



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: **L. C.**, narozená xxx
bytem xxx xxx xxx, xxx xxx xxx 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 81.374,35 Kč s příslušenstvím

o odvolání žalobkyně proti rozsudku Obvodního soudu pro Prahu 1 ze dne 13. ledna 2025
č. j. 63 C 164/2023-117

takto:

- I. Rozsudek soudu prvního stupně se ve výrocích II. a III. potvrzuje.
- II. Žalobkyně je povinna zaplatit žalované na náhradu nákladů odvolacího řízení 17.533 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 zastavil řízení ohledně úroku z prodlení ve výši 15 % ročně z částky 81.374,35 Kč od 29. 6. 2023 do 6. 7. 2023 a úroku z prodlení ve výši 15 % ročně z částky 4.770,66 Kč od 7. 7. 2023 do 17. 8. 2023 (výrok I.); v části, ve které se žalobkyně domáhala po žalované zaplacení 81.374,35 Kč s úrokem z prodlení ve výši 15 % ročně z částky 76.603,69 Kč od 7. 7. 2023 do zaplacení a s úrokem z prodlení ve výši 15 % ročně z částky 4.770,66 Kč od 18. 8. 2023 do zaplacení, žalobu zamítl (výrok II.) a žalobkyni uložil povinnost zaplatit žalované na náhradě nákladů řízení 2.700 Kč do tří dnů od právní moci rozsudku (výrok III.).
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. 9. 1988 na počtě v Xxx xxx na pracovní pozici xxx xxx, typová pozice 421070 a tarifní stupeň 7. Mzdovým výměrem ze dne 18. 3. 2020 jí byla určena základní tarifní hrubá měsíční mzda ve výši 21.470 Kč, mzdovým výměrem ze dne 15. 12. 2020 jí byla určena základní tarifní hrubá měsíční mzda ve výši 22.670 Kč, mzdovým výměrem ze dne 17. 3. 2021 jí byla určena základní tarifní hrubá měsíční mzda ve výši 23.750 Kč a mzdovým výměrem ze dne 14. 3. 2023 jí byla určena základní tarifní hrubá měsíční mzda ve výši 24.590 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 a od dubna 2023 ve výši 27.500 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 července 2020 do července 2023, které po jednotlivých měsících konkrétně specifikovala; celkem se jednalo o 81.374,35 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 nezasírala, že při stanovení mzdy svých zaměstnanců zohledňovala socioekonomické podmínky jednotlivých regionů. Žalovaná nezohledňuje, že pracoviště paní Š. je pracovištěm se specializovanými xxx 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 xxx i specializované pracovní pozice absentují, xxx xxx 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 xxx je provozovnou, na které absentují specializované xxx, 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 4. 4. 2024 na č. l. 74 spisu).
4. K podpoře oprávněnosti svého nároku doložila žalobkyně i dokumenty týkající se dalšího srovnatelného zaměstnance na stejné typové pozici a ve stejném tarifním stupni, a to pana M. S., pracujícího na pobočce pošty xxx xxx, xxx.
5. 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 1. 9. 1988, v žalovaném období pracovala na pozici xxx xxx, 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 xxx xxx, typová pozice 421070, tarifní stupeň 7, na poště Praha xxx v období do 28. 2. 2023, poté na poště Praha xxx v xxx ulici. 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 povinna v řízení 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. Obdobné argumenty žalovaná uvedla i ve vztahu k dalšímu srovnávanému zaměstnanci S.. Navíc je nesporné, že žalobkyně vedle práce pracovníka xxx konala i práci v zázemí, která je na velkých poštách konána specializovanými pracovníky vnitřní služby, kteří jsou hodnoceni nižší mzdou než zaměstnanci na pozici xxx xxx, 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.

