



ČESKÁ REPUBLIKA

ROZSUDEK

JMÉNEM REPUBLIKY

Městský soud v Praze jako soud odvolací rozhodl v senátu složeném z předsedkyně senátu JUDr. Jany Knotkové, soudce Mgr. Zdeňka Váni a soudkyně JUDr. Kateřiny Kodetové ve věci

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

proti
žalované: **Česká pošta, s. p.**, IČO 47114983
sídlem Politických vězňů 909/4, 110 00 Praha 1
zastoupená advokátem Mgr. Janem Tulisem
sídlem Osadní 324/12a, 170 00 Praha 7

o zaplacení 67.666,49 Kč s příslušenstvím

o odvolání žalobkyně proti rozsudku Obvodního soudu pro Prahu 1 ze dne 21. ledna 2025
č. j. 21 C 165/2023-68

takto:

- I. Rozsudek soudu prvního stupně se potvrzuje.
- II. Žalobkyně je povinna zaplatit žalované na náhradu nákladů odvolacího řízení 15.500 Kč do tří dnů od právní moci rozsudku k rukám advokáta Mgr. Jana Tulisem.

(K.ř. č. 1 – rozsudek)

Shodu s prvopisem potvrzuje Mgr. M.H.

Odůvodnění:

1. Napadeným rozsudkem soud prvního stupně zamítl žalobu, kterou se žalobkyně domáhala po žalované zaplacení 67.666,49 Kč s úrokem z prodlení ve výši 15 % ročně z částky 67.666,49 Kč od 26. 9. 2023 do zaplacení (výrok I.), a uložil žalobkyni zaplatit žalované na náhradě nákladů řízení 1.500 Kč do tří dnů od právní moci rozsudku (výrok II.).
2. Soud prvního stupně takto rozhodl o žalobě, kterou se žalobkyně po částečném zpětvzetí a tomu odpovídajícím částečném zastavení řízení co do části příslušenství domáhala zaplacení uvedené částky z titulu náhrady škody vzniklé v důsledku nerovného odměňování. Žalobkyně tvrdila, že pracuje u žalované na základě pracovní smlouvy ze dne 1. 7. 1988 na poště v Xxx, Xxx, na pracovní pozici pracovník přepážky, typová pozice a tarifní stupeň 421070-07. Mzdovým výměrem ze dne 18. 3. 2020 jí byla určena základní tarifní hrubá měsíční mzda ve výši 23.040 Kč, dále byla žalobkyni v období duben 2021 až březen 2023 určena základní tarifní hrubá měsíční mzda 24.100 Kč a za období duben až srpen 2023 ve výši 24.950 Kč. Srovnatelná zaměstnankyně žalované L. Š. , na stejné typové pozici a ve stejném tarifním stupni, avšak s místem výkonu v Praze, měla dle 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, kterou vyčíslila jako rozdíl mezi základní tarifní hrubou měsíční mzdou, kterou dosáhla žalobkyně, a tou, kterou dosáhla L. Š. , za každý konkrétní měsíc po zohlednění odpracované doby, přičemž tento rozdíl snížila o 26 % odpovídajících dani z příjmů fyzických osob a odvodům na zdravotní a sociální pojištění. Tak dospěla k dílčím nárokům za období od září 2020 do září 2023, které po jednotlivých měsících konkrétně specifikovala; celkem se jednalo o 67.666,49 Kč.
3. Žalobkyně dále uvedla, že žalovaná měla již v minulosti problémy s nerovným odměňováním svých zaměstnanců podle medializovaných informací z října listopadu 2021, a to v návaznosti na pravomocná soudní rozhodnutí týkající se mzdové diskriminace u řidičů žalované. Žalovaná navíc v minulosti nezasílala, že při stanovení mzdy svých zaměstnanců zohledňovala socioekonomické podmínky jednotlivých regionů. Žalovaná nezohledňuje, že pracoviště paní Š. je pracovištěm se specializovanými přepážkami a zaměstnanec tam vykonává jen tuto specializovanou činnost. Nadto větší provozovny disponují specializovanými pracovníky zajišťujícími výkon vnitřní agendy žalobkyně v rámci zázemí jednotlivých provozoven, obecně se jedná o pracovníky vnitřní služby. Na menších pobočkách žalované je situace odlišná, specializované přepážky i specializované pracovní pozice absentují, pracovník přepážky musí vykonávat rozmanitou činnost v rámci agendy, i další činnosti specializovaných pracovníků, jedná se tak o práci rozmanitější a složitější. Žalobkyně tvrdila, že pracoviště v Xxx je provozovnou, na které absentují specializované přepážky, ke specializaci v rámci jednoho dne nedochází, žalobkyně provádí rozmanitou činnost v rámci agendy a dále provádí i výkon vnitřní služby (viz podání žalobkyně ze dne 28. 5. 2024 na č. l. 34 spisu).
4. Žalovaná se žalobou uplatněným nárokem nesouhlasila. Podle ní mzda žalobkyně byla a je v souladu s právními předpisy a vnitřními předpisy žalované. V rozhodném období platila pro systém odměňování směrnice SM-1/2019, verze 5.0 až 10.0. Základní tarifní mzda je ve vnitřních předpisech stanovena jako mzda minimální, není však vyloučeno přiznání vyšší základní tarifní mzdy. Do výše mzdy se promítají předpoklady a požadavky na výkon práce, podmínky jednotlivých pracovišť, na kterých je práce vykonávána, složitost, odpovědnost a namáhavost práce, a to i když se jedná o zaměstnance na stejných typových pozicích. Podle žalované je u něj žalobkyně v pracovním poměru od 7. 12. 1989, v žalovaném období pracovala na pozici pracovník přepážky, typová pozice 421070, tarifní stupeň 7; výše základní tarifní mzdy žalobkyně byla nesporná. K žalobkyni označené srovnatelné zaměstnankyni žalovaná uvedla, že L. Š.

