

USNESENÍ

Městský soud v Praze jako soud odvolací rozhodl v senátě složeném z předsedkyně JUDr. Jitky Denemarkové a soudkyň Mgr. Patricie Adamičkové a Mgr. Anny Vrdlovcové v právní věci

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

proti
žalované: **Čxxx xxxA, s.p.**, IČO xxx
sídlem xxx

o 12 267,78 Kč s příslušenstvím, k odvolání žalobkyně proti rozsudku Obvodního soudu pro Prahu 1 ze dne 12. března 2025, č. j. 22 C 2/2024-87,

takto:

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

Odůvodnění:

1. Rozsudkem ze dne 12. 3. 2025 soud I. stupně zamítl žalobu, kterou se žalobkyně na žalované domáhá zaplacení částky 12 267,78 Kč s 15 % zákonným ročním úrokem z prodlení z této částky od 29. 12. 2023 do zaplacení (I), o nákladech řízení rozhodl tak, že žalobkyně je povinna zaplatit žalované na nákladech řízení 2 100 Kč do tří dnů od právní moci rozsudku k rukám právního zástupce žalované (II).
2. Soud I. stupně tak rozhodoval o tvrzeném nároku žalobkyně na zaplacení částky 12 267,78 Kč s příslušenstvím, které se domáhá z titulu náhrady škody způsobené porušením práva žalobkyně na rovné odměňování dle § 110 zákoníku práce, a to za období od listopadu 2020 do května 2021, kdy žalobkyně pracovala jako pracovník přepážky na xxx obvodní xxx xxx, pracoviště Xxx, její práce byla svou složitostí, odpovědností a náročností srovnatelná s prací pana M.S., pracovníka přepážky xxx Praha xxx; žalobkyně pracovala na typové pozici č. 421070, v tarifním stupni 07, stejně jako srovnatelný zaměstnanec pan S., přesto její základní tarifní mzda byla nižší než mzda pražského kolegy pana S.; odlišná lokalita přitom nemůže být dle zákoníku práce kritériem pro stanovení rozdílné mzdy za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty; žalovaná částka představuje rozdíl mezi základní tarifní hrubou měsíční mzdou srovnatelného zaměstnance S. a základní tarifní hrubou měsíční mzdou žalobkyně za období od listopadu 2020 do května 2021.
3. Žalovaná navrhovala zamítnutí žaloby, kdy práci žalobkyně nepokládala za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty jako práci pracovníka přepážky na xxx Praha xxx pana S., práce na xxx Xxx byla méně náročná než u pražského zaměstnance (s ohledem na vyšší objem transakcí a počet zpracovaných zásilek, včetně mezinárodních a hromadných podání), rovněž M.S. pracoval s vysokou pracovní intenzitou a měl kvalifikaci i pro sjednávání úvěrových produktů; pan S. zpracovával i větší počet hromadných zásilek (toto zvyšuje časovou náročnost), vyšší počet přijatých balíkových zásilek znamenal vyšší fyzickou námahu při manipulaci se zásilkami, stejně tak

Shodu s prvopisem potvrzuje J.H.

zpracování zásilek EMS a mezinárodních zásilek vyžadovalo hlubší znalosti obchodních podmínek a jazykové dovednosti.

