



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 v právní věci

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

proti
žalované: **ČxxxA s. p.**, IČO xxx
sídlem xxx
zastoupená advokátem Mgr. Janem Tulisem
sídlem Osadní 324/12a, 170 00 Praha

pro zaplacení 37.444,78 Kč s příslušenstvím

o odvolání žalované proti rozsudku Obvodního soudu pro Prahu 1 ze dne 24. října 2024 č. j. 63 C 219/2023-67,

takto:

- I. Rozsudek soudu prvního stupně se mění tak, že se žaloba o zaplacení částky 37.444,78 Kč s 15% úrokem z prodlení ročně z této částky za dobu od 12. 10. 2023 do zaplacení zamítá.
- II. Žalobce je povinen zaplatit žalované na náhradu nákladů řízení před soudy obou stupňů částku 26.777 Kč do tří dnů od právní moci rozsudku k rukám advokáta Mgr. Jana Tulise.

(K.ř. č. 1 – rozsudek)

Shodu s prvopisem potvrzuje Mgr. M. H.

Odůvodnění:

1. Napadeným rozsudkem, který byl vydán ve formě tzv. mezitímního rozsudku postupem dle § 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 6/2022 jako škody vzniklé mu z důvodu nerovného zacházení, neboť v uvedeném období jako řidič v xxx (xxx) xxx dosahoval nižší mzdy než řidiči D. a Z., kteří pracovali v xxx xxx. Soud prvního stupně provedl dokazování, z něhož dovodil závěr, že žalovaná neunesla břemeno tvrzení a břemeno důkazní, že navzdory zařazení žalobce na srovnané stejné tarifní pozici byl dán důvod, který by ji opravňoval k rozdílnému odměňování těchto osob. Soud prvního stupně tedy vycházel z předpokladu, že se v případě žalobce a srovnávaných zaměstnanců (D. a Z.) jednalo o stejnou práci, resp. práci stejné hodnoty (§ 110 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce ve znění účinném v rozhodné době, dále jen ZP), a dospěl k závěru, že nárok žalobce je po právu.
3. Proti tomuto rozsudku podala odvolání žalovaná. Soudu prvního stupně vytkla nedostatečné dokazování, když soud prvního stupně se nepřipustně smířil s typovým zařazením pozice uvedených zaměstnanců, aniž zohlednil konkrétní rozdíly jejich práce ve smyslu § 110 ZP. Faktické porovnání práce označených zaměstnanců však soud prvního stupně neprovedl. 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. Tím porušil zásadu rovnosti stran sporu. Zároveň porušil zákaz retroaktivity, když aplikoval na danou věc Směrnicí EU 2023/970, která se navíc týká „zvláště chráněných“ diskriminačních důvodů. Žalovaná poukazovala na rozhodnutí Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 3628/2018 a sp. zn. 21 Cdo 3894/2011, 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, není na místě přezkoumávat mzdovou politiku ČxxxA. Není k tomu důvod. Stejně tak Ústavní soud v rozhodnutí II. ÚS 672/2022 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. Podle žalované žalobce také nesprávně označil více pracovníků. Žalovaná naopak 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 (xxx). 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 xxx., 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 a nesouhlasí s tím, že by toto uznal právní zástupce žalované v závěrečné řeči na jednání dne 24. 10. 2024 – žalovaná také podávala v tomto smyslu návrh na opravu protokolu. 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 (viz např. rozhodnutí

Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 3824/2018). To však neučinil. Přesto soud prvního stupně v rozporu s principem legitimního očekávání vyzval žalovanou k předložení velkého množství důkazů, dokonce za období, které na rozhodné období nedopadá, čímž de facto provedl komplexní revizi odměňování u žalované. Kritéria daná v ustanovení § 110 ZP soud prvního stupně nezohlednil, ani nevysvětlil, proč tato kritéria nepovažuje za rozhodující. Soud prvního stupně se tak nevypořádal s rozdílností organizace práce a pracovními podmínkami v xxx a xxx, nevypořádal se s tím, jakým vozem a v jak dopravně zatíženém městě, v jakém provozu, na jakých dopravních komunikacích označení pracovníci působili. Nepřihlédl k potřebě zvýšené pozornosti a větší koncentrace srovnávaných osob, k tomu, že měly větší odpovědnost, hrozilo jim větší riziko nehod, byl na ně zvyšován stres a zátěž. V dalším žalovaná poukázala na některá rozhodnutí v obdobných věcech. Uvedla, že v rozhodnutí Obvodního soudu pro Prahu 1 č. j. 63 C 198/2023-51 soud dospěl k závěru, že odměňování zaměstnanců žalované v rozhodném období nevybočovalo. Ve věci Městského soudu v Praze sp. zn. 30 Co 53/2017 bylo zjištěno, že práce zaměstnance v Praze a Brně se lišila, a to i přesto, že byli na stejné typové pozici. Poukazovala i na 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 na jednání odvolacího soudu ještě konkretizovala, že řidiči u ČxxxA v roce 2020 vykonávali naprosto odlišnou práci než v roce 2013, která byla posuzována v kauze xxx., neboť již nevykonávali dálkovou přepravu. Jejich aktivita se omezila pouze na tzv. atrakční obvod toho xxx, který obsluhovali. Jinými slovy, xxx řidiči jezdili po xxx a přilehlých obcích. Řidič V., který pracoval v xxx, měl na starosti oblast xxx. Nelze tak souhlasit s tím, že jízda nákladním vozem, kamionem po xxx, kdy jak zaměstnanec D., tak zaměstnanec Z., jezdili po xxx, a proces rozvážení zásilek s tím související, jsou stejné jako jízda z xxx do xxx, případně do xxx s jednou zastávkou. 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 jednu vykládku a nakládku. V tomto smyslu je potřeba se zamyslet i nad parametry organizační složitosti xxx, tak nad skutečnou prací, kterou vykonávají, tak nad podmínkami prostředí. V xxx je přibližně dvojnásobná nehodovost na ujetý kilometr. Jet nákladním vozem, kamionem po středu metropole, jako je xxx, je zkrátka odlišné než jet jednu meziměstskou trasu denně. Žalovaná dodala, že v dané věci nejde o individuální nárok pana V. s tím, že v tuto chvíli je se stejným právním zastoupením u Obvodního soudu pro Prahu 1 přibližně 165 soudních sporů, které jsou výsledkem iniciativy společnosti RxxxA s. r. o., která soustavně hradila peníze zaměstnancům ČxxxA za to, že s nimi budou sdílet informace o svých mzdových podmínkách, o své práci. Jedná se tak spíše o soukromý ziskový projekt než o nějakou ochranu práv zaměstnanců. Soudci tyto spory projednávající avizovali, že čekají právě na výsledek tohoto sporu, aby věděli, jak k nim právně přistupovat. Tím spíše žalovaná trvala na tom, že odůvodnění přezkoumávaného rozsudku je zcela nedostatečné. Opakovaně zdůraznila, že samotná netransparentnost mzdového předpisu, i kdyby existovala, tak 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 navrhla, aby odvolací soud rozsudek soudu prvního stupně zrušil a věc mu vrátil k dalšímu řízení, případně aby tento rozsudek změnil tak, že žalobu v celém rozsahu zamítne.

4. Žalobce navrhl potvrdit rozsudek soudu prvního stupně jako věcně správný. Vyvracel jednotlivé námitky žalované s tím, že žalovaná tvrdí domnělé rozdíly, které pro ni při stanovení odměny nebyly významné. Akcentoval rozdíl v praxi mezi žalobcem a Z., který je toliko v délce pár let; podle žalobce je tento rozdíl nevýznamný, a to tím spíše, že Z. pracoval u žalované od roku 2012, tedy 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 xxx 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 xxx (rozsudek Městského soudu v Praze sp. zn. 30 Co xxx/xxx). Trval na tom, že kritéria, která označila žalovaná, nemohou být považována za diferenční, 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 xxx, aniž by k tomu byly dostatečné důvody a aniž by tvrzená diferenční 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 § 212 a § 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 doby 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 doby.*

Shodu s prvopisem potvrzuje Mgr. M. H.

12. *Podle § 110 odst. 2 ZP 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.*
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 rizikovitosti 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 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. 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 rizikovitosti 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 nabradit 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 nabradit 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 xxx (žalobce, komparant) a mzdou téhož zaměstnance žalované