pracovala na pozici pracovník přepážky, typová pozice 421070, tarifní stupeň 7, na poště Xxx v období do 28. 2. 2023, poté na poště xxx v xxx. Obě pošty mají delší otevírací dobu než pošta, na které pracuje žalobkyně; v žalovaném období měly vyšší zatížení, což klade vyšší nároky na odpovědnost, namáhavost a náročnost práce zaměstnanců, zaměstnanci poměrně často využívají cizího jazyka. Práce paní Š. je složitější, není srovnatelnou s prací žalobkyně. Žalobkyně je v řízení povinna prokázat, že žalovaná nerovně odměňovala žalobkyni oproti označenému srovnatelnému zaměstnanci, což však žalobkyně neprokázala, neboť při porovnávání dvou zaměstnanců je nezbytné hodnotit skutečně vykonávané činnosti a odpovědnost v praxi, nikoliv název pozice nebo mzdové či platové zařazení podle interních pravidel zaměstnavatele. Žalobkyni označená zaměstnankyně Š. vykazuje výrazně vyšší celkový počet listovních zásilek, včetně hromadně podávaných zásilek, což je časově náročnější úkol, a vyšší počet přijatých balíkových zásilek, což znamená zvýšenou fyzickou námahu spojenou s manipulací se zásilkami oproti žalobkyni. Práce označené zaměstnankyně Š. proto byla násobně intenzivnější než práce žalobkyně, byla složitější, odpovědnější a namáhavější, a nemůže se jednat o srovnatelného zaměstnance, neboť rozdílnost práce, byť jen v jediném z uvedených kritérií, vylučuje srovnatelnost zaměstnanců a tím i existenci nároku na náhradu škody podle § 265 odst. 2 zákoníku práce. Je nesporné, že žalobkyně vedle práce pracovníka přepážky konala i práci v zázemí, která je na velkých poštách konána specializovanými pracovníky vnitřní služby, kteří jsou hodnoceni nižší mzdou než zaměstnanci na pozici pracovník přepážky, neboť se jedná o méně kvalifikovanou práci. Žalobkyně s ohledem na menší počet provedených transakcí mohla činit práci v zázemí spadající pod pracovní činnost pracovníka vnitřní služby jako činnost doplňkovou. Žalovaná proto navrhovala zamítnutí žaloby.

