



ČESKÁ REPUBLIKA

ROZSUDEK

JMÉNEM REPUBLIKY

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

žalobce: **P. Ch.**, narozený xxx
bytem xxx
zastoupený advokátem Mgr. Sebastianem Machem
sídlem Slezská 2127/13, 120 00 Praha 2

proti
žalované: **Česká pošta, s. p.**, IČO 471 14 983
sídlem Politických vězňů 909/4, 110 00 Praha 1 - Nové Město
zastoupená advokátem Mgr. Janem Tulisem
sídlem Osadní 324/12a, 170 00 Praha 7

o zaplacení 50.616 Kč s příslušenstvím

o odvolání žalované proti rozsudku Obvodního soudu pro Prahu 1 ze dne 17. ledna 2025 č. j. 21 C 144/2023-84

takto:

- I. Rozsudek soudu prvního stupně se mění tak, že se žaloba o zaplacení částky 50.616 Kč s 15% úrokem z prodlení ročně z této částky za dobu od 22. 9. 2023 do zaplacení zamítá.
- II. Žalobce je povinen zaplatit žalované na náhradu nákladů řízení před soudy obou stupňů částku 34.144 Kč do tří dnů od právní moci rozsudku k rukám advokáta Mgr. Jana Tulisem.

Shodu s prvopisem potvrzuje I.T.ř. č. 1 – rozsudek)

Odůvodnění:

1. Napadeným rozsudkem, který byl vydán ve formě tzv. mezitímního rozsudku postupem dle ust. § 152 odst. 2 o. s. ř., rozhodl soud prvního stupně, že základ nároku žalobce je dán (výrok I.), a dále vyslovil, že o výši nároku a o náhradě nákladů řízení bude rozhodnuto v konečném rozhodnutí (výrok II.).
2. Stalo se tak v řízení o zaplacení žalované částky, které se žalobce domáhal za období od 9/2020 do 9/2xxx jako škody vzniklé mu z důvodu nerovného zacházení, neboť v uvedeném období jako řidič v SPU (sběrný přepravní uzel) Brno dosahoval nižší mzdy než řidiči D. a Z. , kteří pracovali v SPU Praha. Soud prvního stupně provedl dokazování, z něhož dovodil závěr, že žalovaná neunesla břemeno tvrzení a břemeno důkazní, že navzdory zařazení žalobce na stejné tarifní pozici jako osoby srovnávané byl dán důvod, který by ji opravňoval k rozdílnému odměňování těchto osob. Žalovaná totiž ani po poučení soudu podle § 118a odst. 1 a 3 o. s. ř. netvrdila a neprokázala, jakým způsobem v rozhodném období stanovovala mzdy těchto zaměstnanců, tedy neprokázala, že při stanovení jejich mezd zohlednila kritéria uvedená v § 110 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce (dále jen ZP). Soud prvního stupně tedy vycházel z předpokladů, že se v případě žalobce a srovnávaných zaměstnanců (D. a Z.) jednalo o práci stejné hodnoty (§ 110 ZP) a dospěl k závěru, že nárok žalobce je po právu.
3. Proti tomuto rozsudku podala odvolání žalovaná. Soudu prvního stupně vytkla, že se nepřipustně smířil s typovým zařazením pozice uvedených zaměstnanců, aniž zohlednil konkrétní rozdíly jejich práce ve smyslu ust. § 110 ZP. Navíc také nesprávně posoudil důkazní břemeno. Podle žalované bylo totiž na žalobci tvrdit a prokázat srovnatelnost jím označených zaměstnanců, tedy že žalobce vykonával práci stejné hodnoty. Aniž se tak stalo, soud prvního stupně zcela bezdůvodně vyzval žalovanou k předložení rozsáhlých informací. Mimo jiné požadoval, aby žalovaná uvedla, jak matematicky byla vypočtena mzda žalobce a jím označených komparátorů. Skutečnou náplní práce těchto zaměstnanců se nezabýval. Tím porušil zásadu rovnosti stran sporu. Zároveň porušil zákaz retroaktivity, když aplikoval na danou věc Směrnici Evropské unie 2023/970, která se navíc týká „zvlášť chráněných“ diskriminačních důvodů. Žalovaná poukazovala na rozhodnutí Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 3628/2018, kde je uvedeno, že *se nejedná o stejnou práci, pokud není shodná ve všech kritériích § 110 ZP*. Dodala, že není-li žalobce znevýhodněn, je zbytečné se zabývat tím, zda žalovaný dodržel zásadu rovného zacházení. Jinými slovy, pokud žalobce označil jako srovnatelného jednoho zaměstnance se čtyřicetiletou praxí a druhého zaměstnance, který pracuje o směnách a převážně v noci, navíc oba pracují v odlišných pracovních podmínkách a v odlišném pracovním prostředí, není na místě přezkoumávat mzdovou politiku České pošty. Není k tomu důvod. Stejně tak Ústavní soud v rozhodnutí sp. zn. II. ÚS 672/2xxx uvedl výslovně „*Pokud žalobce založil své tvrzení o nerovném odměňování na srovnání s nevhodným komparátorem, je jeho žalobě jen stěží možno vyhovět*“. To znamená, že je odpovědností žalobce označit správného komparátora a poté je třeba porovnat jeho práci ve všech parametrech podle § 110 ZP. Navíc žalovaná prokázala rozdíly, které jsou představovány hustší dopravou, složitější logistikou, nehodovostí, rizikovostí, odpovědností, jakož i rozdíly v délce praxe, v tom, jak jsou organizovány a jak jsou četné noční jízdy, práce o víkendech, jakou výkonnost vyžadují jednotlivé uzly (SPU). Z těchto skutečností proto odvolatelka dovozovala, že D. a Z. nejsou srovnatelnými osobami, a proto žalobce neunesl důkazní břemeno v otázce, že vykonával práci stejné hodnoty jako tyto srovnávané osoby. Pokud jde o odkaz na judikaturu - tzv. kauzu H., žalovaná namítala, že od doby rozhodování v tamní věci došlo k podstatné změně, když nyní delší trasy vykonávají dálkoví řidiči, proto nejde o skutkově srovnatelnou věc a nelze z ní vycházet. Dále soudu prvního stupně žalovaná vytkla, že měl nesprávně za významné, že systém odměňování žalované je netransparentní. Žalovaná navíc takový závěr popírá. Rozhodně pak nesouhlasila s aplikací Směrnice Evropské unie, když tato není dosud implementována a doba pro její transpozici ani neuplynula. Žalovaná zdůraznila, že nejde