6. Soud prvního stupně po skutkové stránce zjistil na základě shodných tvrzení stran a na základě provedeného dokazování, že žalobkyně byla u žalované zaměstnána od 1. 9. 1988, a to na základě pracovní smlouvy ze dne 21. 6. 1988. V rozhodném období pracovala na pozici xxx xxx, typová pozice 421070, tarifní stupeň 7, s místem výkonu práce na poště v Xxx xxx. Základní tarifní hrubá měsíční mzda žalobkyně v období od 1. 4. 2020 činila 21.470 Kč, od 1. 3. 2021 činila 22.670 Kč, od 1. 4. 2021 činila 23.750 Kč a od 1. 4. 2023 činila 24.590 Kč. Náplň práce žalobkyně spočívala v provádění transakcí pro zákazníky žalované na xxx 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.
7. Označení srovnatelní zaměstnanci L. Š. a M. S. pracovali u žalované v rozhodném období rovněž na pozici xxx xxx, typová pozice 421070, tarifní stupeň 7, a to na poštách v Praze xxx, xxx a xxx. Jejich náplň práce spočívala v provádění transakcí pro zákazníky žalované na xxx 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 dubna 2021 činila 26.790 Kč, mzda srovnatelného zaměstnance M. S. od dubna 2021 činila 26.940 Kč.
8. Žalobkyně oproti označené srovnatelné zaměstnankyni Š. provedla v rozhodném období méně transakcí. Konkrétně žalobkyně v období od července 2020 do prosince 2023 provedla 9.857

transakcí listovních zásilek vnitrostátních, zatímco zaměstnankyně Š. 20.580; žalobkyně provedla 345 transakcí mezinárodních listovních zásilek, zatímco zaměstnankyně Š. 4.651; žalobkyně provedla 2.856 transakcí balíkových zásilek vnitrostátních, zatímco zaměstnankyně Š. 4.650; žalobkyně provedla 147 transakcí mezinárodních balíkových zásilek, zatímco zaměstnankyně Š. 848; žalobkyně provedla 659 transakcí Czechpoint, zatímco zaměstnankyně Š. 10.635; žalobkyně provedla 12 transakcí Western union, zatímco zaměstnankyně Š. jich provedla 1395.

9. Rovněž oproti označenému srovnatelnému zaměstnanci S. provedla žalobkyně v rozhodném období (od července 2020 do června 2022, kdy pracovní poměr M. S. u žalované skončil) méně transakcí. Konkrétně žalobkyně v tomto období provedla 6.558 transakcí listovních zásilek vnitrostátních, zatímco zaměstnanec S. 52.499; žalobkyně provedla 185 transakcí mezinárodních listovních zásilek, zatímco zaměstnanec S. 4.455; žalobkyně provedla 1.776 transakcí balíkových zásilek vnitrostátních, zatímco zaměstnanec S. 8.331; žalobkyně provedla 99 transakcí mezinárodních balíkových zásilek, zatímco zaměstnanec S. 911; žalobkyně provedla 423 transakcí Czechpoint, zatímco zaměstnanec S. 4.262; žalobkyně provedla 10 transakcí Western union, zatímco zaměstnanec S. jich provedl 14.
10. 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.
11. Soud prvního stupně dále vzal za svá skutková zjištění shodná tvrzení účastníků o tom, že pracoviště srovnávaných zaměstnanců L. Š. a M. S. jsou pracovišti se specializovanými xxx, tj. zaměstnanci pracující na konkrétní xxx během své pracovní doby vykonávají pouze tuto specializovanou agendu (tj. například přepážka pro bankovní služby, pro poštovní služby, pro služby CzechPoint atd.). Jakožto větší provozovny disponují specializovanými pracovníky zajišťujícími výkon vnitřní agendy v rámci zázemí jednotlivých provozoven, jako jsou např. pracovníci výpravy, pokladníci atd. (obecně řečeno pracovníci vnitřní služby). Na pracovišti žalobkyně (xxx xxx) je situace odlišná. Specializované xxx i další specializované pracovní pozice v rámci zázemí konkrétní provozovny absentují. Žalobkyně tak musela po celé rozhodné období od července 2020 do července 2023 vykonávat během své pracovní doby rozmanitou agendu (tj. např. příjem vnitrostátních i mezinárodních listovních zásilek, příjem hromadných zásilek, poskytování finančních služeb, práce s hotovostí atd.), jakož i zajišťovat výkon interní agendy pošty. Typová pozice xxx xxx je tarifně zařazena do stupně 7, zatímco typová pozice pracovník xxx xxx je zařazena do tarifního stupně 4.
12. Po právní stránce byla věc prvostupňovým soudem posouzena podle § 110 odst. 1 až 5 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce (dále jen „zákoník práce“). Obvodní soud se zabýval především tím, zda práce vykonávaná žalobkyní je stejnou prací nebo prací stejné hodnoty jako práce vykonávaná označenými zaměstnanci Š. a S., 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 označení zaměstnanci Š. a S. pracovali 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 srovnatelné označila zaměstnance Š. a S., zabýval se soud prvního stupně zejména srovnatelností s těmito zaměstnanci. Vůči jejich mzdě ostatně žalobkyně vyčíslila tvrzenou škodu.