5. Soud prvního stupně po skutkové stránce zjistil na základě shodných tvrzení stran a na základě provedeného dokazování, že žalobkyně byla u žalované zaměstnána na základě pracovní smlouvy ze dne 1. 7. 1988, v rozhodném období pracovala na pozici pracovník přepážky, typová pozice 421070, tarifní stupeň 7, s místem výkonu práce na poště v Xxx. Základní tarifní hrubá měsíční mzda žalobkyně v období od září 2020 činila 23.040 Kč, od 1. 4. 2021 činila 24.100 Kč a od 1. 4. 2023 činila 24.950 Kč. Náplň práce žalobkyně spočívala v provádění transakcí pro zákazníky žalované na přepážce pošty (vnitrostátní a mezinárodní listovní zásilky, vnitrostátní a mezinárodní balíková podání, Czechpoint a Western union) a dále ve výkonu práce v zázemí, neboť na pracovišti žalobkyně absentovala pracovní pozice pracovníků vnitřní služby, kteří by práci v zázemí zajišťovali. Označená srovnatelná zaměstnankyně L. Š. pracovala u žalované v rozhodném období rovněž na pozici pracovník přepážky, typová pozice 421070, tarifní stupeň 7. Náplň práce L. Š. spočívala v provádění transakcí pro zákazníky žalované na přepážce pošty (transakce vnitrostátních a mezinárodních listovních zásilek, vnitrostátních a mezinárodních balíkových podání, Czechpoint a Western union). Mzda označené srovnatelné zaměstnankyně L. Š. v rozhodném období od září 2020 do března 2021 činila 25.910 Kč, od dubna 2021 činila 26.940 Kč. Žalobkyně oproti označené srovnatelné zaměstnankyni provedla v rozhodném období méně transakcí. Konkrétně žalobkyně v rozhodném období provedla 14.630 transakcí listovních zásilek vnitrostátních, zatímco zaměstnankyně Š. 19.399; žalobkyně provedla 8.162 transakcí hromadných podání listovních zásilek, zatímco zaměstnankyně Š. 26.625; žalobkyně provedla 501 transakcí mezinárodních listovních zásilek, zatímco zaměstnankyně Š. 4.670; žalobkyně provedla 1.856 transakcí balíkových zásilek vnitrostátních, zatímco zaměstnankyně Š. 4.486; žalobkyně provedla 38 transakcí mezinárodních balíkových zásilek, zatímco zaměstnankyně Š. 864; žalobkyně provedla 2.165 transakcí Czechpoint, zatímco zaměstnankyně Š. 11.074; žalobkyně provedla 143 transakcí Western union, zatímco zaměstnankyně Š. 139. Dále soud prvního stupně zjistil, že 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. Soud prvního stupně dále konkrétně vysvětlil v odstavci 17 odůvodnění napadeného rozsudku, proč neprovedl další navrhované důkazy.

6. Po právní stránce byla věc prvostupňovým soudem posouzena podle § 16 odst. 1, § 109 odst. 1, 2 a 4 a § 110 odst. 1 až 5 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění účinném do 31. 12. 2024 (dále jen „zákoník práce“). Obvodní soud se zabýval především tím, zda práce vykonávaná žalobkyní je stejnou prací nebo prací stejné hodnoty jako práce vykonávaná označenou zaměstnankyní L. Š. , přičemž dospěl k závěru, že tomu tak není. Zdůraznil, že každý případ je nutno posuzovat individuálně, a to i ve vztahu ke skutkově obdobným jiným sporům. Žalobkyní označená zaměstnankyně Š. pracovala u žalované na stejné pracovní pozici a ve stejném tarifním stupni, lze tedy předpokládat, že jejich práce byla stejná či obdobná, a to s ohledem na vnitřní předpisy žalované, dle kterých jsou zaměstnanci žalované zařazeni do stejné typové pozice a stejného tarifního stupně s ohledem na stejnou či obdobnou složitost, odpovědnost či namáhavost práce. Vzhledem k tomu, že žalobkyně za srovnatelnou označila zaměstnankyni Š. , zabýval se soud prvního stupně zejména srovnatelností se zaměstnankyní Š. . Vůči její mzdě ostatně žalobkyně vyčíslila tvrzenou škodu. Podle soudu prvního stupně však náplň práce žalobkyně nebyla shodná s náplní práce označené zaměstnankyně Š. . Žalobkyně provedla méně transakcí, nepracovala na specializované přepážce a věnovala se rovněž práci v zázemí pošty. Práce pracovníka vnitřní služby spočívá zejména v zajištění práce v zázemí, přípravě podaných zásilek doručovatelům, zpracování zásilek od doručovatelů, zajištění evidence zásilek, předávání zásilek do poštovní přepravy atd., zatímco náplň práce pracovníka přepážky spočívá zejména v poskytování služeb zákazníkům, smluvním partnerům, které žalovaná nabízí. Z uvedeného je podle obvodního soudu zřejmé, že se jedná o odlišnou práci na jednotlivých typových pozicích, za kterou zaměstnancům náleží odlišná odměna. Práce pracovníka vnitřní služby je hodnocena méně, neboť se jedná o méně kvalifikovanou práci u žalované oproti práci na pozici pracovník přepážky. Tyto skutečnosti nelze v řízení opomíjet. Soud v řízení musí zjišťovat, jaká je skutečná náplň práce zaměstnanců, kteří jsou porovnáváni a nestačí vycházet ze skutečnosti, že byli zařazeni do stejné typové pozice a stejného tarifního stupně.
7. Soud prvního stupně nesouhlasil s argumentem žalobkyně, že práci v zázemí pošty konala nad rámec svých pracovních povinností na žádost zaměstnavatele, nijak to však nezasahovalo do její náplně práce na pozici pracovník přepážky, neboť práci v zázemí pošty činila v rámci pracovní doby, na což měla s ohledem na menší vytížení časový prostor. Prvostupňový soud proto uzavřel, že práce žalobkyně a označené zaměstnankyně L. Š. byla odlišná. Žalobkyně vedle náplně práce pracovníka přepážky, konala i náplň práce pracovníka vnitřní služby, která je u žalované méně hodnocena, neboť se jedná o méně kvalifikovanou práci v zázemí pošty. Práce žalobkyně tak měla „kombinovanou povahu“, vykonávala jak práci pracovníka přepážky, tak méně kvalifikovanou a hodnocenou práci pracovníka vnitřní služby, a proto je legitimní, že měla stanovenou základní tarifní mzdu v jiné, nižší výši než označená zaměstnankyně L. Š. , která prováděla čistě činnost pracovnice přepážky v Praze, o čemž nebylo mezi účastníky sporu. Žalobkyně tak podle nalézacího soudu neoznačila srovnatelného zaměstnance, naopak bylo prokázáno, že se jedná o zaměstnance s žalobkyní nesrovnatelného, proto byla žaloba zamítnuta. O náhradě nákladů řízení bylo rozhodnuto podle § 142 odst. 1 o. s. ř. za použití vyhlášky č. 254/2015 Sb.
8. Proti rozsudku soudu prvního stupně podala žalobkyně včasné a přípustné odvolání. Argumentovala tím, že napadený rozsudek spočívá na nesprávném právním posouzení věci a soud prvního stupně neúplně zjistil skutkový stav věci, neboť neprovedl navržené důkazy potřebné k prokázání rozhodných skutečností.

