

USNESENÍ

Městský soud v Praze jako soud odvolací rozhodl v senátě složeném z předsedy Mgr. Reného Fischera a soudců JUDr. Martiny Tvrdkové a JUDr. Tomáše Holčapka ve věci

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

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

o 66 768,40 Kč s příslušenstvím

k odvolání žalované proti mezitímnímu rozsudku Obvodního soudu pro Prahu 1 ze dne 31. 1. 2025, č. j. 21 C 153/2023-112,

takto:

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

Odůvodnění:

1. Soud I. stupně shora označeným rozsudkem rozhodl tak, základ nároku je po právu (výrok I.) a o výši nároku a náhradě nákladů řízení bude rozhodnuto v konečném rozhodnutí (výrok II.).
2. Takto rozhodl o žalobě, kterou se žalobkyně domáhala po žalované zaplacení částky 66 768,40 Kč s příslušenstvím z titulu náhrady škody způsobené porušením práva žalobkyně na rovné odměňování dle § 110 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce (dále jen „zák. práce“), a to za období od září 2020 do května 2023, kdy žalobkyně pracovala jako pracovník přepážky na poště Xxx, nicméně srovnatelná zaměstnankyně L. Š. měla vyšší základní tarifní mzdu. Žalobkyně namítla, že nestačí, aby žalovaná tvrdila, že kvantitativní ukazatelé mají vliv na stanovení výše základní tarifní mzdy, nýbrž je povinností žalované i prokázat, že při tvorbě a realizaci mzdového systému k těmto ukazatelům i reálně přihlíží. V této souvislosti označila nové srovnatelné zaměstnance M. S. a J. M. a uvedla, že mezi paní Š. a panem S. jsou výrazné kvantitativní rozdíly, avšak v jejich odměňování to není zohledněno. Žalobkyně má zato, že pokud žalovaná usuzuje, že práce paní Š. jako srovnatelného zaměstnance k žalobkyni je prací vyšší hodnoty oproti práci žalobkyně, což má odůvodňovat i oprávněnost vyšší mzdy poskytované paní Š., ignoruje skutečnost, že v počtu kvantitativních ukazatelů se výrazně liší i práce paní Š. a pana S., aniž by se to odrazilo na výši jejich mezd. Uvedla, že na menších pobočkách žalované specializované přepážky často absentují, tj. pracovník přepážky zde musí vykonávat během své pracovní doby rozmanitou agendu a vyřizovat požadavky klientů různorodých oblastech. Dále namítla, že pokud žalovaná poukazuje na kratší pracovní dobu žalobkyně, není její námitka relevantní, neboť žalobkyně vycházela z hodnoty hodinové mzdy, jak u žalobkyně, tak označeného zaměstnance.

Shodu s prvopisem potvrzuje A. K.

Zaměstnanec nemůže být sankcionován pouze za to, že u zaměstnavatele pracuje na částečný úvazek.

