265 odst. 2 zákoníku práce), pak má procesní povinnost tvrdit a prokázat všechny stanovené předpoklady pro vznik odpovědnosti za škodu (vznik škody, porušení právních povinností v rámci plnění pracovních úkolů zaměstnavatele zaměstnanci jednajícími jeho jménem a příčinnou souvislost mezi vznikem škody a uvedeným porušením právních povinností). Zaměstnavatel se může bránit tím, že bude prokazovat, že o porušení povinnosti zajišťovat rovné zacházení nešlo, neboť pro odlišné odměňování jsou tu věcné důvody.
22. Žalobkyně tedy měla tvrdit a prokazovat, že ačkoli ona a komparátor vykonávali podle kritérií stanovených v § 110 odst. 2-5 zákoníku práce stejnou práci nebo práci stejné hodnoty, byla jednáním žalované znevýhodněna, neboť neexistovaly věcné důvody proto, aby pobírala jinou (nižší) mzdu než komparátor. V této souvislosti žalovaná důvodně namítá, že soud prvního stupně z procesního hlediska pochybil, pokud přenesl na žalovanou procesní povinnosti, které má v daném sporu plnit žalobkyně. To se týká poučení žalované podle § 118a odst. 3 o. s. ř. při jednání konaném dne 18. 2. 2025, které podle svého obsahu mělo směřovat právě na žalobkyni (žalovaná

byla vyzvána, aby prokázala, že žalobkyni stanovila jinou mzdu oproti označeným zaměstnancům). Pokud jde o první poučení poskytnuté žalované při jednání konaném dne 27. 9. 2024, jde o poučení věci nepřiléhavé, když pro věc např. není podstatné, jaké prostředky měla žalovaná určeny na mzdy na jednotlivých pobočkách, či jaký byl schválený plán mzdových nákladů. Soud prvního stupně náležitě nezohlednil podání žalované předcházející jednání dne 27. 9. 2024, pokud žalovanou vyzýval, aby tvrdila, jaké faktory zohledňovala při stanovení mzdy. Žalovaná se bránila žalobě tvrzením, že v posuzované věci neporušila zásadu rovného zacházení, když odměňování žalobkyně proběhlo v souladu s právními předpisy i vnitřními předpisy žalované. Uvedla, že se nejedná o stejnou práci, resp. práci stejné hodnoty, ve vyšší mzdy je zohledněna náročnost práce, zejména rozdílnost v množství obslužených klientů, tj. počet transakcí a objem poskytovaných služeb a nelze tak bez dalšího porovnávat výši mezd mezi regiony. V podání ze dne 24. 9. 2024 žalovaná rozvedla svou argumentaci stran stanovování výše mezd prostřednictvím porovnání pracovišť, intenzity práce, dosažené kvalifikace, počtu přijatých xxx zásilek a dalších prováděných služeb, a dalších kritérií stanovených v § 110 zákoníku práce, a ke svým tvrzením označila důkazy. Z odůvodnění napadeného rozsudku je zřejmé, že soud k těmto tvrzením žalované, ani k tvrzením uvedených v jejích následných podáních, náležitě nepřihlížel. Skutkový stav věci nezjistil správně a úplně, a při právním posouzení věci nevycházel z ust. § 110 zákoníku práce. Nadto své rozhodnutí nesprávně založil na tom, že žalovaná neunesla povinnost důkazní, pokud poskytnuté poučení nebylo přiléhavé procesní situaci.

23. Pro posouzení dané věci není podstatné, že ve věcech vedených u Obvodního soudu pro Prahu 1 pod sp. zn. 17 C 16/2016 či sp. zn. 17 C 57/2016 bylo pravomocně rozhodnuto tak, že základ nároku je dán. Odvolacímu soudu je z jeho úřední činnosti známo, že věci se týkaly nerovného odměňování zaměstnanců žalované – řidičů, tedy jiné pracovní pozice, než zastávala u žalované žalobkyně a jí vybraná srovnatelná zaměstnankyně. Skutkové okolnosti dané věci jsou již z toho důvodu nutně odlišné. Každý případ je třeba posuzovat individuálně, na základě v řízení prokázaných skutečností.
24. Jestliže žalobkyně označila k prokázání nerovného zacházení v oblasti odměňování označila jako srovnatelného zaměstnance (komparátora) L.Š., bylo úkolem soudu prvního stupně posoudit, zda žalobkyně, a právě L.Š., vykonávaly stejnou práci nebo práci stejné hodnoty, a to z hlediska všech kritérií uvedených v ust. § 110 zákoníku práce. Ostatně i soud prvního stupně v odůvodnění rozsudku prezentoval, že se zabýval srovnatelností žalobkyně a označené zaměstnankyně L.Š. (viz bod 34. odůvodnění rozsudku). Nesrozumitelný je proto vyslovený právní závěr soudu, že žalobkyně i srovnatelná zaměstnankyně L.Š., resp. označení zaměstnanci M.S. a J.M., vykonávali stejnou práci či práci stejné hodnoty (viz bod 32. odůvodnění rozsudku), ačkoli k práci J.M. nebyla vůbec učiněna potřebná skutková zjištění a práci M.S. soud posuzoval toliko z hlediska kvanta vykonané práce.
25. Ke kvantitativnímu kritériu odvedené práce žalobkyně a srovnatelné zaměstnankyně, je třeba uvést následující. Pracovní intenzita, měřená zejména objemem transakcí a obslužených zásilek, je ukazatelem výkonnosti zaměstnance a má vliv na pracovní zátěž. Pracovní zátěž je souhrnem vnějších podmínek, okolností a požadavků v daném pracovním systému, jež ovlivňují fyziologický a psychický stav člověka. Pracovní intenzita, stejně jako pracovní zátěž, představují relevantní kritéria podle § 110 zákoníku práce.
26. Odvolací soud považuje za předčasné názor soudu prvního stupně, že rozdílné kvantum práce se do mzdy zaměstnanců výrazně nepromítlo, a že by šlo o podstatné kritérium pro posouzení odlišnosti vykonávané práce. Soud prvního stupně k tomuto závěru došel na podkladě zjištění, že zaměstnanec M.S. vykonal značně odlišné množství práce oproti L.Š., přesto byli odměňováni téměř totožně. Zaměstnanec M.S. nebyl označen žalobkyní jako srovnatelný zaměstnanec, a k jeho