9. Podle žalobkyně druh práce sjednaný v pracovní smlouvě, který určoval, jakou činnost po ní byla žalovaná oprávněna vyžadovat, byl „pracovník přepážky“. Nedošlo k tomu, že by sjednaným druhem práce, byť zčásti, byl „pracovník vnitřní služby“. Zaměstnanec je oprávněn odmítnout výkon jakýchkoli prací nad rámec sjednaného druhu práce, což vyplývá i z judikatury, kterou žalobkyně konkrétně označila. Žalovaná jako zaměstnavatel žalobkyni přidělovala práci nad rámec sjednaného druhu, neboť jí stanovila i další pracovní úkoly spadající do druhů práce „pracovník vnitřní služby“ tabulkové pracovní náplně se k nim vztahující; jde přitom o práci zařazenou typově do nižšího tarifního stupně. Žalobkyně měla právo tyto pracovní úkoly odmítnout, avšak na žádost žalované je vykonávala, neboť by jinak bylo ohroženo řádné fungování dané provozovny vzhledem k neexistenci pozice pracovníků vnitřní služby. Žalovaná přitom mohla výkon této činnosti zajistit např. úpravou druhu práce žalobkyně nebo nábořem nového zaměstnance, třeba i se zkráceným úvazkem nebo na dohodu o pracích konaných mimo pracovní poměr. Žalovaná však takto nepostupovala a práci obsahově spadající do pracovní náplně typové pozice „pracovník vnitřní služby“ přidělovala žalobkyni. Právě žalovaná tedy zavinila stav, kdy žalobkyně pro ni vykonávala i práce spadající do typové pozice zařazené do nižšího tarifního stupně. Žalovaná tedy pro sebe dovozuje příznivé následky ze situace, kterou způsobila sama postupem v rozporu se zákoníkem práce a pracovní smlouvou. Přidělováním práce nižší hodnoty, než je práce pracovníka přepážky, žalovaná žalobkyni znemožnila domáhat se náhrady škody způsobené nerovným odměňováním. Pro posouzení, zda jde u žalobkyně a u jí označeného srovnatelného zaměstnance o stejnou práci či práci stejné hodnoty, jsou činnosti vykonávané žalobkyní odpovídající typové pozici „pracovník vnitřní služby“ irelevantní; v tom spočívá nesprávné právní posouzení věci.
10. Dále žalobkyně uvedla, že soud prvního stupně nezohlednil, že práci v zázemí žalobkyně vykonávala pouze tak, aby to nijak nezasáhlo do plnění úkolů vyplývajících z pozice pracovníka přepážky; pokud by výkon takové práce odmítla, její pracovní den by zahrnoval pouze činnosti na přepážce, kde by v případě nedostatku zákazníků pouze čekala na další a nevykonávala aktivitu. Taková situace podle ní panuje na větších provozovnách žalované v Praze. Představa, že pracovníci na přepážkách pracují bez jakéhokoli hluchého časového období, je iluzorní. Skutečnost, že žalobkyně čas mezi poskytováním služeb na přepážce využila pro doplňkovou činnost v zázemí, nemůže jít k její tíži. Dále žalobkyně poukázala na podle ní obdobné spory vedené u soudu prvního stupně pod sp. zn. 21 C 153/2023 a 21 C 154/2023. V nich nebylo tvrzeno, že by tamější žalobci (rovněž pracovníci přepážky u žalované) vykonávali i práci v zázemí či na pokladně, a soud prvního stupně dospěl k závěru, že základ nároku na náhradu škody způsobené nerovným zacházením je dán. Podle žalobkyně není relevantním kritériem pro rozdíl v odměňování menší pracovní vytížení či odlišné množství odvedené práce, neboť podle rozsudku soudu prvního stupně ze dne 31. 1. 2025, č. j. 21 C 153/2023-112, a obdobně též ze dne 18. 2. 2025, č. j. 21 C 154/2023-112, by odlišné kvantum práce mohlo být kritériem pouze na základě transparentních pravidel, která jsou zaměstnancům známa a zaměstnavatelem dodržována, což nebylo prokázáno. Nižší množství práce žalobkyně v porovnání se zaměstnankyní Š. proto nemůže být důvodem pro stanovení nižší základní tarifní mzdy žalobkyně. I v tomto žalobkyně spatřovala nesprávné právní posouzení věci.
11. Dále žalobkyně namítla, že z průběhu řízení nevyplývá, že zaměstnankyně Š. vykonávala pouze práci svou náplní odpovídající pracovníku přepážky, a nikoli i práci v zázemí, neboť nic takového nelze ze shodných tvrzení účastníků dovodit. Ta se týkala pouze toho, že na větších poštách existuje pracovní pozice pracovníka vnitřní služby. Z toho ale neplyne, jaký stav panoval na pracovišti srovnatelné zaměstnankyně, žalobkyně netvrdila, že ona kromě práce na přepážce nevykonávala činnost v zázemí, a žalovaná se proto k tomuto tvrzení ani nemohla připojit. Pokud tedy soud prvního stupně vycházel z předpokladu, že zaměstnankyně Š. nevykonávala činnost mimo přepážku, nemá jeho skutkový závěr oporu v dokazování, což je ale pro výsledek věci