o diskriminační spor jako takový, proto bylo povinností žalobce prokázat základ nároku, tedy že byl znevýhodněn ve srovnání s ostatními subjekty ve stejném postavení. To však neučinil. V dalším žalovaná poukazovala i na další judikaturu vyšších soudů, z níž se jednoznačně podává, že je významné zjišťovat faktické rozdíly mezi jednotlivými zaměstnanci, přičemž je mimo jiné rozhodující délka praxe, zkušenosti jednotlivých zaměstnanců, jejich vzdělání, jakož i další kritéria - rizikovost daného pracovního prostředí. Podle žalované pro absenci daného postupu závěr soud prvního stupně o tom, že nárok žalobce je dán, nemůže obstát. Žalovaná ještě dodala, že řidiči u České pošty v rozhodném období vykonávali naprosto odlišnou práci, než tomu bylo v roce 2013, která byla posuzována v kauze H., neboť již nevykonávali dálkovou přepravu. Jejich aktivita se omezila pouze na tzv. atrakční obvod toho SPU, který obsluhovali. Nelze tak souhlasit s tím, že jízda nákladním vozem, kamionem po Praze, kdy jak zaměstnanec D., tak zaměstnanec Z. , jezdili po pražských poštách Praha xxx xxx xxx xxx, a proces rozvážení zásilek s tím související, jsou stejné jako jízda v Brně a okolí. Upozornila na to, že D. a Z. , kromě ostatních důvodů, které je odlišují, mají ve svém pravidelném jízdním řádu celkem 14 nakládek a vykládek. Žalobce má převážně 2. V tomto smyslu je potřeba se zamyslet i nad parametry organizační složitosti SPU, nad skutečnou prací, kterou vykonávají, tak nad podmínkami prostředí. V Praze je významně vyšší nehodovost na ujetý kilometr. Jet nákladním vozem, kamionem po středu metropole, jako je Praha, je zkrátka odlišné než jet jednu meziměstskou trasu denně. Žalovaná opakovaně zdůraznila, že případná netransparentnost mzdového předpisu, i kdyby existovala, sama o sobě není s to způsobit nikomu škodu. Škoda je způsobená teprve ve chvíli, kdy dva zaměstnanci, kteří jsou shodní ve všech parametrech § 110 ZP, mají odlišnou mzdu. Tak tomu v tomto případě není. Z uvedených důvodů žalovaná navrhl, aby odvolací soud rozsudek soudu prvního stupně změnil tak, že žalobu v celém rozsahu zamítne, případně aby jej zrušil a věc mu vrátil k dalšímu řízení.

4. Žalobce navrhl potvrdit rozsudek soudu prvního stupně jako věcně správný. Trval na tom, že žalovaná tvrdí domnělé rozdíly, které pro ni při stanovení odměny nebyly významné. Poukazoval na svá předchozí vyjádření. V nich žalobce namítal, že Z. pracoval u žalované kratší dobu než D., avšak v odměňování to zohledněno nebylo. Žalobce měl za irelevantní, že Z. pracoval v noci, když za práci složitější se považuje i práce o víkendech, kterou vykonával i D.. Práci v noci i o víkendech vykonával rovněž žalobce. Ke specifikaci pracovního prostředí žalobce namítal, že faktické úkony, rozsah pracovní doby, výkon práce o sobotách, nedělích či svátcích se mezi jednotlivými zaměstnanci liší. Pro někoho může být taková práce složitější náročnější, pro někoho zase práce jiná. Posouzení náročnosti práce je tak zcela individuální. Někteří řidiči mohou jako náročnější posuzovat práci při zastávkách, jiní naopak delší trasy. Stejně stanovisko zaujal k tomu, jak jsou organizovaná jednotlivá výměniště na SPU s tím, že vyšší počet výměnišť může být naopak výhodou, neboť je přehlednější, zatímco žalobce u nakládky musí rozlišovat mezi jednotlivými druhy zásilek. V případě všech zaměstnanců je pak legitimní požadavek na to, aby organizovali vykládku plynule, efektivně a kvalitně. Jsou na ně kladeny stejné nároky. Žalobce opakovaně poukazoval na rozhodnutí v tzv. kauze H. (rozsudek Městského soudu v Praze č. j. 30 Co 8/2018). Trval na tom, že kritéria, která označila žalovaná, nemohou být považována za diferenciací, když bez ohledu na uvedené jsou na všechny řidiče kladeny stejné požadavky na řádný výkon jejich práce. Všichni musí mít platné řidičské oprávnění, musí dodržovat pravidla silničního provozu a zachovávat dostatečnou bdělost a ostražitost. Dále měl za to, že žalovaná neprokázala, že vyšší intenzita silničního provozu byla skutečně důvodem pro stanovení vyšší mzdy srovnatelného zaměstnance. Navíc D. jezdil i do jiných míst, například xxx, xxx, xxx či xxx. Žalobce tak trval na tom, že žalovaná při stanovování mezd zvýhodňuje své zaměstnance v Praze, aniž by k tomu byly dostatečné důvody, a aniž by tvrzená diferenciací kritéria ve mzdě takových zaměstnanců byla promítnuta. Měl také za správný postup soudu, který posuzoval transparentnost systému odměňování. Ztotožnil se i se závěrem soudu prvního stupně, že tento systém u žalované transparentní není.