13. Sama žalobkyně pak připouští, že byť formálně pracovala na pozici pracovníka xxx, byla její pracovní náplň na rozdíl od pracovní náplně L. Š. a M. S. fakticky širší a zahrnovala též úkoly v zázemí pošty odpovídající méně hodnocené pozici pracovníka vnitřní služby (tarifního stupně 4/5 namísto tarifního stupně 7). Žalovaná toto učinila nesporným a odpovídá tomu i diametrálně odlišná (nižší) výkonnost žalobkyně oproti srovnávaným zaměstnancům při poskytování jednotlivých služeb spadajících do pracovní náplně pracovníka xxx. Za daných okolností nelze mít podle soudu prvního stupně za to, že žalobkyně fakticky působila na těžší pracovní pozici jako srovnávaní zaměstnanci L. Š. a M. S., ani na základě toho presumovat, že její práce byla stejnou prací nebo prací stejné hodnoty. Práce, kterou žalobkyně skutečně vykonávala, měla z tohoto hlediska „hybridní povahu“ a byla kombinací dvou pracovních pozic: xxx xxx a pracovník xxx xxx. V případě žalobkyně a srovnávaných zaměstnanců žalované se tak nejednalo o objektivně stejnou práci.
14. Soud prvního stupně shrnul, že mezi prací žalobkyně a srovnávaných zaměstnanců L. Š. a M. S. v rozhodném období existovaly podstatné rozdíly, pokud jde o pracovní podmínky (velké pražské pošty s jinou organizací práce než malá pošta v Xxx xxx), pracovní výkonnost a výsledky práce (diametrálně odlišné množství poskytnutých služeb i jejich skladba). Uvedená kritéria jsou přitom definičními znaky stejné práce nebo práce stejné hodnoty dle § 110 odst. 2 zákoníku práce. Nenaplnění byť jen jediného z nich znamená, že není naplněna ani posledně uvedená definice, resp. hypotéza normy § 110 odst. 1 zákoníku práce. V posuzované věci tak nelze hovořit o porušení práva žalobkyně na stejnou mzdu, proto byla žaloba zamítnuta. O náhradě nákladů řízení bylo rozhodnuto podle § 142 odst. 1 o. s. ř. za použití vyhlášky č. 254/2015 Sb.
15. Proti výrokům II. a III. 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 dospěl na základě provedených důkazů k nesprávným skutkovým zjištěním.
16. Podle žalobkyně druh práce sjednaný v pracovní smlouvě, který určoval, jakou činnost po ní byla žalovaná oprávněna vyžadovat, byl „xxx xxx“. Nedošlo k tomu, že by sjednaným druhem práce, byť zčásti, byl „pracovník xxx xxx“. 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 xxx xxx“ 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 xxx xxx“ 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 xxx, 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 xxx xxx“ irelevantní; v tom spočívá nesprávné právní posouzení věci.

17. 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 xxx; pokud by výkon takové práce odmítla, její pracovní den by zahrnoval pouze činnosti na xxx, 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 xxx pracují bez jakéhokoli hluchého časového období, je iluzorní. Skutečnost, že žalobkyně čas mezi poskytováním služeb na xxx 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 xxx 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 rozsudků soudu prvního stupně ve věci sp. zn. 21 C 153/2023 a sp. zn. 21 C 154/2023 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 zaměstnanci Š. a S. proto nemůže být důvodem pro stanovení nižší základní tarifní mzdy žalobkyně. I v tomto žalobkyně spatřovala nesprávné právní posouzení věci.
18. Dále žalobkyně namítla, že z průběhu řízení nevyplývá, že zaměstnankyně Š. vykonávala pouze práci svou náplní odpovídající pracovníku xxx, a nikoli i práci v zázemí, neboť nic takového nelze ze shodných tvrzení účastníků dovodit. Z rozvrhu práce na poště Praha xxx vyplývá, že v rozhodném období na pracovišti zaměstnankyně Š. pracovní pozice „pracovník xxx xxx“ neexistovala, tudíž tuto práci museli vykonávat zaměstnanci na pozicích „vedoucí pošty“ a „xxx xxx“ a lze předpokládat, že práci, která svým obsahem spadala do pracovní pozice „pracovník xxx xxx“ ve skutečnosti vykonávala i paní Š.. Soud prvního stupně tedy v tomto směru dospěl k nesprávným skutkovým zjištěním.
19. Žalobkyně proto navrhla, aby odvolací soud napadený rozsudek ve výrocích II. a III. zrušil a věc vrátil soudu prvního stupně k dalšímu řízení.
20. 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 vytížena. 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. 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 navrhované 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.
21. 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.