zásadní s ohledem na důvody zamítnutí žaloby. K tomu žalobkyně předložila dokumenty, z nichž má vyplývat, že v rozhodném období na pracovišti zaměstnankyně Š. pracovní pozice „pracovník vnitřní služby“ neexistovala, tudíž tuto práci museli vykonávat zaměstnanci na pozicích „vedoucí pošty“ a „pracovník přepážky“ a lze předpokládat, že práci, která svým obsahem spadala do pracovní pozice „pracovník vnitřní služby“ ve skutečnosti vykonávala i paní Š. . Soud prvního stupně tedy v tomto směru nedostatečně zjistil skutkový stav, zatížil řízení vadou, která mohla mít za následek nesprávné rozhodnutí ve věci, a na základě domnělých nesporných tvrzení dospěl k nesprávným skutkovým zjištěním. Žalobkyně proto navrhla, aby odvolací soud napadený rozsudek zrušil a věc vrátil soudu prvního stupně k dalšímu řízení.

12. Žalovaná v písemném vyjádření k odvolání navrhla potvrzení napadeného rozsudku, neboť jej považovala za věcně i právně správný. Žalobkyně neprokázala, že by vykonávala stejnou práci nebo práci stejné hodnoty jako srovnávaní zaměstnanci, zejména jako L. Š. . Žalobkyně byla ve srovnání se zaměstnankyní Š. méně pracovní vytížená. Přes zařazení do stejné typové pozice a tarifního stupně je rozhodující reálný obsah práce, její složitost, odpovědnost, namáhavost, pracovní podmínky, výkonnost a výsledky. Rozdíl mezd žalobkyně a zaměstnankyně Š. odpovídá těmto objektivním kritériím. Žalobkyně tedy neoznačila srovnatelného zaměstnance. Podle žalované není argument žalobkyně v odvolání, že vykonávala i činnosti spadající do jiného druhu práce, než byl sjednán v pracovní smlouvě, relevantní, neboť stěžejní je, zda žalobkyně označila srovnatelného zaměstnance vykonávajícího stejnou práci nebo práci stejné hodnoty ve smyslu § 110 zákoníku práce. Žalobkyně zaměňuje druh práce a náplň práce, neboť zaměstnavatel může v rámci sjednaného druhu práce určovat náplň práce jednostranně. Práce se zásilkami a jejich zpracování, byť v zázemí, spadá do druhu práce „pracovník přepážky“. Náplň práce se na jednotlivých pracovištích liší, neboť žalovaná jako státní podnik poskytující veřejnou službu musí své služby poskytovat i v oblastech, kde je po nich výrazně menší poptávka. Zatížení pracovníků na pracovištích v menších obcích je logicky výrazně menší než v hustě osídlených oblastech. Žalobkyně reálně vykonávala činnosti, které ji činí nesrovnatelnou se zaměstnankyní Š. , což sama žalobkyně potvrzuje. Šlo tedy o kombinovanou práci, jak uvedl soud prvního stupně v napadeném rozsudku.
13. Žalovaná dále poukázala na výrazný, násobný rozdíl v počtu transakcí uskutečněných žalobkyní oproti zaměstnankyni Š. . Tyto rozdíly svědčí o zásadně odlišném objemu vykonané práce i odlišné míře složitosti a zátěže. Kvantitativní data ukazují na podstatně vyšší pracovní zatížení L. Š. a podporují závěr obvodního soudu, že žalobkyně a paní Š. nevykonávaly práci stejného rozsahu ani intenzity. Argument žalobkyně, že systém odměňování žalované nezohledňuje pracovní výkon, je nepřiléhavý. V řízení bylo prokázáno, že žalobkyně provedla výrazně menší počet transakcí oproti označeným zaměstnancům. Rozhodnutí musí být založeno na individuálním posouzení skutkového stavu a rozhodnutí v jiných sporech uváděná v odvolání žalobkyně řeší jiná období a jiná pracoviště s jiným charakterem a vytížením. Žalovaná označila za opožděná tvrzení žalobkyně ohledně konkrétního rozvrhu práce uváděná v odvolání. Tyto skutečnosti nebyly tvrzeny před koncentrací řízení a nově navrhané důkazy by neměly být prováděny. Nadto sama žalobkyně argumentovala tím, že na rozdíl od srovnávaných zaměstnanců vykonává další činnosti. To, že by i porovnávané osoby měly vykonávat práci v zázemí, zaznělo poprvé až v odvolání a nemělo by se k tomu přihlížet.