4. Soud I. stupně provedl ve věci dokazování blíže specifikovanými listinami pod body 10 až 25 odůvodnění rozsudku, a poté vzal za prokázané, že žalobkyně byla zaměstnána od 12. 1. 2007 u žalované původně na dobu určitou na pozici pracovník přepážky, xxxa Xxx, postupně došlo k prodlužování pracovního poměru až na dobu neurčitou, když dle mzdových výměrů za rozhodné období soud zjistil, že žalobkyně měla jako pracovnice přepážky, na typové pozici 421070, v tarifním stupni 07 základní tarifní hrubou měsíční mzdu (s účinností od 1. 4. 2020) ve výši 23 420 Kč, dále na stejné pozici s účinností od 1. 4. 2021 základní tarifní hrubou měsíční mzdu ve výši 24 530 Kč, zatímco na téže typové pozici a ve stejném tarifním stupni měl pražský zaměstnanec M.S. s účinností od 1. 4. 2020 tarifní hrubou měsíční mzdu 25 910 Kč a s účinností od 1. 4. 2021 ve výši 26 940 Kč, když v bodě 18 odůvodnění rozsudku zjistil i průměrnou základní mzdu zaměstnanců v pracovním poměru k Čxxx xxxA na uvedených typových pozicích v Praze pro období let leden 2021 až duben 2023, rovněž zjistil a ve formě tabulek přehledně uvedl množství zpracovaných listovních zásilek vnitrostátních, balíkových vnitrostátních zásilek včetně EMS, listovních zásilek mezinárodních a balíkových zásilek mezinárodních za stejné období, tj. 2020 až 2021 zpracovaných žalobkyní a oproti tomu zpracovaných pražským zaměstnancem M.S., když způsob odměňování zaměstnanců Čxxx xxxA zjistil ze směrnice SM-1/2019 – verze 5.0 až 10.0 (včetně případných možností snížení či zvýšení mzdy zaměstnance v závislosti na jeho hodnocení práce známkami A, A+, B či C), kdy komplexní metodiku pro ohodnocení složitosti, odpovědnosti, namáhavosti práce v závislosti na úrovni odborné přípravy, požadavku na odborné a měkké kompetence, složitosti objektu vykonávané práce, náročnosti práce na organizaci, odpovědnost za škodu, bezpečnost práce, zátěže fyzické včetně rizika pracovního úrazu deklarovala žalovaná ve své metodice, respektive „MODUL AHP/Analytické hodnocení praxí TREXIMA“, když rovněž soud zjišťoval obsah pracovní náplně typové pozice Pracovník přepážky (tarifní stupeň 07), když po citaci § 110 zákoníku práce a požadavku na zásadu rovného zacházení se zaměstnanci a odměňování zaměstnanců za stejnou práci či práci stejné hodnoty rovným způsobem, a to i s přihlédnutím k rozhodování obdobné právní problematiky Obvodním soudem pro Prahu 1 ve věcech vedených pod sp. zn. 17 C 16/2016 a 17 C 57/2016 ve spojení s rozsudkem Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 3955/2018 i usnesení Ústavního soudu sp. zn. I. ÚS 2820/20 po doslovné citaci partie odůvodnění rozsudku odvolacího Městského soudu v Praze sp. zn. 30 Co 8/2018 neshledal nárok žalobkyně opodstatněným. Ačkoliv žalovaná (přinejmenším formálně) zavedla systém hodnocení práce svých zaměstnanců a její kategorizace do typových pozic reflektující požadavky vyplývající z § 110 zákoníku práce, kde sama deklarovala hodnocení práce zaměstnanců žalované z hlediska „složitosti, odpovědnosti, namáhavosti práce, hodnocení její náročnosti na úroveň odborné přípravy, požadavku na odborné a měkké kompetence, složitosti objektu vykonávané práce, náročnosti práce na její organizaci a řízení, odpovědnosti za škodu a bezpečnou práci a zátěže fyzické včetně rizika pracovního úrazu“, jednalo se formálně o zařazení žalobkyně a srovnávaného zaměstnance M.S. na stejnou typovou pozici (421070 Pracovník přepážky), byl zde proto důvodný předpoklad, že se ve smyslu § 110 zákoníku práce mělo jednat o stejnou práci nebo práci stejné hodnoty, avšak soud dospěl ke skutkovému závěru, že výkonnost žalobkyně byla diametrálně odlišná, tj. nižší, oproti srovnávanému zaměstnanci při poskytování jednotlivých služeb spadajících do pracovní náplně pracovníka přepážky, proto nemohl uzavřít ani s odkazem na závěry vyplývající z rozhodnutí Městského soudu v Praze z 27. 2. 2018 sp. zn. 30 Co 8/2018, že by žalobkyně vykonávala z hlediska kvantitativního kritéria práci srovnatelnou, naopak vykonávala „nesrovnatelně menší intenzitu“ než práce, kterou vykonával pan S. nejednalo se tedy dle závěrů prvostupňového rozsudku o srovnatelnou práci (s odkazem na rozsudek Soudního dvora z 1. 7. 1986, Gisela Rummler proti Dato-Druck GmbH, věc 237/85, 61985CJ0237). S ohledem na odlišné pracovní podmínky, když velká pražská xxxa má jinou organizaci práce než malá xxxa Xxx, při odlišných pracovních výsledcích i výkonnosti uzavřel, že nebyly naplněny definiční znaky stejné práce nebo práce stejné hodnoty dle § 110 odst. 1 a 2 zákoníku práce, když nenaplnění, byť i jen

jediného z těchto hledisek, znamená nenaplnění hypotézy právní normy uvedené v § 110 odst. 1 zákoníku práce; uzavřel proto, že nedošlo k porušení práva žalobkyně na stejnou mzdu, a proto žalobu zamítl. V závislosti na tom rozhodl i o nákladech řízení dle § 142 odst. 1 a § 146 odst. 2 věta první o. s. ř. a přiznal procesně úspěšné žalované právo na náhradu nákladů řízení ve výši 2 100 Kč (§ 151 odst. 3 a vyhláška 254/2015 Sb.) s přihlédnutím k 7 úkonům účastníka nezastoupeného advokátem.

