



ČESKÁ REPUBLIKA

ROZSUDEK

JMÉNEM REPUBLIKY

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

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

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

o 86 180,13 Kč s příslušenstvím

k odvolání žalobkyně proti rozsudku Obvodního soudu pro Prahu 1 ze dne 24. 1. 2025,
č. j. 21 C 149/2023-106

takto:

- I. Rozsudek soudu prvního stupně se **potvrzuje**.
- II. Žalobkyně je povinna zaplatit žalovanému k rukám právního zástupce žalovaného Mgr. Jana Tulisem, advokáta, náhradu nákladů odvolacího řízení ve výši 12 172,60 Kč do tří dnů od právní moci tohoto rozsudku.

Odůvodnění:

1. Napadeným rozsudkem soud prvního stupně zamítl žalobu, kterou se žalobkyně domáhala zaplacení částky 86 180,13 Kč s úrokem z prodlení ve výši 15 % ročně z částky 86 180,13 Kč od 29. 9. 2023 do zaplacení (výrok I.), a uložil žalobkyni zaplatit žalovanému k rukám jeho právního zástupce náhradu nákladů řízení ve výši 30 305,50 Kč do tří dnů od právní moci rozsudku (výrok II.).
2. Soud prvního stupně takto rozhodl o žalobě, kterou se žalobkyně po částečném zpětvzetí a tomu odpovídajícím částečném zastavení řízení co do části příslušenství domáhala zaplacení uvedené částky z titulu náhrady škody vzniklé v důsledku nerovného odměňování. Žalobkyně tvrdila, že byla zaměstnána u žalovaného na základě pracovní smlouvy ze dne 1. 8. 1988 jako pracovník přepážky, typová pozice a tarifní stupeň 421070-07, s místem výkonu práce Pošty oblastní pošty Xxx , pracoviště Xxx Xxx. Mzdovým výměrem ze dne 21. 4. 2020 jí byla určena základní tarifní hrubá mzda ve výši 22 000 Kč, mzdovým výměrem ze dne 17. 3. 2021 ve výši 23 080 Kč a mzdovým výměrem ze dne 14. 3. 2023 ve výši 24 240 Kč. Srovnatelná zaměstnankyně žalovaného 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 do října 2021 ve výši 26 790 Kč. Žalobkyni vznikla škoda, již vyčíslila jako rozdíl mezi základní tarifní hrubou měsíční mzdou, kterou dosáhla žalobkyně, a tou, kterou dosáhla L. Š., za každý konkrétní měsíc po zohlednění odpracované doby, přičemž tento rozdíl snížila o 26 % odpovídajících dani z příjmů fyzických osob a odvodům na zdravotní a sociální pojištění. Tak dospěla k dílčím nárokům za období od září 2020 do září 2023, které po jednotlivých měsících konkrétně specifikovala; celkem šlo o 86 180,13 Kč. Podle žalobkyně žalovaný svůj proces stanovení mzdy neupravil ani po obdobném sporu o náhradu škody způsobené nerovným zacházením ve mzdové oblasti a jeho odůvodnění odlišné mzdy je účelové. Žalobkyně k tomu dále označila dalšího srovnatelného zaměstnance M. S., pracujícího v Praze na stejné pracovní pozici a zařazeného do stejného tarifního stupně jako žalobkyně, jenž vykonával z kvantitativního hlediska více práce u žalovaného oproti označené zaměstnankyni Š., avšak jejich mzda byla téměř totožná. Pro širší kontext pak žalobkyně označila dalšího zaměstnance J. M., který rovněž pracoval u žalovaného v Praze na stejné pracovní pozici jako žalobkyně a rovněž pobíral obdobnou mzdu jako zaměstnanci pracující v Praze. Žalobkyně dále tvrdila, že pracuje na poště bez specializace přepážek, vykonává univerzální činnost, která je prací složitější než práce označené srovnatelné zaměstnankyně, jež pracuje na poště se specializovanými přepážkami, a dále vykonává činnost, která přísluší pracovníkům vnitřní služby (naskladnění zásilek, pokladní transakce), jejichž pozice na jejím pracovišti absentují; tuto činnost mohla odmítnout, neboť nespádala do její náplně práce pracovníka přepážky. Podle žalobkyně musí být systém odměňování nastaven transparentně. Kritérium většího pracovního zatížení žalovaný podle žalobkyně ve skutečnosti nezohledňoval, což plyne z porovnání výkonnosti zaměstnanců Š. a S. při téměř totožné mzdě. Podle žalobkyně byly rozdíly v odměňování ve skutečnosti způsobeny socioekonomickými poměry mimopražských regionů a nižšími životními náklady v nich.
3. Žalovaný se žalobou uplatněným nárokem nesouhlasil. Podle něho mzda žalobkyně byla a je v souladu s právními předpisy a vnitřními předpisy žalovaného. 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 žalovaného je u něj žalobkyně v pracovním poměru od 1. 8. 1988, v žalovaném období pracovala na pozici pracovník přepážky, typová pozice 421070, tarifní stupeň 7; výše základní tarifní mzdy žalobkyně byla nesporná. K žalobkyni označené srovnatelné zaměstnankyni žalovaný uvedl, že L. Š. pracovala na pozici pracovník přepážky, typová pozice 421070, tarifní stupeň 7, na poště Praha xxx v období do 28. 2.