3. Žalovaná naopak tvrdila, že 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. K srovnatelné zaměstnankyni uvedla, že L. Š. pracovala u žalované na poště Praha 02 v období do 28. 2. 2023, poté pracovala na poště Praha 1. Obě pošty mají delší otevírací dobu než pošta, na které pracuje žalobkyně, v žalovaném období měly vyšší zatížení a poměrně často využívají cizího jazyka. Pošta Praha xxx má vícesměnný provoz, otevřená je 55 hodin/týden, pondělí až pátek, pošta Praha xxx má vícesměnný provoz, otevřená je 154 hod./týden, zaměstnanec má na obou poštách nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobu a musí být flexibilní. Pošta žalobkyně Xxx má jednosměnný provoz, otevřená je 37 hodin/týden, pondělí až sobota a žalobkyně má rovnoměrně rozvrženou pracovní dobu. Označená zaměstnankyně má oproti žalobkyni v rámci srovnávaného období splněné 2 kvalifikace (padělky dokladů totožnosti a reklamační řízení), které žalobkyně splněné nemá. Dále uvedla, že ve výši mzdy je zohledněna náročnost práce, zejména rozdílnost v množství obslužených klientů – počet transakcí a objem poskytovaných služeb. Nadto s žalobkyní byla od 1. 12. 2020 do 31. 12. 2020 sjednána kratší pracovní doba v délce 35,5 hodin/týden a od 1. 1. 2021 do 28. 2. 2021 v délce 35,6 hodin týdně, což má význam pro posouzení nároku žalobkyně a jejího tvrzení o vzniklé škodě. Žalovaná doplnila, že uložením povinnosti dotvrdit a prokázat stanovení mzdy žalobkyni a označeným zaměstnancům jsou na ni kladeny nepřiměřené procesní povinnosti. K označeným zaměstnancům, paní Š., panu S. a panu M., uvedla, že žádný z nich není srovnatelný s žalobkyní, neboť jejich práce je odlišná. Označení zaměstnanci pracovali v daném období na poštách s velmi velkým zatížením (pošta Praha xxx, Pošta Praha xxx a Pošta Praha xxx), jejich práce byla složitější, odpovědnější a namáhavější a pracovali ve směnném provozu.
4. Soud I. stupně po provedeném dokazování, které učinil z listinných důkazů vzal za zjištěné, že žalobkyně byla u žalované zaměstnána na základě pracovní smlouvy ze dne 12. 6. 2000. V rozhodném období pracovala na pozici pracovník přepážky, typová pozice 421070, tarifní stupeň 7, s místem výkonu práce oblastní pošty Xxx, pracoviště Xxx v Čechách 1. Sjednaná pracovní doba od 1. 12. 2020 činila 33,5 hodin týdně, od 1. 1. 2021 činila 35,6 hodin týdně a od 1. 3. 2021 činila zákonem stanovenou pracovní dobu 40 hodin týdně. Základní tarifní hrubá měsíční mzda žalobkyně v období od září 2020 činila 19 630 Kč, od 1. 3. 2021 činila 22 060 Kč, od 1. 4. 2021 činila 23 140 Kč a od 1. 4. 2023 činila 24 300 Kč. Pracovní poměr žalobkyně u žalované skončil dne 31. 5. 2023. Náplň práce žalobkyně spočívala v provádění transakcí pro zákazníky žalované na přepážce pošty (transakce vnitrostátní a mezinárodních listovních zásilek, vnitrostátních a mezinárodních balíkových podání, zajištění činnosti CzechPoint, prodej zboží a práce s reklamami prodej drobného tisku, příjem sázkových her a prodej losů, výplaty důchodů atd.). Označená srovnatelná zaměstnankyně L. Š. pracovala u žalované v rozhodném období rovněž na pozici pracovník přepážky, typová pozice 421070, tarifní stupeň 7, na poště Praha xxx, od 1. 3. 2023 na poště Praha xxx. Mzda označené srovnatelné zaměstnankyně L. Š. v rozhodném období od září 2020 do března 2021 činila 25 770 Kč, od dubna 2021 činila 26 790 Kč. Další označený zaměstnanec M. S., jenž byl označen zejména k podpoře tvrzení žalobkyně, že žalovaná nezohledňuje při stanovování mezd kvantifikační kritérium provedených transakcí zaměstnanci, pracoval u žalované od počátku rozhodného období do června 2022 na pozici pracovník přepážky, typová pozice 421070, tarifní stupeň 7, na poště Praha xxx. Mzda označeného zaměstnance M. S. od září 2020 do března 2021 činila 25 910 Kč, od dubna 2021 činila 26 940 Kč. Označený zaměstnanec J. M. pracoval u žalované v rozhodném období na pozici pracovník přepážky, typová

Shodu s prvopisem potvrzuje A. K.

pozice 421070, tarifní stupeň 7, na poště Praha xxx. Mzda označeného zaměstnance J. M. v rozhodném období od září 2020 do března 2021 činila 25 580 Kč, od dubna 2021 činila 26 520 Kč. Náplň práce označených zaměstnanců spočívala v provádění transakcí pro zákazníky žalované na přepážce pošty (transakce vnitrostátní a mezinárodních listovních zásilek, vnitrostátních a mezinárodních balíkových podání, zajištění činnosti CzechPoint, prodej zboží a práce s reklamací). Žalobkyně oproti označeným srovnatelným zaměstnancům provedla v rozhodném období méně poštovních transakcí. 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.