5. Proti tomuto rozsudku podala žalobkyně včasné a přípustné odvolání, ve kterém namítala neúplná skutková zjištění a nesprávné právní posouzení věci. Žalobkyně zdůraznila, že úprava odměňování zaměstnanců nemůže být projevem libovůle zaměstnavatele, naopak systém pravidel pro odměňování zaměstnanců musí být nastaven jasně, srozumitelně a transparentně tak, aby byl zachován princip rovného a spravedlivého odměňování pro všechny zaměstnance (jak vyplývá i z usnesení Krajského soudu v Brně sp. zn. 49 Co 319/2013), kdy bylo na žalované, aby prokázala, že konkrétní kritéria ve své mzdové praxi skutečně zohledňovala jako objektivně nastavené a zaměstnancům předem známé podmínky vedoucí v případě rozdílů v těchto kritériích mezi jednotlivými zaměstnanci pracujícími na stejné tarifní pozici (zařazených do stejného tarifního stupně) ke stanovování rozdílné výše mzdy, když požadavek na transparentnost je stanoven s ohledem na vyloučení diskriminace zaměstnanců v odměňování (srov. Zpráva veřejného ochránce práv ČR ze dne 20. 6. 2012 sp. zn. 89/2012/DIS, rozsudek Soudního dvora EU ze 17. 10. 1989 ve věci Danfos, C-109/88). Pokud soud I. stupně dle § 118a odst. 1 a 3 o. s. ř. poučil žalovanou o povinnosti doplnit tvrzení a označit důkazy k prokázání tvrzení, že mzda pro žalobkyni byla určována s ohledem na kritéria, kterými se žalovaná v tuto chvíli brání, a zda tato kritéria byla zohledněna v rozhodné době stanovení mzdy žalobkyně, tak i u srovnávaného zaměstnance pana S., reagovala žalovaná pouze zopakováním formálních kritérií podle § 110 zákoníku práce, kterými odůvodňovala rozdílnost mzdy žalobkyně a srovnávaného zaměstnance S., naopak z vyjádření žalované vyplývá, že proces stanovení výše mzdy konkrétního zaměstnance závisel zásadně na subjektivním hodnocení vedoucího zaměstnance žalované, což je v rozporu s požadavkem na transparentnost mzdového systému postaveného na jasných a přesně vymezených kritériích odůvodňujících případné rozdíly v odměňování jednotlivých zaměstnanců; dle žalobkyně žalovaná neunesla břemeno tvrzení ani břemeno důkazní (s odkazem na rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 33 Cdo 324/2024, 21 Cdo 1531/2021, 22 Cdo 4893/2015), a současně poukazovala žalobkyně na obdobná rozhodnutí o základu nároku jiných zaměstnanců z titulu nerovného odměňování (21 C 153/2023 a 21 C 154/2023 vedených u Obvodního soudu pro Prahu 1). Pokud žalobkyně uvedla v průběhu sporu další srovnatelné zaměstnance pracující v Praze na stejné typové pozici a zařazené do stejného tarifního stupně – L.Š. a J.M., a to za účelem prokázání tvrzení, že žalovaná kritéria, jimiž v rámci řízení odůvodňovala rozdílnou výši základní mzdy žalobkyně a pana S., v praxi při stanovování výše mezd svých zaměstnanců vůbec nezohledňovala; k tvrzením a důkazům ve vztahu k zaměstnancům paní Š. a M. soud vůbec nepřihlížel, v rozsudku soud dostatečně neodůvodnil, proč důkazy týkající se dalších pražských zaměstnanců (Š., M.) vůbec neprovedl, respektive nedostatečně uvedl důvody pro další nedoplňování dokazování (odkaz na rychlost a hospodárnost řízení). Žalobkyně proto poukazovala na ústavní judikaturu (II. ÚS 1437/7, II. ÚS 1318/23, I. ÚS 301/02), kterou blíže citovala a dovozovala tak porušení práva žalobkyně na spravedlivý proces a vytýkala soudu I. stupně nepřesvědčivé odůvodnění rozhodnutí, které nerespektuje požadavky vyplývající z § 157 odst. 2 o. s. ř., když další navržené důkazy nepokládala žalobkyně za nadbytečné, naopak souvisely s předmětem sporu a byly způsobilé prokázat skutečnosti tvrzené žalobkyní (23 Cdo 818/2021, III. ÚS 61/94, I. ÚS 116/05). S ohledem na deficit dokazování tak dle žalobkyně bylo řízení zatíženo vadou, která mohla mít za následek nesprávné rozhodnutí ve věci. Žalobkyně nesouhlasí s právním názorem soudu I. stupně, že jako pracovnice přepážky vykonávala z kvantitativního hlediska práci nesrovnatelně nižší intenzity, než byla práce vykonávaná srovnávaným zaměstnancem panem S., žalobkyně pokládá za iluzorní představu, že srovnávání zaměstnanci budou mít stejnou práci co do počtu i druhu poskytovaných služeb, kdy nejsou rozhodné kvantitativní ukazatele (30 Co 8/2018 Městského soudu v Praze).