14. Odvolací soud z podnětu včas podaného odvolání žalobkyně a v mezích jím vytčených podle § 212 a § 212a o. s. ř. přezkoumal při nařízeném jednání napadený rozsudek, odvolání žalobkyně však opodstatněným neshledal.
15. Soud prvního stupně zjistil skutkový stav správně a v míře dostatečné pro potřeby rozhodnutí ve věci. Odvolací soud na skutková zjištění obsažená v napadeném rozsudku odkazuje. Další

dokazování by bylo nadbytečné, a to včetně doplnění dokazování dle návrhů žalobkyně učiněných v odvolání. S ohledem na individuálnost skutkových okolností případů jednotlivých zaměstnanců žalované pokládal odvolací soud za zcela bezpředmětné provádět důkaz protokoly a mezeitímními rozsudky ve věcech vedených u soudu prvního stupně pod sp. zn. 21 C 153/2023 a 21 C 154/2023. Z důvodů, které budou vysvětleny níže, není pro věc ani podstatné, zda zaměstnankyně žalované Š. vykonávala i práci v zázemí pošty; proto shledal nadbytečným provádět k důkazu přílohy k rozvrhu práce pro pošty Xxx a xxx. Vzhledem k nepodstatnosti naposledy uvedeného bodu nejsou skutková zjištění soudu prvního stupně neúplná ani nesprávná a řízení nebylo (pro žalobkyni tvrzené neopodstatněné vzetí za nesporné, že jmenovaná v zázemí pošty nepracovala) zatíženo vadou, která mohla mít za následek nesprávné rozhodnutí ve věci, jak žalobkyně v téže souvislosti rovněž namítala.

16. 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.
17. 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 odstavce 4 téhož ustanovení mzda a plat se poskytují podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce, podle obtížnosti pracovních podmínek, podle pracovní výkonnosti a dosahovaných pracovních výsledků.
18. 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 odstavce 2 téhož ustanovení stejnou prací nebo prací 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 odstavce 3 téhož ustanovení 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 odstavce 4 téhož ustanovení 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. Pracovní výkonnost se posuzuje podle intenzity a kvality prováděných prací, pracovních schopností a pracovní způsobilosti a výsledky práce se posuzují podle množství a kvality (odst. 5).
19. Judikatura Nejvyššího soudu k citovaným ustanovením mj. vysvětlila, že je věcí dispoziční volnosti postiženého zaměstnance, se kterým zaměstnancem (či se kterým z více zaměstnanců) pobírajícím vyšší mzdu za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty se bude „poměřovat“ a jakou výši náhrady škody po zaměstnavateli v těchto mezích uplatní. Uplatnění nároku zaměstnance na náhradu škody způsobené porušením zásady rovného zacházení nijak nebrání, pokud by další zaměstnanci téhož zaměstnavatele za práci stejnou či stejné hodnoty pobírali mzdy ještě nižší než žalující zaměstnanec (k obojímu srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. 11. 2024 sp. zn. 21 Cdo 2000/2024). Pokud nicméně v řízení vyjde najevo, že tvrzeně postižený zaměstnanec se „poměřuje“ s někým, kdo není zaměstnancem vykonávajícím stejnou práci či práci stejné hodnoty, vede to bez dalšího k zamítnutí žaloby (k tomu srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne

6. 8. 2015 sp. zn. 21 Cdo 3976/2013, či ze dne 20. 12. 2016 sp. zn. 21 Cdo 436/2016, a obdobně též usnesení Ústavního soudu ze dne 14. 11. 2022 sp. zn. III. ÚS 672/22).

20. Práci stejnou či stejné hodnoty je práce shodující se (srovnatelná) z hlediska všech komparačních kritérií uvedených v § 110 odst. 2 až 5 zákoníku práce, jinak o stejnou práci, resp. práci stejné hodnoty nejde (srov. usnesení Nejvyššího soudu ze dne 27. 11. 2018 sp. zn. 21 Cdo 3628/2018, či jeho rozsudek ze dne 18. 1. 2022 sp. zn. 21 Cdo 627/2021). Naproti tomu z hlediska zásady rovného odměňování nejsou pro posouzení, zda se v konkrétním případě jedná o stejnou práci nebo o práci stejné hodnoty, významné sociálněekonomické podmínky a jím odpovídající výše nákladů na uspokojování životních potřeb v místě, kde zaměstnanec vykonává práci (k tomu srov. rozsudek zdejšího odvolacího soudu ze dne 27. 2. 2018 č. j. 30 Co 8/2018-193, a rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. 7. 2020 sp. zn. 21 Cdo 3955/2018).
21. Žalobkyně v řízení jako zaměstnanec žalované uplatnila, že byla postižena nerovným zacházením v oblasti odměňování, avšak netvrdila, že by se tak stalo z důvodu diskriminace, zejména nějakého konkrétního diskriminačního důvodu. Bylo proto na žalobkyni, aby označila zaměstnance vykonávajícího stejnou práci či práci stejné hodnoty, který by za ni pobíral vyšší mzdu. Žalobkyně v intencích tohoto principu postupovala. V řízení před soudem prvního stupně však bylo zjištěno, že práce označené srovnatelné zaměstnankyně Š. ve skutečnosti stejnou prací ani práci stejné hodnoty nebyla. K tomu je zapotřebí poukázat zejména na soudem prvního stupně zjištěný zásadní rozdíl v objemu uskutečněných poštovních transakcí v neprospěch žalobkyně. To se odráží hned v několika kritériích § 110 zákoníku práce, neboť práce, která má ve srovnatelném čase výrazně větší objem, je logicky namáhavější (přínejmenším se zvyšuje fyzická, smyslová a duševní zátěž a působení negativních vlivů práce) a je spjata s vyšší pracovní výkonností (přínejmenším je vyšší intenzita prováděných prací) a odlišnými výsledky práce (přínejmenším je vyšší jejich množství). Z řečeného plyne, že bylo prokázáno, že označená zaměstnankyně Š. nebyla v pravém smyslu „srovnatelná“, neboť při posouzení podle zmíněných zákonných kritérií nekonala stejnou práci ani práci stejné hodnoty. Na tomto závěru nic nemění ani to, že měla sjednaný shodný druh práce, stejnou typovou pozici a tarifní stupeň, neboť tím ještě není řečeno, že jejich práce je stejná, resp. má stejnou hodnotu, podle uvedených zákonných kritérií. V řízení zjištěný skutkový stav byl tedy odlišný od verze žalobkyně, přičemž při nesplnění hypotézy normy § 110 odst. 1 zákoníku práce nemohl být žalobkyní uplatněný nárok na náhradu škody založený na tvrzeném porušení této normy shledán opodstatněným. Již jen to muselo nutně vést k zamítnutí žaloby.
22. K dalším žalobkyní uplatněným námitkám uvádí odvolací soud následující. Pro věc není určující, zda žalobkyně byla či nebyla oprávněna odmítnout práci v zázemí pošty (odpovídající náplni pozice pracovníka vnitřní služby). Předmětem sporu zde není, zda určitý zaměstnanec byl či nebyl povinen konat určité práce, nýbrž zda vykonával práci stejnou, resp. stejné hodnoty jako jiný zaměstnanec. Podle tvrzení samotné žalobkyně tyto jiné práce neodmítla vykonávat, nýbrž je vykonávala, a zároveň podle jejích vlastních tvrzení je vykonávala pouze tak, aby to nezasahovalo do její činnosti pracovníka přepážky, a kdyby je bývala odmítla, tak by místo jejich výkonu čekala na přepážce na další zákazníky a nevykonávala aktivitu. Tato argumentace žalobkyně tedy nemůže mít na věc vliv, neboť případným odmítnutím vykonávání prací v zázemí pošty (lhostejno zda oprávněným, či ne), by se její pracovní výkon nijak nezvětšil a rozdíl v objemu vykonané práce (v provedených poštovních transakcích) mezi ní a srovnávanou zaměstnankyní by se nijak nezmenšil. Proto bylo i zcela nepodstatné zabývat se tím, zda práci v zázemí pošty vykonávala i označená srovnávaná zaměstnankyně, neboť by to stále nijak neovlivňovalo stěžejní závěr, že její práce byla od práce žalobkyně odlišná již jen na základě podstatného kvantitativního rozdílu.