5. Zjištěný skutkový stav soud I. stupně posoudil (zejména) podle § 16 odst.1, § 109, § 110 zák. práce. Nejprve uvedl, že se zabýval otázkou, zda je práce vykonávaná žalobkyní stejnou prací nebo prací stejné hodnoty jako práce vykonávaná označenou srovnatelnou zaměstnankyní L. Š. či dalšími označenými zaměstnanci M.m S. a J. J. M. . Zaměstnanci M. S. a J. M. byli žalobkyní označeni zejména k podpoře tvrzení, že žalovaná nezohledňuje kvantifikační kritérium výkonu práce svých zaměstnanců při stanovování mezd, jak tvrdí v předmětném řízení. Soud I. stupně uzavřel, že práce vykonávaná žalobkyní je stejnou prací či prací stejné hodnoty jako práce vykonávaná označenou zaměstnankyní L. Š., resp. označenými zaměstnanci M.m S. a J. J. M. . Je tomu především proto, že všichni jmenovaní zaměstnanci pracovali u žalované na stejné pracovní pozici a ve stejném tarifním stupni, o čemž nebylo mezi účastníky ostatně sporu, tedy lze předpokládat, že jejich práce byla stejná či obdobná. Soud I. stupně při zjišťování, jaká byla faktická náplň práce žalobkyně a označených zaměstnanců došel k závěru, že tato byla obdobná. Zdůraznil, že primárně byla za srovnatelnou zaměstnankyní označena L. Š..
6. Soud I. stupně na jednání dne 24. 9. 2024 poučil žalovanou, aby tvrdila a prokazovala, že jednotlivá kritéria, na nichž žalovaná staví svou procesní obranu a jimiž odůvodňuje jiné odměňování srovnávaných zaměstnanců (zejména odlišný počet odevzdacích míst v místě výkonu práce žalobkyně a označených zaměstnanců, odlišné kvalifikace žalobkyně a označené zaměstnankyně Š., odlišná náročnost práce, odlišné zatížení pracovního místa, směnný provoz a odlišná výše pracovního úvazku po část rozhodného období), by se měla a rovněž se i skutečně promítla do postupů při stanovení základní tarifní mzdy žalobkyně a označených zaměstnanců L. Š., M. S. a J. M.. Žalovaná s poučením soudu I. stupně nesouhlasila. Poskytla toliko obecný popis interních postupů stanovování mezd, avšak konkrétní důkazy, že při stanovení mzdy těmto zaměstnancům v rozhodné době zohlednila kritéria uvedená v § 110 zák. práce, zejména náročnost práce co do intenzity práce, splnění kvalifikace zaměstnanců, směnný provoz, na níž nyní staví svoji procesní obranu, neposkytla a setrvala toliko na svém stanovisku, že práce označených zaměstnanců není srovnatelná. Soud I. stupně tomuto nepřisvědčil a naopak došel k závěru, že práce pracovníka přepážky v 7. tarifním stupni je ve své podstatě srovnatelná v Praze i v Hlinsku a 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 pracovníků přepážky odlišovat mohou a v daném případě i odlišují. Uvedl, že nelze najít dva naprosto totožné zaměstnance, kteří budou pracovat ve stejnou dobu, provedenou stejné množství transakcí, co do jednotlivého druhu poskytovaných služeb, kdy je třeba zohlednit. Z dokazování přitom vyplynulo, že žalobkyně v rozhodném období zpracovala více listovních zásilek vnitrostátních, poskytla více transakcí Western union, oproti tomu paní Š. zpracovala více hromadných podání, ale nelze zjistit na jaký počet osob toto připadalo. Dle soudu I. stupně zaměstnankyně Š. nekonala složitější práci.
7. Dle soudu I. stupně by odlišné kvantum práce mohlo být kritériem pro odlišené stanovení mzdy, avšak je třeba, aby se tomu dělo na základě transparentních pravidel, která jsou zaměstnancům známa a zaměstnavatelem dodržována, což v daném případě nebylo prokázáno. V řízení bylo zjištěno, že žalovaná nijak ve mzdě nezohledňuje, že zaměstnanec S. provedl podstatně více

Shodu s prvopisem potvrzuje A. K.