Zařazením žalobkyně na stejnou typovou pozici a do stejného tarifního stupně jako srovnatelného zaměstnance sám zaměstnavatel předpokládal totožnou hodnotu i význam práce obou zaměstnanců, dovozovala tak, že se jedná o stejnou práci nebo práci stejné hodnoty, když toto vyplývá formálně z vnitřních předpisů žalované a dokumentů ve vztahu k systému odměňování (příslušná směrnice žalované). Žalovaná přitom sama nerespektovala metodiku, na kterou účelově odkazuje. Proces rozhodování o diferenciaci mezd zaměstnanců žalované probíhá nikoliv na základě kritérií stanovených žalovanou, ale na základě rozhodování vedoucího zaměstnance žalované, v závislosti na subjektivním zhodnocení, což je postup netransparentní, z procesu hodnocení přitom neexistují žádné relevantní analytické písemné výstupy. I pokud by byly rozdíly v kvantitativních kritériích (tj. v počtu služeb poskytnutých zákazníkům žalované), nebyla stanovena transparentní měřítko, s kterými zaměstnanci jsou seznámeni a která by zaměstnavatel dodržoval ve vztahu ke všem svým zaměstnancům, když kvantitativní i kvalitativní kritéria při stanovování výše základní tarifní mzdy zaměstnanců pracujících na stejné pracovní pozici a zařazených do stejného tarifního stupně žalovaná vůbec nezohledňovala ve vztahu ke všem zaměstnancům (organizační podmínky pracovišť, směnnost provozu, odlišná skladba práce); soud rovněž rezignoval ve smyslu § 13 občanského zákoníku v rámci předvídatelnosti soudního rozhodnutí na argumentaci týkající se přesvědčivého vysvětlení důvodu odchylky právního názoru soudu I. stupně od obdobných rozhodnutí (mezitímní rozsudky o existenci nároku zaměstnanců žalované) vedených pod spisovými značkami 21 C 153/2024 a 21 C 154/2023 u Obvodního soudu pro Prahu 1; s ohledem na porušení práva žalobkyně na spravedlivý proces navrhla zrušení rozsudku a vrácení věci soudu I. stupně k dalšímu řízení.

6. Odvolací soud přezkoumal napadený rozsudek včetně předcházejícího řízení podle § 212 a § 212a o. s. ř. a aniž z důvodu hospodárnosti nařizoval jednání, dospěl k závěru, že odvolání žalobkyně je opodstatněné; dosud nejsou dány podmínky ani pro potvrzení ani pro změnu napadeného rozsudku.
7. Lze přisvědčit žalobkyni, že dosud nebyl soudem I. stupně zjištěn správně a úplně skutkový stav věci tak, aby umožnil spolehlivé právní posouzení věci, když na základě dosud provedeného dokazování a zhodnocení důkazů způsobem rozporným s ustanovením § 132 a § 157 o. s. ř. se jeví skutkové i právní závěry jako předčasné. Současně soud I. stupně zatížil řízení vadou, která mohla mít za následek nesprávné rozhodnutí ve věci.
8. 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 poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, o odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání.
9. 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.
10. 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.
11. 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.
12. 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.