Shodu s prvopisem potvrzuje A.K.

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. Stejně tak je tomu i v případě pošty, na které pracoval další označený zaměstnanec M. S.. Ke stanovení mezd zaměstnancům žalovaný uvedl, že se jedná o systematicky nastavený proces, který zajišťuje spravedlivé a zákonné hodnocení jednotlivých zaměstnanců. K porovnání stejnosti práce nejsou žádným způsobem relevantní rozpočty ani detailní matematický výpočet stanovení mzdy. Pro každou typovou pozici je předem stanoveno základní mzdové rozpětí, které definuje minimální a maximální výši základní měsíční hrubé mzdy s ohledem na náročnost a odpovědnost dané pozice a namáhavost práce. Rozpětí platí u všech pozic bez ohledu na jakékoliv externality, např. místo výkonu práce. Určení výše základní hrubé měsíční mzdy konkrétního zaměstnance je v uvedeném rozpětí posuzováno individuálně. Vedoucí pracovník je detailně obeznámen s konkrétními požadavky na danou pracovní pozici, navrhuje konkrétní výši mzdy ve stanoveném rozpětí s přihlédnutím ke kritériím vztahujícím se k pracovnímu místu a k osobě zaměstnance. Rovněž se analyzuje očekávaná nebo historická pracovní zátěž daného pracovního místa. Návrh mzdy vytvořený vedoucím pracovníkem je dále posouzen z úrovně HR, kdy se prověřuje, zda návrh odpovídá právním předpisům a nastavením mezd u žalovaného. Pro hodnocení typových pozic využívá zaměstnavatel metodu analytického hodnocení prací AHP. Podstatou této metody je posouzení složitosti práce, její náročnosti na úrovni odborné přípravy a náročnosti na organizaci a řízení. Tato metoda sama o sobě nezajišťuje diferenciaci pracovníků na těžší typové pozici v rámci zaměstnavatele. Skutečnost, že žalovaný odměňuje žalobkyni jinak než jí označenou srovnatelnou zaměstnankyni, je dána tím, že označená srovnatelná zaměstnankyně vykonává práci větší hodnoty než žalobkyně. Žalovaný dále poukázal na to, že v daném případě nejde o diskriminační spor. Žalobkyně je povinna prokázat, že žalovaný nerovně odměňoval 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 přijatých vnitrostátních 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. Žalobkyně zpracovala v rozhodném období celkem 10 021 listovních zásilek, 2 010 balíkových zásilek a 568 mezinárodních zásilek, zatímco zaměstnankyně Š. 19 422 listovních zásilek, 4 614 balíkových zásilek a 4 679 mezinárodních zásilek. Práce označené zaměstnankyně Š. proto byla násobně intenzivnější než práce žalobkyně, byla složitější, odpovědnější a namáhavější, a nemůže se jednat o srovnatelného zaměstnance, neboť rozdílnost práce, byť jen v jediném z uvedených kritérií, vylučuje srovnatelnost zaměstnanců a tím i existenci nároku na náhradu škody podle § 265 odst. 2 zákoníku práce. Je nesporné, že žalobkyně vedle práce pracovníka přepážky konala i práci v zázemí, která je na velkých poštách konána specializovanými pracovníky vnitřní služby, kteří jsou hodnoceni nižší mzdou než zaměstnanci na pozici pracovník přepážky, neboť se jedná o méně kvalifikovanou práci. Žalobkyně s ohledem na menší počet provedených transakcí mohla činit práci v zázemí spadající pod pracovní činnost pracovníka vnitřní služby jako činnost doplňkovou. Žalovaný tedy navrhoval zamítnutí žaloby.