transakcí, jak vůči žalobkyni, tak vůči označené zaměstnankyni Š., avšak se zaměstnankyní Š. měl srovnatelnou mzdu, tedy odlišný počet provedených transakcí se do mzdy zaměstnanců pracujících v Praze nijak výrazně nepromítl. Vedoucí zaměstnanci mzdy stanovovali toliko v rámci své kompetence a dle poskytnutých mzdových prostředků pro jednotlivá pracoviště, nikoli transparentně v rámci ČR, byť byli metodicky vedeni a školeni. Postup týkající se zvyšování mezd zaměstnanců v roce 2020 a 2021 o fixní část pro každého zaměstnance a variabilní část pro zaměstnance dle stanovení jeho nadřazeného s ohledem na výsledky práce daného zaměstnance neobsahuje žádná konkrétní rozhodnutí týkající se alokace mzdových prostředků žalované, porovnání jednotlivých pracovišť z hlediska náročnosti, složitosti a odpovědnosti práce ani hodnocení konkrétních zaměstnanců a určení jejich mezd. Podstatou pracovní náplně pracovníka přepážky u žalované je obsloužit zákazníky a je na žalované, aby své zaměstnance rovnoměrně zatížila. Tedy zařadí-li žalovaná zaměstnance do jedné typové pozice a jednoho tarifního stupně, sama předpokládá, že složitost, odpovědnost a namáhavost jejich práce bude obdobná. Je pravda, že zaměstnankyně Š. měla splněny 2 kvalifikace, které žalobkyně splněny neměla, avšak z dokazování dále vyplynulo, že žalobkyně měla oproti označené zaměstnankyni splněno o 7 kvalifikací a další dvě po část rozhodného období více, které označená zaměstnankyně Š. splněny neměla. Naopak se ukázalo, že žalobkyně měla vícero kvalifikací, avšak na její mzdě se to neodrazilo. K pracovnímu úvazku soud I. stupně uvedl, že skutečnost, že zaměstnanec pracuje na kratší pracovní úvazek není sama o sobě důvodem pro stanovení nižší základní tarifní mzdy po přepočtu na mzdu hodinovou. Neprokázala se ani vyšší vytíženost označené zaměstnankyně.

8. Závěrem soud I. stupně konstatoval, že sama žalovaná nastavila své interní procesy takovým způsobem, že jí prováděná kategorizace práce do typových pozic má zásadně odrážet kritéria vymezující stejnou práci nebo práci stejné hodnoty dle § 110 zák. práce (složitost, odpovědnost a namáhavost, srovnatelnost pracovních podmínek, pracovní výkonnost a výsledky práce). Pokud tak sama žalovaná zařadila žalobkyni i srovnávané zaměstnance L. Š., M. S. a J. M. na stejnou typovou pozici, **vyplyvá z toho důvodný předpoklad, že se v jejich případě jednalo o stejnou práci nebo práci stejné hodnoty dle § 110 zák. práce.** Žalovaná neunesla břemeno důkazní, naopak z tvrzení a dokazování vyplynulo, že byla zohledňována spíše historická zkušenost, nikoli kritéria dle § 110 zák. práce ve vztahu k jednotlivým zaměstnancům, tyto žalovaná činí spíše ex post (např. zohlednění splněných kvalifikací či kvanta odvedené práce ve výši mzdy). Pokud žalovaná tvrdí, že do procesu stanovení mzdy promítá kritéria předvídaná ust. § 110 zák. práce, tato tvrzení nepodložila žádným relevantním důkazem. Žalovaná tvrzená kritéria, jež mají odlišovat žalobkyni od označené zaměstnankyně Š., popřípadě od zaměstnanců S. a J. M., v praxi při stanovování jejich mezd nezohledňovala, 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 daném řízení označených zaměstnanců žalované. Za těchto okolností představuje **předmětný rozdíl v základní tarifní mzdě žalobkyně její neoprávněné krácení na mzdových nárocích odporující ustanovení § 110 zák. práce.**
9. S ohledem na vydání mezitímního rozsudku soud I. stupně o nákladech řízení nerozhodoval.
10. Proti rozsudku podala odvolání žalovaná.
11. Žalovaná své blanketní odvolání doplnila podáním ze dne 8. 4. 2025 a uplatnila v něm odvolací důvody podle § 205 odst. 2 písm. b), e) a g) o. s. ř. Zejména namítala, že práce žalobkyně není srovnatelná s označenými zaměstnanci, naopak se jedná o zcela odlišnou činnost. Soud I. stupně nepřipustil, že rozdílné mzdy mohou být legitimně odůvodněny vyšší či jinak kvalitativně náročnější a co do intenzity náročnější prací porovnávaných zaměstnanců. Soud I. stupně nezohlednil, že pracoviště porovnávaných zaměstnanců vykazují náročnější směnné provozy či větší množství komplikovaných transakcí. Za nesprávný považuje názor soudu I. stupně, že pokud zaměstnavatel zařadil porovnávané osoby do těžší typové pozice, mají mít i stejnou mzdu. Žalovaná dále poukázala na rozdílnou povahu sporu o náhradu mzdy z důvodu porušení zásady rovného odměňování a sporů o porušení zákazu diskriminace z nepřipustných důvodů. Žalobkyně netvrdila,