5. Odvolací soud přezkoumal z podnětu podaného odvolání napadený rozsudek stejně jako řízení, které jeho vydání předcházelo postupem dle ust. § 212 a ust. § 212a o. s. ř., řízení ještě doplnil o procesně přípustné důkazy a poté dospěl k závěru, že odvolání žalované je důvodné.
6. *Podle § 16 odst. 1 ZP 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.*
7. *Podle odst. 2 v pracovněprávních vztazích je zakázána jakákoliv diskriminace, zejména diskriminace z důvodu pohlaví, sexuální orientace, rasového nebo etnického původu, národnosti, státního občanství, sociálního původu, rodu, jazyka, zdravotního stavu, věku, náboženství či víry, majetku, manželského a rodinného stavu a vztahu nebo povinností k rodině, politického nebo jiného smýšlení, členství a činnosti v politických stranách nebo politických hnutích, v odborových organizacích nebo organizacích zaměstnavatelů; diskriminace z důvodu těhotenství, mateřství, otcovství nebo pohlavní identifikace se považuje za diskriminaci z důvodu pohlaví.*
8. *Podle odst. 3 pojmy přímá diskriminace, nepřímá diskriminace, obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci a případy, kdy je rozdílné zacházení přípustné, upravuje antidiskriminační zákon.*
9. *Podle odst. 4 za diskriminaci se nepovažuje rozdílné zacházení, pokud z povahy pracovních činností vyplývá, že toto rozdílné zacházení je podstatným požadavkem nezbytným pro výkon práce; účel sledovaný takovou výjimkou musí být oprávněný a požadavek přiměřený. Za diskriminaci se rovněž nepovažují opatření, jejichž účelem je odůvodněno předcházení nebo vyrovnání nevýhod, které vyplývají z příslušnosti fyzické osoby ke skupině vymezené některým z důvodů uvedených v antidiskriminačním zákonu.*
10. *Podle § 109 odst. 1 ZP 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.*
11. *Podle § 110 odst. 1 ZP 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 ZP 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.*
13. *Podle odst. 3 ZP 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.*
14. *Podle odst. 4 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.*
15. *Podle odst. 5 pracovní výkonnost se posuzuje podle intenzity a kvality prováděných prací, pracovních schopností a pracovní způsobilosti a výsledky práce se posuzují podle množství a kvality.*
16. Dle rozsudku Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 436/2016, mzda zaměstnanci se poskytuje podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce, podle obtížnosti pracovních podmínek, podle pracovní výkonnosti a dosahovaných pracovních výsledků; za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty přísluší všem zaměstnancům u zaměstnavatele stejná mzda. 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. 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. 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. Na tomto stanovisku Nejvyšší soud opakovaně setrval (viz např. rozsudek sp. zn. 21 Cdo 3955/2018).