4. Soud prvního stupně po skutkové stránce zjistil na základě shodných tvrzení stran a na základě provedení dokazování, že žalobkyně byla u žalovaného zaměstnána na základě pracovní smlouvy ze dne 1. 8. 1988, v rozhodném období pracovala na pozici pracovník přepážky, typová pozice 421070, tarifní stupeň 7, s místem výkonu práce na poště Xxx Xxx. Sjednaná pracovní doba činila 37,5 hodin týdně, od 1. 1. 2021 činila 40 hodin týdně. Základní tarifní hrubá měsíční mzda žalobkyně v období od září 2020 činila 22 000 Kč, od 1. 4. 2021 činila 23 080 Kč a od 1. 4. 2023 činila 24 240 Kč. Náplň práce žalobkyně spočívala v provádění transakcí pro zákazníky žalovaného na přepážce pošty (vnitrostátní a mezinárodní listovní zásilky, vnitrostátní a mezinárodní balíková podání) a dále ve výkonu práce v zázemí a výkonu pokladničních transakcí, neboť na pracovišti

Shodu s prvopisem potvrzuje A.K.

žalobkyně absentovala pracovní pozice pracovníků vnitřní služby a pokladníka, kteří by práci v zázemí a práci pokladníka zajišťovali. Označená srovnatelná zaměstnankyně L. Š. pracovala u žalovaného v rozhodném období rovněž na pozici pracovník přepážky, typová pozice 421070, tarifní stupeň 7, na poště Praha xxx, od 1. 3. 2023 pak na poště Praha xxx. Mzda zaměstnankyně 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 žalovaný nezohledňuje při stanovování mezd množství transakcí provedených zaměstnanci, pracoval u žalovaného od počátku rozhodného období do června 2022 na pozici pracovník přepážky, typová pozice 421070, tarifní stupeň 7, na poště Praha xxx. Mzda zaměstnance S. od září 2020 do března 2021 činila 25 910 Kč, od dubna 2021 činila 26 940 Kč. Náplň práce zaměstnanců Š. a S. spočívala v provádění transakcí pro zákazníky žalovaného na přepážce pošty (vnitrostátní a mezinárodní listovní zásilky, vnitrostátní a mezinárodní balíková podání). Žalobkyně oproti označeným zaměstnancům provedla v rozhodném období méně poštovních transakcí. Konkrétně žalobkyně v rozhodném období provedla 6 718 transakcí listovních zásilek vnitrostátních, zatímco zaměstnankyně Š. 19 422 a zaměstnanec S. 51 725; žalobkyně provedla 3 303 transakcí hromadných podání listovních zásilek, zatímco zaměstnankyně Š. 26 625 a zaměstnanec S. 30 134; žalobkyně provedla 568 transakcí mezinárodních listovních zásilek, zatímco zaměstnankyně Š. 4 679 a zaměstnanec S. 4 154; žalobkyně provedla 2 010 transakcí balíkových zásilek vnitrostátních, zatímco zaměstnankyně Š. 4 614 a zaměstnanec S. 7 801; žalobkyně provedla 77 transakcí mezinárodních balíkových zásilek, zatímco zaměstnankyně Š. 866 a zaměstnanec S. 852; u zaměstnance S. počty zohledňovány pouze období od září 2020 do června 2022, neboť poté již u žalovaného nepracoval. Dále soud prvního stupně zjistil, že systém odměňování žalovaného 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 žalovaného určován na základě komplexního analytického hodnocení prací dle metodické příručky Modul AHP. Soud prvního stupně dále konkrétně vysvětlil v odstavci 16 odůvodnění napadeného rozsudku, proč neprovedl další navrhované důkazy.