Shodu s prvopisem potvrzuje A. K.

že by s ní bylo zacházeno rozdílně z diskriminačního důvodu, pouze odkazovala na to, že její mzda byla nižší ve srovnání s jinými zaměstnanci žalované. Takové tvrzení samo o sobě nezakládá diskriminační spor ve smyslu antidiskriminační legislativy, nýbrž spor o dodržení principu rovného odměňování podle § 110 odst. 1 zák. práce. Z toho také vyplývá odlišný režim důkazního břemene, zaměstnanec musí v řízení nejen tvrdit, ale i prokázat, že s ním bylo skutečně zacházeno zakázaným způsobem. Usnadnění důkazní situace zaměstnance se týká pouze otázky motivu. Avšak v běžném pracovněprávním sporu, pokud není tvrzen diskriminační důvod, platí obecné pravidlo, že každý účastník nese důkazní břemeno ke svým tvrzením. Žalobkyně neuváděla tvrzení o diskriminačním motivu, proto nemohlo dojít k přenosu důkazního břemene podle § 133a o. s. ř. na žalovanou. Soud měl naopak trvat na tom, aby žalobkyně prokázala, že ona a srovnávaný zaměstnanec vykonávají stejnou práci či práci stejné hodnoty, a že rozdíl v jejich odměňování není podložen žádným objektivním faktorem. Pokud žalobkyně takové důkazy neoznačila či nepředložila, měl soud již z tohoto důvodu žalobu zamítnout.

12. Žalovaná s odkazem na § 110 odst. 1 zák. práce uvedla, že pokud není shoda (srovnatelnost) v některém z tam stanovených kritérií, nejedná se o stejnou práci nebo práci stejné hodnoty. Zásada rovného odměňování vyžaduje porovnání zaměstnanců z hlediska všech uvedených hledisek. Shodná typová pozice sama o sobě neznamená automaticky „stejnou práci“ ve smyslu § 110 zákoníku práce, rozhodující je skutečný obsah, podmínky a nároky práce. V řízení byly prokázány významné rozdíly mezi prací žalobkyně a prací L. Š.. Tyto rozdíly se týkají všech klíčových kritérií. Žalovaná argumentovala ve prospěch závěrů, že paní Š. dosahovala v rozhodném období výrazně vyššího výkonu než žalobkyně ve většině sledovaných služeb, že z hlediska odborné a organizační náročnosti byla práce L. Š. výrazně složitější, vykazovala vyšší intenzitu práce, která pak přináší vyšší fyzickou a psychickou zátěž zaměstnance. Konkrétní spektra vykonávaných činností se lišila, pošty Praha xxx a xxx zajišťují širší okruh služeb a obsluhují mnohem větší množství klientů, včetně firemní klientely. Paní Š. ve značné míře obsluhovala mezinárodní poštovní služby, dvojnásobnou intenzitu práce měla její práce u balíkových zásilek. Za složitější lze považovat i obsluhu specializovaných služeb typu Czech POINT. Popsané rozdíly prokazují výrazně vyšší intenzitu práce u paní Š., neboť její pracovní doba byla vyplněna větším množstvím operací a ve vyšším tempu. Zvýšená intenzita přináší také vyšší fyzickou a psychickou zátěž zaměstnance. Rozdílnost je možné vidět i v pracovních podmínkách, jde zejména o odlišný pracovní režim a s tím související rozvržení pracovní doby. Paní Š. byla zaměstnána na poštách s večerním provozem, pracovala pravidelně až do 20:00 hod a zejména v roce 2021 v 10hodinových směnách, zatímco žalobkyně pracovala v běžném denním režimu s nejdelší směnou do 18:15 hod. Nepravidelný i vícesměnný režim je pro zaměstnance podstatně obtížnější než režim jednosměrný. Dalším faktorem je samotné pracovní prostředí, kdy větší městské pošty bývají umístěny ve frekventovaných lokalitách. Pokud jde o srovnání pracovní výkonnosti a výsledků práce, pak bylo prokázáno, že pracovní výsledky paní Š. byly vyšší než výsledky žalobkyně, neboť paní Š. zvládla zpracovat téměř dvojnásobný objem zásilek, realizovala mnohem více speciálních služeb. Rozhodující je také kvantitativní hledisko. Práce žalobkyně nebyla shodná s prací označené srovnávané zaměstnankyně, byla méně náročná z hlediska pracovních podmínek a žalobkyně měla také nesrovnatelně kratší zkušenost. Paní Š. nemůže představovat platného komparátora pro posouzení nároku na rovné odměňování. Vnitřní směrnice, kterými soud I. stupně argumentoval, nikdy nemohou, ani nemají za cíl, zohlednit veškeré faktory podle § 110 zák. práce. Jednalo se pouze o východisko, nikoliv o obsáhlá pravidla. Žalovaná v průběhu řízení prokázala, že žalobkyně a paní L. Š. nejsou vzájemně srovnatelnými zaměstnanci z hlediska § 110 zák. práce a z tohoto důvodu nemohla být žalobkyně způsobena žádná škoda.
13. Závěrem žalovaná žádala odvolací soud napadený rozsudek změnit tak, že se žaloba v plném rozsahu zamítá popřípadě, aby napadený rozsudek zrušil a věc vrátil soudu I. stupně k dalšímu řízení a aby přiznal žalované náhradu nákladů řízení před soudy obou stupňů.
14. Žalobkyně se k odvolání nevyjádřila.