22. 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.
23. 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.
24. 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).
25. Judikatura Nejvyššího soudu k citovaným ustanovením mj. vysvětlila, že je věcí dispozicní 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).
26. Prací 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 jim 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).

27. 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 označených srovnatelných zaměstnanců Š. a S. ve skutečnosti stejnou prací ani prací 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 (přinejmenším se zvyšuje fyzická, smyslová a duševní zátěž a působení negativních vlivů práce) a je spjata s vyšší pracovní výkonností (přinejmenším je vyšší intenzita prováděných prací) a odlišnými výsledky práce (přinejmenším je vyšší jejich množství). Z řečeného plyne, že bylo prokázáno, že označení zaměstnanci Š. a S. nebyli v pravém smyslu „srovnatelní“, neboť při posouzení podle zmíněných zákonných kritérií nekonali stejnou prací ani práci stejné hodnoty. Na tomto závěru nic nemění ani to, že měli 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 žalobkyni uplatněný nárok na náhradu škody založený na tvrzeném porušení této normy shledán opodstatněným. Již jen to muselo nutně vést k zamítnutí žaloby.
28. K dalším žalobkyni 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 xxx, a kdyby je bývala odmítla, tak by místo jejich výkonu čekala na xxx 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 srovnávanými zaměstnanci by se nijak nezmenšil. Proto bylo i zcela nepodstatné zabývat se tím, zda práci v zázemí pošty vykonávali i označení srovnávaní zaměstnanci, neboť by to stále nijak neovlivňovalo stěžejní závěr, že jejich práce byla od práce žalobkyně odlišná již jen na základě podstatného kvantitativního rozdílu.
29. 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 potřeby a přínosnosti dané práce pro zaměstnavatele, ekonomické situace zaměstnavatele, situace na trhu práce apod. Nepokládá-li zaměstnanec výši 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.

30. Nárok zaměstnance na náhradu škody způsobené porušením zásady rovného odměňování uplatňovaný v občanském soudním řízení má soukromoprávní povahu. Účelem tohoto řízení je tak zjištění, zda tento nárok vznikl, nikoliv komplexní přezkum spravedlnosti a transparentnosti systému odměňování u toho kterého žalovaného zaměstnavatele. Pokouší-li se tak žalobkyně část své argumentace v průběhu řízení před soudem prvního stupně i v odvolacím řízení vést proti systému odměňování České pošty jako celku, nemá tato její argumentace pro posouzení důvodnosti jejího nároku význam. Stručně řečeno, pro úspěch žaloby v projednávané věci není zásadní, zda je systém odměňování zaměstnanců žalovaného jako celek souladný s § 110 zákoníku práce. Zásadní je, zda došlo k takovému porušení § 110 zákoníku práce ze strany žalované (ať už případně plynoucímu ze systémové, či individuální chyby), které by způsobilo žalobkyni škodu spočívající v nižším odměňování oproti jiným zaměstnancům žalované vykonávající stejnou práci či práci stejné hodnoty.
31. Odvolací soud shrnuje, že žalobkyní označení srovnávání zaměstnanci nevykonávali stejnou práci či práci stejné hodnoty jako žalobkyně, a stanovila-li tak žalovaná těmto zaměstnancům vyšší tarifní mzdu, neporušila vůči žalobkyni zásadu rovného odměňování. Soud prvního stupně tedy ve věci rozhodl správně, pokud žalobu v plném rozsahu zamítl. Z uvedených důvodů odvolací soud postupoval podle § 219 o. s. ř. a napadený rozsudek v zamítavém výroku II. o věci samé jako věcně správný potvrdil, rovněž tak ve výroku III. o náhradě nákladů řízení, který odpovídá § 142 odst. 1 o. s. ř.
32. 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 úspěšně žalované. Náklady žalované v odvolacím řízení činí celkem 17.533 Kč a sestávají z odměny advokáta ve výši 13.140 Kč za tři úkony právní služby po 4.380 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 14.490 Kč ve výši 3.043 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.
33. Odvoláním nedotčený výrok I. rozsudku nabyl samostatně právní moci podle § 206 odst. 2 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 16. září 2025

JUDr. Jana Knotková v. r.
předsedkyně senátu

Shodu s prvopisem potvrzuje Mgr. M. H.