vykonávajícího práci v xxx (D. nebo též komparátor 1/) s tvrzením, že vyplácením nižší mzdy řidičům zaměstnaným mimo xxx 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 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 nemohl označit více komparátorů, jakož i v tom, 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 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 xxx 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 (D. téměř 40 let, žalobce pouze 7 let). Trvala na tom, že její systém odměňování je souladný se zákoníkem práce a interními směrnici; Směrnice SM-1/2019 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 xxx byl odměňován nižší mzdou, než komparátoři 1/ a 2/ pracující v xxx. Zároveň zjistil, že žalobce pracoval u žalované od 21. 1. 2015, D. od 13. 4. 1983, Z. od 14. 8. 2012. D. v období 9/2020-6/2022 jezdil převážně trasy mezi jednotlivými adresami v rámci xxx, žalobce jezdil trasy mezi jednotlivými adresami v rámci xxx, tak i trasy mezi jednotlivými městy, jako xxx, xxx, xxx, xxx, xxx, xxx atd. (uvedená zjištění soud prvního stupně vztáhl ke zmíněným osobám opačně – jde však o zjevnou nesprávnost). Zjistil též daleko větší nehodovost v xxx a to, že platy řidičů autobusů v MHD v xxx jsou o 7.000 – 10.000 vyšší než řidičů autobusů v dálkové přepravě. Tyto zjištěné rozdíly soud prvního stupně při rozhodování v dané věci nijak nezohlednil. Dalšími tvrzeními rozdíly práce žalobce a komparátorů se soud prvního stupně nezabýval. 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 usatvení § 110 ZP. Žalovanou proto soud prvního stupně 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 to od obecného rozhodování o alokaci finančních prostředků pro jednotlivé xxx a typové pozice, až po rozhodování in concreto o základní tarifní mzdě všech srovnávaných zaměstnanců. Na základě doplnění dokazování pak prvostupňový soud shledal, že další rozlišování je již zajišťováno pouze ročním hodnocením zaměstnanců vedoucími pracovníky, které měl za netransparentní, neboť z něj nejsou žádné analytické výstupy a vedoucí pracovníci působící na lokální úrovni nemohou zajistit komplexní porovnání pracovišť žalované a práce na nich. Nemohou mít přehled o případných odlišnostech práce a pracovních podmínkách jinde. Na uvedeném podle soudu prvního stupně nemůže nic změnit ani jejich centrální metodické vedení a koordinace, navíc pouze ve formě školení (blíže viz body 49. – 53. odůvodnění). S odkazem na unijní právo (mimo jiné i na Směrnici 2023/970, která vstoupila v platnost 6. 6. 2023 a jejímž cílem je primárně posílení uplatňování zásady stejné odměny pro muže i ženy za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty) soud prvního stupně akcentoval zásadu transparentnosti odměňování jako hlavní princip, v souladu s nímž je podle soudu prvního stupně třeba vykládat i vnitrostátní právo – mimo jiné i § 110 ZP, a to bez ohledu na (ne)uplynutí transpoziční lhůty konkrétní směrnice ji provádějící. Soud prvního stupně proto uzavřel, že žalovaná na jednu stranu formálně mechanismy transparentnosti odměňování zavádí, v praxi však realizaci principu transparentnosti odměňování není s to doložit, a bez dalšího uzavřel, že nárok žalobce je dán.

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 8. 4. 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. 2. 2015 a D. 31. 12. 1983.
27. Z *publikace „Vliv délky praxe na výši mezd zaměstnanců v České republice od počátku hospodářské recese v roce 2009“ autorky Diany Bílkové* odvolací soud zjistil, že mzdy rostou v závislosti na počtu odpracovaných let, nejrychleji během prvních 10 let praxe; tito zaměstnanci v roce 2014 vydělávali v průměru o 38 % více hrubého oproti zaměstnancům, kteří byli v témže roce na počátku své

kariéry. Procentní navýšení prostřední i průměrné hrubé měsíční mzdy související s délkou praxe oproti prostřední a průměrné nástupní hrubé měsíční mzdě dosahuje svého maxima po odpracování zhruba 21-30 let (tzn., že zaměstnanci vysokoškolským vzděláním tak budou ve věku kolem 50 let).