Shodu s prvopisem potvrzuje A. K.

15. Odvolací soud po zjištění, že odvolání je přípustné, bylo podáno včas osobou k tomu oprávněnou, že splňuje náležitosti uvedené v ust. § 205 odst. 1 o. s. ř., přezkoumal podle § 212 a § 212a odst. 1 a 5 o. s. ř. správnost napadeného rozsudku včetně správnosti postupu v řízení, které jeho vydání předcházelo a neshledal podmínky pro konečné rozhodnutí ve věci.
16. Předmětem sporu je nárok žalobkyně na dorovnání mzdy s ohledem na ust. § 110 zák. práce, dle kterého za vykonanou práci u zaměstnavatele různými zaměstnanci přísluší stejná mzda. Otázka, zda se jedná o stejnou práci ve smyslu ust. § 110 zák. práce je výslovně upravena v odst. 2 až 5 tohoto ustanovení. Dle rozsudku Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 436/2016 se o stejnou práci nebo práci stejné hodnoty nejedná, pokud není shoda (srovnatelnost) v některém s komparačních kritérií uvedených právě v ust. § 110 odst. 1 až 5 zák. práce. Pokud se tedy žalobkyně domáhá náhrady škody (mzdy) z důvodu nerovného odměňování, pak je to právě žalobkyně, která má procesní povinnost nejen tvrdit, ale i prokázat všechny předpoklady odpovědnosti za škodu. Předpokladem odpovědnosti za škodu je přitom vznik škody, porušení právních povinností zaměstnavatele a rovněž příčinná souvislost mezi vznikem škody a uvedeným porušením právních povinností. Naopak zaměstnavatel má právo obrany s tím, že bude prokazovat, že o porušení povinností zajišťovat rovné zacházení nešlo, neboť jsou zde věcné důvody pro odlišné odměňování jednotlivých zaměstnanců.
17. Ve smyslu shora uvedeného je z dosavadních tvrzení patrné, že žalobkyně označila zaměstnankyni L. Š. a tvrdila, že mezi základní tarifní mzdou žalobkyně a základní tarifní mzdou srovnatelné zaměstnankyně je rozdíl. Obecně pak uvedla, že Česká pošta s. p. při stanovení výše základní hrubé měsíční mzdy zohledňuje jiné charakteristiky a aspekty, než jsou složitost, odpovědnost a namáhavost práce, respektive pracovní podmínky, pracovní výkonost či výsledky práce (shodně viz žaloba na č. l. 1-3 spisu). Naproti tomu však měla tvrdit a prokazovat, že ačkoli ona a komparátorka (srovnatelná zaměstnankyně) vykonávaly podle kritérií stanovených v § 110 odst. 2-5 zák. práce stejnou práci nebo práci stejné hodnoty, byla jednáním žalované znevýhodněna, neboť neexistovaly věcné důvody proto, aby pobírala jinou (nižší) mzdu než komparátor. Pokud tedy žalovaná v odvolání namítá, že soud I. stupně nevyzval žalobkyni k tomu, aby řádně tvrdila a prokázala výše uvedené a prakticky otočil důkazní břemeno v neprospěch žalované, jsou tyto odvolací námitky opodstatněné. Jestliže žalobkyně označila k prokázání