5. Soud prvního stupně po právní stránce věc posuzoval podle § 16 odst. 1, § 109 odst. 1, 2 a 4 a § 110 odst. 1 až 5 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění účinném do 31. 12. 2024 (dále jen „zákoník práce“). Zabýval se především tím, zda práce vykonávaná žalobkyní je stejnou prací nebo prací stejné hodnoty jako práce vykonávaná označenými srovnatelnými 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 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 žalovaného, dle kterých jsou zaměstnanci žalovaného zařazeni do stejné typové pozice a stejného tarifního stupně s ohledem na stejnou či obdobnou složitost, odpovědnost či namáhavost práce. Vzhledem k tomu, že žalobkyně za srovnatelnou označila zaměstnankyni Š., přičemž zaměstnance S. označila k podpoře tvrzení, že žalovaný při stanovení mezd nezohledňuje množství provedených transakcí, a pan S. nebyl zaměstnancem žalovaného po celé uplatněné období, zabýval se soud prvního stupně zejména srovnatelností se zaměstnankyní Š.. Vůči její mzdě ostatně žalobkyně vyčíslila tvrzenou škodu. Podle soudu prvního stupně náplň práce žalobkyně nebyla shodná s náplní práce zaměstnanců Š. a S.. Žalobkyně provedla méně transakcí, nepracovala na specializované přepážce a věnovala se rovněž práci v zázemí pošty a prováděla pokladní transakce, což by na větší poště činil pracovník vnitřní služby, resp. pokladník. Práce pracovníka vnitřní služby a pokladníka je hodnocena nižší mzdou, neboť se jedná o méně kvalifikovanou práci u žalovaného oproti práci na pozici pracovníka přepážky. Soud v řízení musí zjišťovat, jaká je skutečná náplň práce zaměstnanců, kteří jsou porovnáváni, a nestačí vycházet ze skutečnosti, že byli zařazeni do stejné typové pozice a stejného tarifního stupně. Soud prvního stupně nesouhlasil s argumentem žalobkyně, že práci v zázemí pošty konala nad rámec svých pracovních povinností, neboť práci

Shodu s prvopisem potvrzuje A.K.

v zázemí pošty a pokladní transakce činila v rámci pracovní doby, na což měla s ohledem na menší vytižení časový prostor. Nesouhlasil ani s argumentem, že pokud by práci v zázemí pošty nebo práci pokladníka odmítla, vykonávala by stejnou práci jako označení zaměstnanci, toliko s menším počtem provedených transakcí; podle soudu prvního stupně nelze vycházet z hypotetického stavu, nýbrž z toho, co bylo skutkově zjištěno. Kritéria odlišné náplně práce a odlišného množství odvedené práce vedou k tomu, že není naplněna hypotéza normy § 110 odst. 1 zákoníku práce. Práce žalobkyně měla kombinovanou povahu, vykonávala jak práci pracovníka přepážky, tak méně kvalifikovanou a hodnocenou práci pracovníka vnitřní služby a pokladníka, a proto je legitimní, že měla stanovenou základní tarifní mzdu v jiné, nižší výši než označení jiní zaměstnanci provádějící čistě činnost pracovníka přepážky. Označení zaměstnanci byli tedy se žalobkyní nesrovnatelní. Proto soud prvního stupně žalobu zamítl.