17. Podle § 265 odst. 1 ZP zaměstnavatel je povinen nahradit zaměstnanci škodu, která mu vznikla při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním porušením právních povinností nebo úmyslným jednáním proti dobrým mravům.
18. Podle odst. 2 zaměstnavatel je povinen nahradit zaměstnanci též škodu, kterou mu způsobili porušením právních povinností v rámci plnění pracovních úkolů zaměstnavatele zaměstnanci jednající jeho jménem.
19. Jestliže zaměstnavatel bez věcných důvodů zaměstnanci stanoví či s ním sjedná odměnu za práci, která je v porovnání s ostatními zaměstnanci vykonávajícími stejnou práci nebo práci stejné hodnoty v rozporu se zásadou rovného zacházení, jde o porušení právní povinnosti; zaměstnanec, který byl nerovným zacházením poškozen, má právo domáhat se náhrady takto vzniklé újmy podle ustanovení § 265 odst. 2 ZP (viz rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 3976/2013).
20. Z obsahu spisu se podává, že v daném řízení se žalobce proti žalované domáhal plnění představující rozdíl mezi mzdou zaměstnance žalované vykonávajícího práci na pracovní pozici řidiče – kód 432050, v 5. tarifním stupni, v SPU Brno (žalobce, komparant) a mzdou téhož zaměstnance žalované vykonávajícího práci v SPU Praha xxx (D. nebo též komparátor 1/) s tvrzením, že vyplácením nižší mzdy řidičům zaměstnaným mimo hlavní město se žalovaná dopouští porušování ust. § 16 a ust. § 110 ZP. Žalobce se tak domáhal náhrady škody podle § 262 odst. 2 ZP. Poté, co v řízení vyšlo najevo, že D. má diametrálně odlišnou, delší praxi než žalobce, žalobce označil v řízení komparátora 2/ Z. , rovněž zaměstnaného v SPU Praha xxx. Nárok žalobce je s ohledem na skutková tvrzení třeba posuzovat jako případnou újmu vzniklou žalobci v důsledku mzdové diskriminace, tedy jako specifický nárok plynoucí z ustanovení zákoníku práce o náhradě škody. Žalovaná se mýlí, má-li za to, že žalobce neunesl břemeno tvrzení a dokazování ohledně toho, že s ním nebylo zacházeno rovným způsobem; žalobce označil dva komparátory, kteří pracovali na shodných pozicích jako žalobce, ve stejném tarifním stupni, tedy označil osoby, které byly v podstatných rysech ve srovnatelném postavení jako on. Zároveň doložil, že jejich mzda v označeném období byla rozdílná od mzdy žalobce, byla vyšší. Odvolací soud tak nesouhlasí s námitkou žalované, že žalobce založil svá tvrzení o tom, že byl vystaven nerovnému zacházení, na srovnání s nevhodnými komparátory, a tedy že je namístě bez dalšího žalobu jako nedůvodnou zamítnout. Za dané situace tak bylo na žalované tvrdit a prokázat, že z její strany nedošlo k porušení zásady rovného zacházení ve vztahu k těmto zaměstnancům ve mzdové oblasti (viz např. rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 1743/2009). Bylo tak na žalované tvrdit a prokázat takové skutečnosti, které svědčí o tom, že práce žalobce nebyla prací stejnou, prací stejné hodnoty jako práce vykonávaná jím označenými komparátory 1/ a 2/, a to s přihlédnutím ke komparačním kritériím, tak jak je stanoví § 110 odst. 2 až 5 ZP.
21. Žalovaná v řízení před soudem prvního stupně mimo jiné tvrdila, že zaměstnanci v SPU Praha xxx čelí výrazně vyšší složitosti práce, která zahrnuje více výměnišť, větší počet nakládek a vykládek, časté vystupování z vozidla a složitější organizaci tras, což vede k vyšší fyzické a psychické zátěži. Rozdílné je i pracovní prostředí. V Praze je vyšší dopravní hustota, delší čekací doby, častější vystupování a nastupování z vozu během směny, což je spojeno s vyššími riziky, jako je např. vyšší nehodovost. Poukazovala na rozdílnou délku praxe D. a žalobce. Trvala na tom, že její systém odměňování je souladný se zákoníkem práce a interní směrnici, která definuje mzdové rozpětí pro jednotlivé typové pozice, stanovuje minimální a maximální výši základní mzdy. Pro hodnocení typových pozic využívá metodu AHP, která zahrnuje hodnocení složitosti práce, odpovědnosti,

fyzické a intelektuální zátěže. Tato metoda však neslouží k porovnávání zaměstnanců na stejné pozici, ale k určení náročnosti jednotlivých typových pozic. Konkrétní výše mzdy je určována individuálně na základě faktorů, jako jsou pracovní podmínky, složitost a namáhavost práce. Určení mzdy vychází z posouzení konkrétní pracovní náplně a osobních předpokladů zaměstnance, přičemž vedoucí pracovníci a HR oddělení hrají klíčovou roli ve schvalovacím procesu. K prokázání existence legitimních důvodů pro odlišné odměňování žalobce a komparátorů shora žalovaná označila řadu důkazů (ne všechny z nich pak soudu prvního stupně předložila).