pracovní činnosti, kromě objemu jím provedených transakcí, nebyly tvrzeny ani zjišťovány další skutečnosti. Zobecnující závěr, že žalovaná nezohledňuje kvantum práce při stanovení mzdy jednotlivým zaměstnancům, proto nemá oporu v provedeném dokazování.

27. Odvolací soud považuje za předčasný rovněž názor soudu prvního stupně, že žalovaná nezohledňuje při odměňování kritérium spočívající v rovnoměrném či nerovnoměrném rozvržení pracovní doby. Žalobkyně ke svému tvrzení, že žalovaná nerozlišuje při stanovení výše mzdy rozvržení pracovní doby a směnnost provozu, označila zaměstnankyni žalované L.H.. V řízení bylo prokázáno, že poté co tato zaměstnankyně přešla od 1. 1. 2021 z xxx Xxx, kde pracovala ve vícesměnném provozu, s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou, na xxx Xxx, kde je jednosměnný provoz a rovnoměrně rozvržená pracovní doba, její mzda se nezměnila. Argumentace žalobkyně evokuje závěr, že žalovaná měla L.H. snížit mzdu od 1. 1. 2021, a pokud tak neučinila, kritérium pracovních režimů se v odměňování neprojevuje. Na základě dosud učiněných zjištění o výši mzdy L.H. však nelze dovodit, že pracovní režim není u žalované při stanovování mzdy vůbec zohledňován. Jednak žalobkyně neoznačila jako srovnatelného zaměstnance L.H., jednak soud vůbec nezjišťoval okolnosti a podmínky přechodu této zaměstnankyně na xxx Xxx.
28. Žalovaná tvrdila i další odlišnosti práce vykonávané žalobkyní a srovnatelnou zaměstnankyní týkající se složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, jakož i pracovních podmínek a pracovní výkonnosti, těm se ale soud prvního stupně nezabýval. Ačkolí soud shledal, že se odlišují faktické úkony, počet provedených transakcí, rozsah pracovní doby či výkon práce v jednotlivých částech dne, přesto nakonec uzavřel, že práce žalobkyně je srovnatelná s prací vykonávanou L.Š.. Přitom platí, že není-li shoda (srovnatelnost) v některém z komparačních kritérií, nejedná se o stejnou práci nebo práci stejné hodnoty ve smyslu ust. § 110 odst. 1 zákoníku práce.
29. Výše uvedené důvody vedly odvolací soud k tomu, že zrušil napadený rozsudek soudu prvního stupně podle § 219a odst. 1 písm. a) o. s. ř. a podle § 221 odst. 1 písm. a) o. s. ř. vrátil věc soudu prvního stupně k dalšímu řízení.
30. Na soudu prvního stupně bude, aby se opětovně zabýval tím, zda práce žalobkyně je či není stejná, nebo stejné hodnoty, s prací vykonávanou komparátorem, a to z hlediska své složitosti, odpovědnosti, namáhavosti, pracovních podmínek, pracovní výkonnosti a dosahovaných pracovních výsledků. Přitom bude přihlížet i k tvrzením žalované a jí označeným důkazům. Přísluší se uvést, že odvolací soud sdílí názor soudu prvního stupně, že základní hrubá tarifní mzda může být zaměstnancům na stejné typové pozici a ve stejném tarifním stupni stanovena odlišně v rámci nastaveného rozmezí výše minimální a maximální základní tarifní hrubé měsíční mzdy. O nákladech tohoto odvolacího řízení bude rozhodnuto soudem prvního stupně v jeho konečném rozhodnutí (§ 224 odst. 3 o. s. ř.).

Poučení:

Proti tomuto usnesení **není** dovolání přípustné [§ 238 odst. 1 písm. k) o. s. ř.].

Praha 9. července 2025

JUDr. Jitka Denemarková v. r.
předsedkyně senátu

Shodu s prvopisem potvrzuje J.H.