28. *Z knihy jízd žalobce* odvolací soud zjistil, že v rozhodném období žalobce vykonal 434 celonočních jízd, 128 tzv. zkrácených nočních jízd (od 22.00 do 4.00 hodin), pracoval 81 víkendů, z toho jednu neděli. Žalobce v tomto období nevykonal žádnou jízdu v dopravních podmínkách velkoměsta, vykonal pouze 321 jízd mezi krajskými městy, převážně mezi xxx a xxx. Většina těchto jízd byla v meziměstském režimu, a to mezi xxx a obcemi spadajícími do atrakčního obvodu xxx (xxx, xxx, xxx, xxx a další). V daném období vykonal pouze jednu dálkovou jízdu delší než 100 km.
29. *Z knihy jízd D.*, jakož i z *evidence jeho pracovní doby* bylo zjištěno, že D. vykonal 1006 nočních jízd, 723 zkrácených, odpracoval 151 víkendů, z toho 28 nedělí. V rozhodném období absolvoval 2375 jízd výlučně v intravilánu města xxx. Pokud jde o dálkové jízdy, vykonal „pouze“ 32 dálkových jízd delších než 100 km (v rozhodném období již totiž dálkovou přepravu zajišťovala externí společnost CxxxO a.s. na rozdíl od období let tzv. kauzy xxx).
30. Z odborné publikace autorky Olgy Vl. Bitkina a kolektiv „*Identifikace dopravního kontextu pomocí stresu při řízení: dlouhodobá předběžná případová studie*“ odvolací soud zjistil, že mnoho dřívějších studií zjistilo, že fyziologické reakce řidiče jsou významně spojeny se stresem při řízení. Výzkum se však zatím omezoval na zjištění vlivu dopravních podmínek (nízká nebo vysoká hustota dopravy) a typů silnic (dálnice versus město) na stres při řízení. Cílem této studie bylo kvantifikovat vztah mezi stresem při řízení a dopravními podmínkami, a mezi stresem při řízení a typem silnic. Výsledkem zkoumání pak bylo zjištění, 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.
31. *Z pracovněprávní dokumentace Z.* bylo zjištěno, že tento nastoupil k žalované 14. 8. 2012 (zatímco žalobce 1. 2. 2015).
32. *Ze mzdových výměrů Z.* pak bylo zjištěno, že k 18. 3. 2020 měl základní hrubou tarifní mzdu 28.610 Kč, k 17. 3. 2021 pak 29.360 Kč.
33. *Ze mzdových výměrů žalobce* bylo zjištěno, že žalobce měl k 18. 3. 2020 základní hrubou tarifní mzdu 25.850 Kč, k 17. 3. 21 pak 27.010 Kč.
34. *Z knihy jízd Z. a evidence jeho pracovní doby v porovnání s knihou jízd žalobce* odvolací soud zjistil, že Z. vykonal 882 nočních jízd, 574 zkrácených, odpracoval 119 víkendů, z toho 28 nedělí. V rozhodném období absolvoval 5048 jízd výlučně v intravilánu města xxx a pouze 7 dálkových jízd (zatímco žalobce vykonal 434 nočních jízd, 128 tzv. zkrácených, pracoval 81 víkendů, z toho jednu neděli, nevykonal žádnou jízdu v dopravních podmínkách velkoměsta, vykonal pouze 321 jízd mezi krajskými městy; většina těchto jízd byla v meziměstském režimu v obvodu xxx. Vykonal pouze jednu dálkovou jízdu delší než 100 km – viz výše).
35. *Z jízdních řádů a kurzů Z. a žalobce* odvolací soud zjistil počet zastávek, nakládek a vykládek, v jakém místě se tak dělo, kde se řidiči pohybovali, přičemž lze shrnout, že Z. jezdil na kurzech s 10-20 zastávkami, zatímco žalobce měl v průměru 5 zastávek.
36. *Z informací o organizaci nakládky a vykládky kurzů na jednotlivých zastávkách (výměništích) v areálu xxx xxx, z čestného prohlášení Mgr. O. T. a z plánu xxx* odvolací soud zjistil, že v xxx je řidič povinen zastavit

zvláště 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.