nerovného zacházení v oblasti odměňování jako srovnatelného zaměstnance (komparátora) L. Š., bylo úkolem soudu I. stupně zhodnotit, zda žalobkyně, a právě L. Š., vykonávaly stejnou práci nebo práci stejné hodnoty, a to z hlediska všech kritérií uvedených v ust. § 110 zák. práce. Soud I. stupně sice ve svém rozhodnutí prezentoval názor, že se tímto zabýval, nicméně jeho závěry jsou z části nejasné, nesrozumitelné a z části přinejmenším předčasné. Odvolací soud pokládá za dosud nejasný závěr soudu I. stupně ohledně stejného množství práce, které žalobkyně a komparátorka vykonaly, když z tabulky, která je součástí rozsudku soudu I. stupně na str. 9 tohoto rozhodnutí je zřejmé, že spektrum vykonávaných činností obou zaměstnankyň je rozdílné. Dle provedeného dokazování je přitom zřejmé, že žalobkyně provedla mnohem méně transakcí než zmíněná komparátorka L. Š.. Zatímco u některých transakcí se jedná o výši zcela marginální, u některých činností je očividné, že se jedná o zcela zásadní rozdíl. Příkladem mohou být listovní zásilky mezinárodní, kdy je jasné, že u žalobkyně se jednalo o zanedbatelnou agendu oproti komparátorce L. Š.. Závěr soudu I. stupně, že práce obou zmiňovaných je shodná, resp. shodně náročná, když žalobkyně zpracovávala mezinárodní zásilky méně často a neměla tolik zautomatizovaný postup jako komparátorka L. Š. je dle odvolacího soudu nesprávný. Soud I. stupně dále uvedl, že zatímco žalobkyně zpracovala více transakcí Western union, L. Š. zpracovala více hromadných podání, přesto se jedná o shodnou práci ve smyslu ust. § 110 zák. práce. Takový závěr je dle odvolacího soudu nesrozumitelný.
18. Jak bylo uvedeno shora, soud I. stupně pochybil, pokud přenesl na žalovanou důkazní břemeno před tím, než by žalobkyně řádně tvrdila a prokazovala všechny předpoklady odpovědnosti za škodu. Nicméně i kdyby opakovaně došel k závěru, že zmiňovaná komparátorka L. Š. je srovnatelným zaměstnancem ve smyslu ust. § 110 zák. práce, je poučení, které se zatím dostalo

Shodu s prvopisem potvrzuje A. K.

žalované na věc nepřiléhavé. Dle odvolacího soudu není ve věci podstatné, jaké faktory byly při stanovení mzdy zohledněny, jaký byl u žalované proces stanovení základní tarifní mzdy žalobkyni a jak byly prostředky určené na mzdy na jednotlivých pobočkách rozděleny, či jaký byl schválený plán mzdových nákladů. Naopak měla být žalovaná dle ust. § 118a odst. 1 a 3 o. s. ř. poučena, aby tvrdila a prokazovala, že pro odlišné odměňování žalobkyně a označených srovnatelných zaměstnanců existovaly věcné důvody. S ohledem na nesprávné poučení ze strany soudu I. stupně nemohl tento rozhodnout ani o neunesení břemene důkazního.