22. Soud prvního stupně vyšel ze zjištění, že žalobce vykonávající práci řidiče v 5. tarifním stupni v SPU Brno byl odměňován nižší mzdou, než komparátoři 1/ a 2/ pracující v SPU Praha xxx. Zároveň zjistil, že žalobce pracoval u žalované jako řidič od roku 2015, D. od roku 1983, Z. od roku 2012. Soud prvního stupně zjistil, že D. a Z. jezdili v rozhodném období převážně trasy mezi jednotlivými adresami v rámci hl. m. Prahy, občas i mimo město, žalobce jezdil trasy mezi jednotlivými adresami v rámci Brna a okolí. Zároveň Z. jezdil převážně v noci, nicméně noční práci vykonávali i žalobce a D.. Zjistil také odlišnou organizaci práce na jednotlivých SPU, přesto však uzavřel, že práce v Praze i v Brně je ve své podstatě srovnatelná, její náročnost se nikterak zásadně neliší, byť faktické úkony, rozsah pracovní doby či výkon práce v jednotlivých částech dne se při výkonu pracovní činnosti jednotlivých konkrétních řidičů odlišovat může a v daném případě i odlišuje. Soud prvního stupně přitom konstatoval, že práce řidiče zahrnuje kromě přepravy též převzetí a předání zásilek, tj. nakládku a vykládku. Tyto činnosti jsou podle soudu prvního stupně na jednotlivých SPU obdobné. Odlišnosti jsou toliko lokální dle koncentrace sítě a místních podmínek dané pošty. Soud prvního stupně připomenul, že nebylo tvrzeno, že by řidiči v Praze zajížděli vždy ke všem výměništím; za rozhodující tak měl nosnost vozidla. Poukazoval také na odlišnosti mzdy mezi D.m a Z., kteří oba pracovali v Praze, ačkoli jejich pracovní podmínky jsou srovnatelné. Nepřisvědčil argumentaci žalované, že práce řidiče v Praze je náročnější, neboť řidič v Praze musí třídit zásilky tak, aby je následně mohl efektivně vykládat, když stejný postup musí provádět i řidič v Brně, neboť i on zajíždí na vícero zastávek během jedné trasy, ne pouze na jednu jedinou. Soud prvního stupně neshledal jako relevantní důvod odlišného odměňování ani hledisko místa výkonu práce s ohledem na větší hustotu provozu, vyšší nehodovost a vyšší kriminalitu s tím, že se tato hlediska nijak podstatně neodlišují. Lze shrnout, že zjištěné rozdíly soud prvního stupně při rozhodování v dané věci nijak nezohlednil. Dalšími tvrzenými rozdíly práce žalobce a komparátorů se soud prvního stupně nezabýval. Soud prvního stupně upřednostnil zjištění z vnitřních mzdových předpisů žalované o tom, že kategorizace práce probíhá u žalované výlučně zařazením do systému dle typových pozic a tarifních stupňů. Proto pokud sama žalovaná zařadila žalobce i komparátory 1/ a 2/ na stejnou typovou pozici, lze podle soudu prvního stupně důvodně předpokládat, že se v jejich případě jednalo o stejnou práci nebo práci stejné hodnoty ve smyslu ustanovení § 110 ZP. Akcentoval, že na stanovování mezd měli vliv vedoucí zaměstnanci žalované, kteří působí na lokální úrovni, nikoli v rámci České republiky. Takové stanovení mezd je podle soudu prvního stupně netransparentní, a to i přesto, že tito pracovníci byli metodicky vedeni a školeni. Navíc z předložených důkazů, zejména Směrnice o odměňování zaměstnanců žalované, vyplynulo, že důvodem pro změnu výše mzdy s ohledem na délku praxe či zkušenosti zaměstnance je toliko ukončení adaptačního procesu u žalované či nadměrné zlepšení či zhoršení pracovní výkonnosti zaměstnance. Soud prvního stupně proto žalovanou podle § 118a o. s. ř. vyzval doplnit tvrzení a důkazy o tom, jakým způsobem postupovala v rozhodném období při stanovování základní tarifní mzdy všech srovnávaných zaměstnanců, a tedy k prokázání toho, že při stanovení jejich mezd zohlednila kritéria uvedená v § 110 ZP. To však žalovaná neučinila. Soud prvního stupně s odkazem na Směrnici 2023/970 Rady Evropské unie a tam zmíněné mechanismy transparentnosti odměňování uzavřel, že žalovaná tvrzená kritéria, jež mají odlišovat žalobce od označených komparátorů v praxi při stanovování jejich mezd nezohledňovala. Činí tak pouze v rámci své procesní obrany, když na výzvu soudu nebyla schopna konkrétně dotvrdit, natož prokázat, na základě, jakých pravidel a v jaké výši se tvrzená kritéria odrazila na výši mezd

jednotlivých v řízení označených zaměstnanců. Soud prvního stupně proto dospěl k závěru, že práce žalobce i komparátorů je prací stejné hodnoty podle § 110 ZP.