13. 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.
14. 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.
15. Z právní úpravy obsažené v ustanovení § 110 zákoníku práce vyplývá, že práci vykonávanou u zaměstnavatele různými zaměstnanci je možné považovat za stejnou nebo za práci stejné hodnoty, za kterou jim přísluší stejná mzda, jestliže jde o práci shodnou nebo srovnatelnou z hlediska všech srovnávacích kritérií uvedených v ustanovení § 110 odst. 2-5 zákoníku práce shora podrobně citovaných; není-li srovnatelnost (shoda) v některém z těchto komparačních kritérií, nejedná se o stejnou práci nebo práci stejné hodnoty ve smyslu § 110 odst. 1 zákoníku práce (21 Cdo 436/2016, 21 Cdo 3955/2018).
16. 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 povinnost 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 ve smyslu § 265 odst. 2 zákoníku práce, má pak procesní povinnost tvrdit a prokázat všechny stanovené předpoklady pro vznik odpovědnosti za škodu, tj. vznik škody, porušení právních povinností v rámci plnění pracovních úkonů zaměstnavatele zaměstnanci jednajícími jeho jménem, a příčinnou souvislost mezi vznikem škody a tvrzeným porušením právních povinností; zaměstnavatel se přitom může bránit tím, že bude prokazovat, že o porušení povinnosti zajišťovat rovné zacházení nešlo, neboť pro odlišné odměňování jsou tu věcné důvody.
17. V tomto směru soud I. stupně zvolil správný procesní postup, pokud při jednání dne 14. 8. 2024 vyzval žalobkyni ve smyslu § 118a odst. 1, 3 o. s. ř. k doplnění skutkových tvrzení blíže specifikovaným způsobem, a to včetně poučení o lhůtě a procesních následcích případné procesní nečinnosti ve vztahu k neunesení břemene tvrzení a důkazního břemene, správně tak žalobkyni poučil, že je třeba tvrdit a navrhnout srovnatelné zaměstnance, pracující na stejné pozici jako žalobkyně, a to i ve vztahu k rozvržení pracovní doby. Žalobkyně reagovala adekvátním procesním způsobem, kdy navrhla na podporu svých tvrzení srovnání s pracovní právní dokumentací a faktickým výkonem práce paní Š. a pana M. (když již před poučením navrhovala srovnání s prací zaměstnance S.); ačkoliv soud I. stupně provedl i listinné důkazy týkající se zaměstnankyně Š. (č. listu 59), tyto důkazy nezhodnotil, rovněž dokazování nedoplňoval navrženými důkazy ve vztahu k tvrzené shodné či srovnatelné pozici zaměstnance M. a zaměstnankyně Š., kteří měli pracovat na stejné typové pozici a ve stejném tarifním stupni jako žalobkyně. Pokud část provedených důkazů soud I. stupně nezhodnotil, nese jeho rozhodnutí ve smyslu konstantní judikatury znaky opomenutých důkazů (II. ÚS 881/08, I. ÚS 2901/22), které samy o sobě představují vadu řízení, kterou soud I. stupně nesprávně řízení zatížil a kterou nebylo možno odstranit v rámci odvolacího řízení. Pokud soud I. stupně paušálně zamítl další doplnění dokazování z důvodu nadbytečnosti, tj. doplnění dokazování ke srovnatelné práci zaměstnanců Š. a M., jeví se jeho procesní postup nekonzistentní, když právě žalobkyně k výslovné výzvě soudu navrhla toto doplnění dokazování, a to za účelem posouzení kritérií vyplývajících z § 110 zákoníku práce. Žalobkyně tak označila důkazy blíže specifikované odvolatelkou v odvolání, když soud I. stupně řádně neodůvodnil, proč tyto důkazy týkající se dalších pražských zaměstnanců (M., Š.) neprovedl, když tyto důkazy mohou