19. Ke spornému kvantitativnímu kritériu odvolací soud uvádí, že i toto představuje relevantní kritérium podle ust. § 110 zák. práce. Pracovní intenzita, měřená zejména objemem transakcí a obslužených zásilek, je ukazatelem výkonnosti zaměstnance a má vliv na pracovní zátěž. Pracovní zátěž je souhrnem vnějších podmínek, okolností a požadavků v daném pracovním systému, jež ovlivňují fyziologický a psychický stav člověka. Pracovní intenzita, stejně jako pracovní zátěž, představují relevantní kritéria podle § 110 zákoníku práce. Pokud pak soud I. stupně dovodil, že kvantita práce nebyla zohledněna ve mzdě jednotlivých zaměstnanců, když žalovaná ve mzdě nezohledňuje, že zaměstnanec S. provedl podstatně více transakcí, jak vůči žalobkyni, tak vůči označené zaměstnankyni Š., avšak se zaměstnankyní Š. měl srovnatelnou mzdu, pak s tímto závěrem odvolací soud zatím rovněž nesouhlasí. Naopak z dokazování před soudem I. stupně vyplynulo, že mzda zaměstnance S. byla o něco málo vyšší než u zaměstnankyně L. Š.. Do jaké míry měla být mzda vyšší oproti množství odvedené práce již dle odvolacího soudu nepřislouží obecným soudům přezkoumávat. Nicméně zároveň nelze nezmínit že k pracovní činnosti zaměstnance S., kromě objemu jím provedených transakcí, nebyly tvrzeny ani zjišťovány další skutečnosti. Závěr soudu I. stupně o tom, že žalovaná nezohledňuje kvantum práce při stanovení mzdy jednotlivým zaměstnancům, proto nemá oporu v provedeném dokazování.
20. Naopak s některými dílčími závěry soudu I. stupně lze souhlasit. Odvolací soud se plně ztotožňuje se závěrem soudu I. stupně, že pokud zaměstnanec pracuje na kratší pracovní úvazek, není to samo o sobě důvodem pro stanovení nižší základní tarifní mzdy po přepočtu na mzdu hodinovou. Správný pokládá rovněž názor soudu I. stupně, že základní hrubá tarifní mzda může být zaměstnancům na stejné typové pozici a ve stejném tarifním stupni stanovena odlišně v rámci nastaveného rozmezí výše minimální a maximální základní tarifní hrubé měsíční mzdy.
21. Závěrem odvolací soud uvádí, že pokud soud I. stupně odkazoval na již pravomocná rozhodnutí vedená u téhož soudu pod. sp. zn. 17 C 16/2016 a sp. zn. 17 C 57/2016, která již byla pravomocně rozhodnuta tak, že základ nároku je po právu, tak k tomu je nutno poznamenat, že každý případ je třeba posuzovat individuálně, na základě v řízení prokázaných skutečností. Nadto je zdejšímu soudu z jeho úřední činnosti známo, že věci se týkaly nerovného odměňování řidičů, tedy jiné pracovní pozice, než zastávala u žalované žalobkyně a jí vybraná srovnatelná zaměstnankyně. Skutkové okolnosti dané věci jsou již z toho důvodu nutně odlišné.
22. Z vyložených důvodů odvolací soud podle § 219a odst. 1 písm. a) a odst. 2 o. s. ř. rozsudek soudu I. stupně zrušil a věc mu podle § 221 odst. 1 písm. a) o. s. ř. vrátil k dalšímu řízení. V novém řízení se bude soud I. stupně opětovně zabývat otázkou, zda práce žalobkyně je či není shodná nebo stejné hodnoty s vykonávanou prací komparátorky, a to z hlediska své složitosti, odpovědnosti, namáhavosti, pracovních podmínek, pracovní výkonnosti a dosavadních pracovních výsledků. Teprve poté, pokud by soud I. stupně opětovně došel k závěru, že práce žalobkyně a komparátorky L. Š. je shodná či práce stejné hodnoty, poučí dle ust. § 118a odst. 1 a 3 o. s. ř. žalovanou tak, aby tvrdila a prokázala, že pro odlišné odměňování zde existovaly věcné důvody. Ve svém konečném rozhodnutí opakovaně rozhodne o nákladech řízení včetně odvolacího řízení (§ 224 odst. 3 o. s. ř.).

P o u č e n í:

Proti tomuto usnesení **není** dovolání přípustné.

Shodu s prvopisem potvrzuje A. K.

Praha 27. srpna 2025

Mgr. René Fischer v.r.
předseda senátu

Shodu s prvopisem potvrzuje A. K.