23. Odvolací soud se s tímto postupem soudu prvního stupně neztotožňuje, neboť jej shledává za rozporný s na věc dopadající právní úpravou i shora citovanou judikaturou. Odvolací soud v této souvislosti zdůrazňuje, že v daném řízení nebyl tvrzen žádný chráněný diskriminační důvod. Odvolací soud tak trvá na tom, že i kdyby odměňování u žalované nebylo založeno na transparentní vnitropodnikové úpravě, tak to bez dalšího pro závěr o tom, že žalobci v rozhodném období vznikla škoda z důvodu nerovného odměňování, nestačí. Z uvedeného důvodu tak bez dalšího ani nemůže obstát závěr soudu prvního stupně, že nárok žalobce je dán, že je po právu.
24. Odvolací soud shledal, že soud prvního stupně pochybil, pokud se nesoustředil na zjišťování žalovanou případně tvrzených důvodů pro rozdílné odměňování žalobce a jím označených komparátorů. Zároveň shledal, že tvrzení žalované v tomto směru nejsou ucelená, nejsou dostatečně konkrétní, rovněž pak ne všechna tvrzení jsou spojena s konkrétními důkazy. Pokud ano, pak ne zcela všechny takto označené důkazy žalovaná soudu předložila. Odvolací soud proto žalovanou podle § 118a odst. 1 a 3 o. s. ř. vyzval k doplnění tvrzení a důkazů o tom, jaké konkrétní důvody ji vedly k odlišnému odměňování žalobce ve vztahu ke komparátorům D. a Z. v rozhodném období s tím, že pokud tyto konkrétní důvody odlišného odměňování nebude tvrdit a neprokáže, ve sporu neuspěje.
25. Žalovaná doplnila svá tvrzení podáním ze dne 5. 8. 2025, v němž také k jednotlivým důvodům odlišného odměňování upnula konkrétní listinné důkazy, které rovněž předložila.
26. Z *pracovněprávní dokumentace žalobce a pracovněprávní dokumentace D.* odvolací soud zjistil, že žalobce nastoupil k žalované 1. 3. 2006 jako doručovatel; jako řidič začal pracovat od 26. 1. 2015. D. pracuje jako řidič od 31. 12. 1983.
27. Z *knihy jízd žalobce* odvolací soud zjistil, že v rozhodném období žalobce nevykonal žádnou celonoční směnu (22:45 – 7:50), vykonal 901 nočních jízd (22:00 – 6:00), 118 tzv. zkrácených nočních jízd (od 22:00 do 4:00 hodin), pracoval 18 víkendů, z toho žádnou neděli. Žalobce v tomto období nevykonal žádnou jízdu v dopravních podmínkách velkoměsta, většinu jízd vykonal v meziměstském provozu mezi xxx a obcemi jižní Moravy spadajícími do atrakčního obvodu SPU Brno. V daném období vykonal pouze 7 dálkových jízd delších než 100 km.
28. Z *knihy jízd D.* bylo zjištěno, že D. vykonal 1095 nočních jízd, 765 zkrácených, odpracoval 151 víkendů, z toho 28 nedělí. V rozhodném období absolvoval 2375 jízd výlučně v intravilánu města Prahy. Pokud jde o dálkové jízdy, vykonal „pouze“ 32 dálkových jízd delších než 100 km (v rozhodném období již totiž dálkovou přepravu zajišťovala externí společnost CS Cargo a.s. na rozdíl od období let tzv. kauzy H.).
29. Z *pracovněprávní dokumentace Z.* bylo zjištěno, že tento nastoupil k žalované 14. 8. 2012 (zatímco žalobce jako řidič 26. 1. 2015).
30. Z *knihy jízd Z. v porovnání s knihou jízd žalobce* odvolací soud zjistil, že Z. vykonal 1000 nočních jízd, 600 zkrácených, odpracoval 190 víkendů, z toho 41 nedělí. V rozhodném období absolvoval 6088 jízd výlučně v intravilánu města Prahy a pouze 23 dálkových jízd (zatímco žalobce vykonal 901 nočních jízd, 118 tzv. zkrácených, pracoval 18 víkendů, z toho žádnou neděli, nevykonal žádnou jízdu v dopravních podmínkách velkoměsta, vykonal pouze 5715 jízd mezi krajskými městy; většina těchto jízd byla v meziměstském režimu v obvodu SPU Brno. Vykonal pouze 7 dálkových jízd delších než 100 km – viz výše).
31. Z *informací o organizaci nakládky a vykládky kurzů na jednotlivých zastávkách (výměništích) v areálu Praha xxx, z čestného prohlášení Mgr. O. T.* odvolací soud zjistil, že v SPU Praha xxx je řidič povinen zastavit zvlášť v každém samostatném depu (ceniny a hotovost, klece se zásilkami, kolejová hala, řídicí centrum listovních zásilek a další) a na každém z těchto míst řeší vlastní nakládku a vykládku. Tuto

činnost organizuje sám, musí vědět, jaké zásilky a v jakém pořadí je třeba vyložit a následně opět naložit tak, aby při dalším přejezdu nebylo nutné zbytečně přejíždět nebo překládku opakovat. Uvedená činnost předpokládá detailní přehled o druzích zásilek, odlišných způsobech jejich evidence a rozdílných režimech manipulace, které se mohou na jednotlivých výměništích lišit. Řidič vede příslušnou dokumentaci, odpovídá za doručení zásilek na místo určení, kromě standardních dokladů kontroluje i další formy evidence, jako jsou barvy a značení vlaječek na pytlích či bezpečnostních schránkách, aby nemohlo dojít k záměně s jinými provozovny. Z mapky areálu Xxx pak bylo zjištěno, jak je tento areál rozložen, jak je organizačně situován, kde jsou domečky pro uzamykání jednotlivých zásilek, kde jsou dispečeri a podobně.