23. Odvolací soud dále nesouhlasí s argumentem žalobkyně, že odlišné pracovní vytížení či odlišné množství odvedené práce by mohlo být kritériem pro rozdílné odměňování jen na základě transparentních pravidel, která by byla zaměstnancům známa a zaměstnavatele dodržována. Podle mínění odvolacího soudu by takový výklad směřoval k ukládání povinnosti zaměstnavatelům, kterou podle platného práva obecně nemají. Zaměstnavatelé obecně nejsou povinni podrobně vysvětlovat, proč s určitým zaměstnancem sjednali, případně mu stanovili nebo určili, mzdu právě v té výši, v jaké se tak stalo, či ji dokonce vypočítávat podle nějakého předem stanoveného matematického vzorce založeného např. na předpokládané kvantitě pracovních výkonů. Do výše mzdy se promítá řada úvah zaměstnavatele týkajících se nejen konkrétního zaměstnance, jeho předpokladů, kvalifikace, zkušenosti apod., ale především potřebnosti a přínosnosti dané práce pro zaměstnavatele, ekonomické situace zaměstnavatele, situace na trhu práce apod. Nepokládá-li zaměstnanec vyšší mzdy za přiměřenou své práci, nemusí pracovní smlouvu uzavřít a následně může kdykoli rozvázat pracovní poměr výpovědí. Tím není pochopitelně nijak zpochybněno pravidlo § 110 odst. 1 zákoníku práce, že za práci stejnou nebo stejné hodnoty přísluší všem zaměstnancům u zaměstnavatele stejná mzda, nicméně dosah této normy nelze výkladem rozšiřovat tak, že by soud komplexně a obecně přehodnocoval systém odměňování zaměstnavatele, či dokonce určoval, jaká má být absolutní výše mzdy či jaký má být rozdíl ve výši mzdy mezi zaměstnanci, kteří stejnou práci (práci stejné hodnoty) nevykonávají.
24. Ze všech uvedených důvodů odvolací soud postupoval podle § 219 o. s. ř. a napadený rozsudek jako věcně správný potvrdil, a to včetně výroku o náhradě nákladů řízení, který odpovídá § 142 odst. 1 o. s. ř.
25. O nákladech odvolacího řízení rozhodl odvolací soud podle § 224 odst. 1 ve spojení s § 142 odst. 1 o. s. ř. tak, že právo na jejich náhradu přiznal úspěšné žalované. Náklady žalované v odvolacím řízení činí celkem 15.500 Kč a sestávají z odměny advokáta ve výši 11.460 Kč za tři úkony právní služby po 3.820 Kč podle § 7, 8 odst. 1 a § 11 odst. 1 vyhlášky č. 177/1996 Sb., advokátní tarif (převzetí zastoupení, vyjádření k odvolání, účast na jednání odvolacího soudu), paušální náhrady hotových výdajů za tři úkony po 450 Kč v celkové výši 1.350 Kč podle § 13 odst. 1 a 4 advokátního tarifu a 21 % DPH z částky 12.810 Kč ve výši 2.690 Kč. O povinnosti žalobkyně zaplatit náhradu nákladů k rukám zástupce žalované bylo rozhodnuto podle § 149 odst. 1 o. s. ř., třídní pariční lhůta byla určena podle § 160 odst. 1 o. s. ř.

Poučení:

Proti tomuto rozsudku lze podat za podmínek uvedených v § 237 o. s. ř. dovolání ve lhůtě dvou měsíců od jeho doručení. Dovolání se podává k Nejvyššímu soudu České republiky prostřednictvím soudu prvního stupně. Přípustnost dovolání zkoumá dovolací soud (§ 239 o. s. ř.).

Praha 12. srpna 2025

JUDr. Jana Knotková v. r.
předsedkyně senátu

Shodu s prvopisem potvrzuje Mgr. M.H.