mít zásadní vliv na posouzení důvodnosti nároku žalobkyně. Důvody zamítnutí dalšího doplnění dokazování přitom soud I. stupně spolehlivě nevysvětlil ve smyslu konstantní judikatury, na kterou správně poukazuje odvolatelka (II. ÚS 1437/07, II. ÚS 1318/23, I. ÚS 301/02), když sice není povinností obecných soudů provést všechny navržené důkazy, je třeba však provést důkazy relevantní a pro případ neprovedení těchto důkazů přesvědčivým, logickým a srozumitelným způsobem vysvětlit důvody takového procesního postupu soudu; této povinnosti soud I. stupně v daném případě nedostál (23 Cdo 818/2021). Odlišně od soudu I. stupně odvolací soud zastává názor, že v tomto směru navržené důkazy ve vztahu k těmto dvěma dalším pražským zaměstnancům nebyly nadbytečné za účelem posouzení všech kritérií specifikovaných v § 110 odst. 2-5 zákoníku práce, kdy teprve na základě řádně provedeného dokazování si soud I. stupně mohl zajistit spolehlivý skutkový podklad pro správné rozhodnutí ve věci. Srovnání pouze s prací pana S. tak nepokládá odvolací soud za dostatečné; zmíněným postupem soud I. stupně porušil právo žalobkyně na spravedlivý proces (I. ÚS 116/05). Soud I. stupně rovněž opomenul, že žalovaná navrhovala v rámci svého vyjádření (č. listu 32) pro účely odměňování i posouzení výkonu práce ve vícesměnném provozu – nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou pana S. a výkonem práce žalobkyně v jednosměnném provozu – rovnoměrně rozvrženou pracovní dobou; tímto kritériem se soud I. stupně vůbec nezabýval (§ 110 odst. 4 zákoníku práce). Odvolací soud uzavírá, že soud I. stupně tak provedl nedostatečnou komparaci na základě neúplně zjištěného skutkového stavu a dospěl tak k předčasným právním závěrům.

18. Pro posouzení dané věci není relevantní, že ve věcech vedených u Obvodního soudu pro Prahu 1, a to pod sp. zn. 17 C 16/2016 a 17 C 57/2016 již bylo pravomocně rozhodnuto o základu nároku žalobce – zaměstnance žalované, když odvolacímu soudu je z úřední činnosti známo, že předmětné spory se sice týkaly nerovného odměňování zaměstnanců žalované – řidičů, jednalo se tedy o jinou pracovní pozici, než kterou zastávala žalobkyně u žalované a jí vybraní srovnatelní zaměstnanci; skutkové okolnosti jsou tak zcela odlišné, když soud musí každý případ posuzovat individuálně na základě řádně provedeného dokazování a zjištěných skutečností.
19. Pokud žalobkyně označila k prokázání nerovného zacházení v oblasti odměňování jako srovnatelné zaměstnance (komparátory) zaměstnankyni Š., M. a S., bylo úkolem soudu I. stupně posoudit, zda žalobkyně a tito zaměstnanci vykonávali stejnou práci nebo práci stejné hodnoty z hlediska kritérií specifikovaných v § 110 zákoníku práce, ve vztahu k zaměstnancům Š. a M. skutková zjištění chybí. Pokud žalovaná tvrdila některé odlišnosti práce vykonávané žalobkyní a srovnatelnými zaměstnanci (s výjimkou kvanta provedené práce zaměstnanců) týkající se složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, včetně pracovních podmínek a ve vztahu k některým specifickým kvalifikacím i výkonnosti, soud I. stupně se jimi dostatečně nezabýval.
20. Ze všech těchto uvedených důvodů odvolací soud zrušil napadený rozsudek podle § 219 odst. 1 písm. a) o. s. ř. a podle § 221 odst. 1 písm. a) o. s. ř. vrátil věc soudu I. stupně k dalšímu řízení, když předchozí procesní postup soudu I. stupně neumožnil zajistit nápravu v rámci odvolacího řízení a kdy další doplnění dokazování odvolacím soudem by překročilo rámec funkční působnosti odvolacího soudu. Na soudu I. stupně nyní bude, aby po doplnění dokazování posoudil kritéria relevantní z pohledu ustanovení § 110 zákoníku práce ve vztahu žalobkyně k předmětným komparátorům a své rozhodnutí odůvodnil způsobem předpokládaným ustanovením § 132 a § 157 o. s. ř. Pozornosti soudu I. stupně je nutno doporučit i srovnání typových pozic, na kterou byla žalobkyně zařazena ve srovnání s jinými zaměstnanci po část rozhodného období, uvedených ve mzdových výměrech, a to na typové pozice 421070 Pracovník přepážky a pozici 424070 – Pracovník přepážky střídač, tímto se rovněž soud I. stupně nezabýval.

Poučení:

Proti tomuto usnesení **není** dovolání přípustné.

Praha 5. srpna 2025

JUDr. Jitka Denemarková v. r.
předsedkyně senátu

Shodu s prvopisem potvrzuje J.H.