32. Pokud jde o SPÚ Brno, nakládka a vykládka se odehrává výlučně na jediné rampě, probíhá centralizovaně. V SPÚ Brno jedna rampa maximálně s jednou nákladovou přepážkou (*viz bod 18. odůvodnění rozsudku soudu prvního stupně*).
33. Ze statistik nehodovosti v Praze a Brně zpracované Centrem dopravního výzkumu a z *Ročenky dopravy velkých měst za rok 2020* pak bylo zjištěno, že v roce 2020 v Praze došlo k 16905 nehodám, v Brně k 2349 nehodám. Hustota sítě v Praze je 2x vyšší než v Brně, intenzita provozu je 109.000 aut za den v Praze, 64.000 aut za den v Brně, v Praze dochází k 2,49 dopravním nehodám na jeden milion ujetých km, v Brně k 1,46 nehodám, tedy o 39 % méně.
34. Odvolací soud zdůrazňuje, že v každé jednotlivé věci je zapotřebí zvažovat individuální okolnosti daného případu. Nepostačí odkaz na to, že v jiné věci bylo soudem rozhodnuto jinak, když jednotlivá řízení a rozhodnutí o nich jsou nutně založena na skutkových zjištěních, která se mohou lišit. Je proto jednoznačně významné, jak bylo v dané konkrétní věci zjištěno ohledně toho, zda práce žalobce a komparátorů byla odlišná či nikoliv, tedy zda existovaly také důvody pro odlišné odměňování.
35. Odvolací soud zvážil všechny konkrétní okolnosti, které mu byly předloženy k posouzení. Těmito se zabýval jednotlivě i v jejich komplexu. Odvolací soud tak zvažoval nejen složitost práce, rozdílnou odpovědnost, namáhavost, zvažoval i rozdílné pracovní podmínky, v nichž pracoval žalobce a v nichž pracovali komparátoři, vzal v úvahu i všechny další nuance, které se vyskytly při výkonu práce žalobce a jím označených srovnávaných zaměstnanců. Odvolací soud tak mimo jiné zohlednil, pokud jde o D., že jeho praxe byla o 30 let delší, což samo o sobě je důvodem pro jiné odměňování ve smyslu ustanovení § 110 odstavec odst. 5 ZP. Jiné bylo i rozložení jeho pracovní doby, kde převažovaly náročnější směny v nočním provozu. Navíc D. vykonával jízdy v intravilánu hlavního města Prahy, kde byl jednoznačně vystaven vyššímu stresu, byla od něj vyžadována větší zkušenost, pozornost, byla na něj také kladena větší odpovědnost, a to nejen v souvislosti s rozdílností prostředí a podmínek, které vyplývaly z jiné složitější náročnější dopravní situace v Praze, ale také v souvislosti s tím, že musel vykládat a nakládat v SPU xxx Praha Xxx, který je diametrálně odlišně organizován než SPÚ Brno (viz výše). Stejná situace ohledně charakteru jízd a pracovní doby byla zjištěna i u Z. . Také on jezdil v intravilánu hlavního města Prahy, vykonával obdobnou práci jako D., nikoliv takovou, jakou vykonával žalobce. K námitce žalobce, že i on pracoval v noci, je třeba konstatovat, že žalobce nevykonával žádnou celonoční směnu a vykonával daleko méně tzv. zkrácených nočních směn než jím označení komparátoři. Je pravdou, že rozdíl v délce praxe mezi Z. a žalobcem je pouze v rozsahu necelých tří let. Nicméně odvolacímu soudu je z jiné rozhodovací činnosti (sp. zn. 30 Co 43/2025 – kauza V.) známo, že rozdíly ve mzdovém ohodnocení bývají mezi jednotlivými zaměstnanci v prvních letech jejich praxe největší. Uvedené koresponduje s tím, že v prvních letech výkonu práce dochází k získání potřebných dovedností zkušeností, k osvojení si určitých mechanismů práce, proto se po určitém čase rozdíly v ohodnocení jednotlivých zaměstnanců snižují. Zároveň bylo v označeném řízení v kauze V. zjištěno, že řízení ve městě se ukázalo jako stresovější než jízda po dálnici. Dopravní podmínky definované jako dopravní zácpa rovněž významně definovaly úroveň stresu řidiče, a to při kritériích průměrné rychlosti vozidla 40 km/h a směrodatné odchylky rychlosti 20 km/h.