37. Pokud jde o xxx, nakládka a vykládka se odehrává výlučně na jediné rampě, probíhá centralizovaně. V xxx je jedna rampa maximálně s jednou nákladovou přepážkou, výjimečně bylo zapotřebí dojet na jedno detašované pracoviště do areálu xxx; tam žalobce zajížděl občasně. (viz *domácí řád xxx* s přílohou – *plánek xxx a detašovaného pracoviště xxx*).
38. Ze statistik nehodovosti za celé porovnávané období v xxx a xxx zpracované Centrem dopravního výzkumu pak bylo zjištěno, že v xxx došlo k 30.807 nehodám; při počtu 1.379.837 obyvatel tak jde o 22,33 nehody na jednu osobu. V xxx došlo k 7.877 nehodám; při počtu obyvatel 520.600 jde o 14,85 nehod na jednu osobu.
39. Odvolací soud pak provedl také důkaz a *mapkou a příkladem kurzů*, kde je znázorněno na mapě příkladů, jak tyto kurzy vypadaly.
40. Žalobce pak předložil *evidenci svých pracovních dob*. Z té bylo zjištěno, že žalobce měl v rámci jednoho týdne pracovní směny nařízeny různě, směny žalobce se zpravidla střídaly v cyklu po čtyřech dnech, výjimečně po třech dnech.
41. K tomuto důkazu žalovaná uvedla, že nesporně, že žalobce pracoval také v noci, nicméně neměl celonoční směny a zkrácené noční směny neměl v takovém rozsahu jako D. a Z. Akcentovala, že cílem dokazování je zjistit, zda žalobce a komparátoři měli stejnou práci s tím, že i tento důkaz je důkazem toho, že tomu tak nebylo. Žalobce uvedl, že tento důkaz předložil v reakci na zjištění, že D. a Z. pracovali celonoční směny, zatímco žalobce nikoliv. Namítal, že Z. a D. měli rozloženy směny spíše pravidelně – po týdně, zatímco u žalobce byla pravidelnost rozložení směn menší; podle žalobce tak byla více zatěžující organismus s většími dopady na jeho biorytmus.
42. 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.
43. 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 32 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 celonočním provozu. Navíc D. vykonával jízdy v intravilánu xxx města xxx, 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 xxx, ale také v souvislosti s tím, že musel vykládat a nakládat v xxx, který je diametrálně odlišně organizován než xxx (viz výše). Stejná situace ohledně charakteru jízd a pracovní doby byla zjištěna i u Z. Také on jezdil v intravilánu xxx města xxx, 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 tří let. Nicméně v řízení bylo odbornou publikací prokázáno, 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. 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 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 xxx v xxx městě xxx a přilehlém okolí. Na tomto pracovišti pak také byly řešeny i nadrozměrné zásilky, když tyto byly organizovány na detašovaném pracovišti v xxxx 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 hlavní pracoviště v xxxx v xxx je organizováno jako samostatná budova s propojenými rampami, proto řidiči nakládali vše na jednom místě, postačila jim tak znalost jednoho jízdního řádu. Detašované pracoviště xxxx pak bylo vzdáleno jen 3 km a fungovalo do 5/2021. Odvolací soud pak shledal, že odlišná byla také pracovní prostředí jednotlivých zaměstnanců žalované. A to s ohledem na to, že dopravní zatížení v xxx je odlišné od města xxx. V xxx 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 xxx 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.

44. 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 diferenciacní 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.
45. Odvolací soud pro úplnost dodává, že situace, která byla řešena v tzv. kauze xxx (sp. zn. 30 Co xxx/xxx 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 xxx i z xxx vykonávali mimo jiné i dálkové jízdy. Nyní je situace odlišná, když dálkové jízdy jsou zadávány

externí společnosti CxxxO a. s. Řidič xxx tak, stejně jako řidiči z xxx, konal dálkové jízdy mezi městy xxx, xxx, xxx a p. Občasně tak zajížděl i na xxx (žalobce zde nikdy nepracoval), jinak pracoval v xxx, kde přejížděl také na detašované pracoviště v xxx. Žalobce a jím označení komparátoři dálkové jízdy neabsolvovali, občasně jezdili trasu delší než 100 km, z toho žalobce v daleko menší míře. Zároveň v kauze xxx bylo zejména řešeno, zda je dán důvod pro odlišné odměňování řidičů v xxx s přihlédnutím k tomu, že reálná výše mzdy zaměstnanců v xxx je nižší.

46. 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.).
47. Žalované vznikly náklady řízení za vyjádření k žalobě ze dne 12. 1. 2024, další vyjádření 31. 7. 2024, 9. 9. 2024 a za přípravu a účast na jednání soudu dne 8. 8. 2024. Do této doby nebyla žalovaná právně zastoupena advokátem. Dále jí vznikly náklady za převzetí právního zastoupení dne 13. 10. 2024, účast advokáta na jednání delším dvou hodin dne 24. 10. 2024. V odvolacím řízení jde o odvolání 21. 11. 2024, jeho doplnění 21. 12. 2024, shrnutí 3. 3. 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 11. 3. 2025, vyjádření 8. 4. 2025 a účast na jednání dne 24. 6. 2025. Náklady právního zastoupení tak tvoří 7 x odměna 2.620 Kč stanovená podle § 7 bod 5. a § 11 vyhlášky č. 177/1996 Sb. advokátního tarifu (dále jen AT), tedy 18.340 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 4 x 300 Kč a 3 x 450 Kč, celkem 2.550 Kč. Dohromady 20.890 Kč a spolu s 21% DPH pak 25.277 Kč. K tomu je třeba uvažovat za dobu před převzetím právního zastoupení 5 x 300 Kč náklady nezastoupeného účastníka podle § 151 odst. 3 o. s. ř. a vyhl. č. 254/2015 Sb.
48. Celkové náklady řízení žalované před soudy obou stupňů tak činí 26.777 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 24. června 2025

JUDr. Jana Knotková v. r.
předsedkyně senátu

Shodu s prvopisem potvrzuje Mgr. M. H.