36. V řízení vyplynulo, že Z. i D. vykonávali práci násobně vyšší intenzity, která s ohledem na náročnost organizace práce byla také složitější. Komparátoři nakládali zcela pravidelně své zásilky na čtyřech různých výměništích v SPU Xxx, tuto nákladku si museli sami organizovat tak, aby probíhala plynule, aby i následná vykládka probíhala podle potřeb. Museli na daném místě kooperovat se značným počtem dalších řidičů, kteří se pak pohybovali mezi jednotlivými poštami v hlavním městě Praze a přilehlém okolí. Na tomto pracovišti pak také byly řešeny i nadrozměrné zásilky, když tyto byly organizovány na detašovaném pracovišti v Horních Počernicích pouze do 1/2021 (tato pracoviště byla od sebe vzdálena 10 km). S rozdílnými výměništi je pak spojeno i to, že bylo třeba je obsluhovat podle různých pro to které výměniště platných jízdních řádů. Naopak pracoviště v SPU Brno je organizováno jako samostatná budova s jednou rampou, proto řidiči nakládali vše na jednom místě, postačila jim tak znalost jednoho jízdního řádu. Odvolací soud pak shledal, že odlišná byla také pracovní prostředí jednotlivých zaměstnanců žalované, a to s ohledem na to, že dopravní zatížení v Praze je odlišné od města Brna a okolí. V Praze je násobně větší počet různých uzavírek, je složitější dopravní situace i z hlediska samotné existence různých jednosměrek a dalších specifik, která spočívají například v tom, že některé komunikace jsou velmi úzké, je obtížné zde manévrovat nákladním vozem, je obtížné pak organizovat na jednotlivých poštách nákladku a vykládku. Je třeba velmi pružně reagovat na četné uzavírky, což si vyžaduje zvýšenou pozornost a rovněž má dopad v podobě vyššího stresu řidičů. Uvedené si vyžaduje i jejich zvýšenou pozornost a je na ně kladena i vyšší odpovědnost.
37. Odvolací soud tak při současném uvažování všech znaků a kritérií, která jsou významná důležitá pro posouzení kvality a charakteru práce ve smyslu § 110 ZP, dospěl k závěru, že práce žalobce není stejnou prací, není prací stejné hodnoty, jako práce vykonávaná v rozhodném období jím označenými komparátory. Pokud D. a Z. nebyli odměňováni stejně jako žalobce, když žalobce v rozhodném období obdržel částky nižší, které ve svém souhrnu tvoří žalovanou částku, tak odvolací soud shledal, že žalovaná k tomu měla diferenciační důvody, které ji opravňovaly k tomu, aby základní tarifní mzda žalobce byla od mzdy jím označených komparátorů odlišná. Žalovaná v daném řízení prokázala důvody pro odlišné odměňování, proto je třeba uzavřít, že se žalovaná vůči žalobci nerovného zacházení v podobě odlišného odměňování za stejnou práci nedopustila a že nárok žalobce není dán.
38. Pokud bylo namítáno, že ani D. a Z. nebyli v rozhodném období shodně odměňováni, pak odvolací soud konstatuje, že pro posouzení nároku žalobce to není relevantní. Navíc z provedeného dokazování před odvolacím soudem vyplynulo, že jejich práce nebyla shodná, tedy D. a Z. nevykonávali práci stejné hodnoty ve smyslu § 110 ZP (viz body 26. – 30. shora).
39. Odvolací soud pro úplnost dodává, že situace, která byla řešena v tzv. kauze H. (sp. zn. 30 Co 8/2018 Městského soudu v Praze) je skutkově odlišná, když v tam uvedeném rozhodném období 7/2011 – 10/2015 byla práce u žalované organizována částečně jinak – řidiči z SPU Praha Xxx i z SPU Olomouc vykonávali mimo jiné i dálkové jízdy. Nyní je situace jiná, když dálkové jízdy jsou zadávány externí společnosti CS Cargo a. s. Řidič H. tak, stejně jako řidiči z Prahy, konal dálkové jízdy mezi městy Praha, Olomouc, Brno a p. Občasné tak zajížděl i na SPU Praha Xxx (žalobce zde nikdy nepracoval), jinak pracoval v Olomouci, kde přejížděl také na detašované pracoviště v Ladově ulici. Žalobce a jím označení komparátoři dálkové jízdy neabsolvovali, občasné jezdili trasu delší než 100 km, z toho žalobce v daleko menší míře. Zároveň v kauze H. bylo zejména řešeno, zda je dán důvod pro odlišné odměňování řidičů v Praze s přihlédnutím k tomu, že reálná výše mzdy zaměstnanců v Praze je nižší.
40. Z uvedených důvodů odvolací soud postupem podle § 220 odst. 1 písm. b/ o. s. ř. mezitímní rozsudek soudu prvního stupně změnil tak, že žalobu jako nedůvodnou zamítl. Zároveň rozhodl o nákladech řízení mezi účastníky podle § 142 odst. 1 o. s. ř., a to jak v řízení před soudem prvního stupně, tak před soudem odvolacím (§ 224 odst. 1 a 2 o. s. ř.).

41. Žalované vznikly náklady řízení za vyjádření k žalobě ze dne 29. 2. 2024, kdy nebyla žalovaná právně zastoupena advokátem. Dále jí vznikly náklady za převzetí právního zastoupení, za vyjádření 31. 7. 2024, účast advokáta na jednání dne 6. 8. 2024, za vyjádření 4. 9. 2024, 17. 11. 2024 a účast advokáta na jednání dne 17. 1. 2025. V odvolacím řízení jde o odvolání 25. 2. 2025, jeho doplnění 31. 3. 2025, shrnutí 6. 8. 2025 (doplněk a shrnutí posoudil odvolací soud jako neúčelně vynaložené náklady, když žalované nic nebránilo učinit tak jedním podáním a zároveň nešlo o reakci na vyjádření žalobce), účast na jednání dne 12. 8. 2025. Náklady právního zastoupení tak tvoří 8 x odměna 3.140 Kč stanovená podle § 7 bod 5. a § 11 vyhlášky č. 177/1996 Sb. advokátního tarifu (dále jen AT), tedy 25.120 Kč. Dále hotové výdaje v podobě režijních paušálů podle § 13 odst. 4 AT ve znění účinném k datu toho, kterého úkonu; do 31. 12. 2024 ve výši 300 Kč a od 1. 1. 2025 ve výši 450 Kč, tedy 5 x 300 Kč a 3 x 450 Kč, celkem 2.850 Kč. Dohromady 27.970 Kč a spolu s 21 % DPH pak 33.848 Kč. K tomu je třeba uvažovat za dobu před převzetím právního zastoupení 1 x 300 Kč náklady nezastoupeného účastníka podle § 151 odst. 3 o. s. ř. a vyhl. č. 254/2015 Sb.
42. Celkové náklady řízení žalované před soudy obou stupňů tak činí 34.144 Kč, které odvolací soud uložil žalobci zaplatit žalované ve lhůtě tří dnů podle § 161 odst. 1 o. s. ř. a na zákonné platební místo podle § 149 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 k Nejvyššímu soudu České republiky prostřednictvím soudu I. stupně. Přípustnost dovolání zkoumá dovolací soud (§ 239 o. s. ř.).

V Praze dne 12. srpna 2025

JUDr. Jana Knotková v. r.
předsedkyně senátu