6. Rozhodnutí o náhradě nákladů řízení mezi účastníky odůvodnil ustanovením § 142 odst. 1 o. s. ř.; podrobný výpočet provedl v odstavci 30 odůvodnění napadeného rozsudku. O platebním místě a lhůtě k plnění náhrady nákladů řízení rozhodl podle § 149 odst. 1 o. s. ř., resp. § 160 odst. 1 o. s. ř.
7. Proti rozsudku soudu prvního stupně podala včasné a přípustné odvolání žalobkyně, a to v celém jeho rozsahu, nejprve jako blanketní, následně doplnila jeho odůvodnění. Žalobkyně citovala odvolací důvody podle § 205 odst. 2 písm. c), d), e) a g) o. s. ř. Věcně k nim uvedla, že druh práce sjednaný v pracovní smlouvě, který určoval, jakou činnost po ní byl žalovaný oprávněn vyžadovat, byl „pracovník přepážky“. Nedošlo k tomu, že by sjednaným druhem práce, byť zčásti, byl „pracovník vnitřní služby“ nebo „pokladník pošty“. Zaměstnanec je oprávněn odmítnout výkon jakýchkoli prací nad rámec sjednaného druhu práce, což vyplývá i z judikatury, kterou žalobkyně konkrétně označila. Žalovaný jako zaměstnavatel žalobkyni přiděloval práci nad rámec sjednaného druhu, neboť jí stanovil i další pracovní úkoly spadající do druhů práce „pracovník vnitřní služby“ a „pokladník pošty“ a tabulkové pracovní náplně se k nim vztahující; jde přitom o práce zařazené typově do nižšího tarifního stupně. Žalobkyně měla právo tyto pracovní úkoly odmítnout, avšak na žádost žalovaného je vykonávala, neboť by jinak bylo ohroženo řádné fungování dané provozovny vzhledem k neexistenci pozic pracovníků vnitřní služby a pokladníků. Žalovaný přitom mohl výkon těchto činností zajistit např. úpravou druhu práce žalobkyně nebo nábořem nového zaměstnance, třeba i se zkráceným úvazkem nebo na dohodu o pracích konaných mimo pracovní poměr. Žalovaný však takto nepostupoval a práci obsahově spadající do pracovní náplně typových pozic „pracovník vnitřní služby“ a „pokladník pošty“ přiděloval žalobkyni. Právě žalovaný tedy zavinil stav, kdy žalobkyně pro něj vykonávala i práce spadající do typových pozic zařazených do nižších tarifních stupňů. Žalovaný tedy pro sebe dovozuje příznivé následky ze situace, kterou způsobil sám postupem v rozporu se zákoníkem práce a pracovní smlouvou. Přidělováním práce nižší hodnoty, než je práce pracovníka přepážky, žalovaný žalobkyni znemožnil domáhat se náhrady škody způsobené nerovným odměňováním. Pro posouzení, zda jde u žalobkyně a u jí označených srovnatelných zaměstnanců o stejnou práci či práci stejné hodnoty, jsou činnosti vykonávané žalobkyní a odpovídající typovým pozicím „pracovník vnitřní služby“ a „pokladník pošty“ irelevantní; v tom spočívá nesprávné právní posouzení věci.
8. Dále žalobkyně uvedla, že soud prvního stupně nezohlednil, že práci v zázemí a na pokladně žalobkyně vykonávala pouze tak, aby to nijak nezasáhlo do plnění úkolů vyplývajících z pozice pracovníka přepážky; pokud by výkon takové práce odmítla, její pracovní den by zahrnoval pouze činnosti na přepážce, kde by v případě nedostatku zákazníků pouze čekala na další a nevykonávala aktivitu. Taková situace podle ní panuje na větších provozovnách žalovaného v Praze. Představa, že pracovníci na přepážkách pracují bez jakéhokoli hluchého časového období, je iluzorní, což plyne i ze srovnání průměrného počtu poskytnutých služeb zaměstnancem S. ve srovnání se zaměstnankyní Š.. Skutečnost, že žalobkyně čas mezi poskytováním služeb na přepážce využila pro doplňkovou činnost v zázemí či na pokladně, nemůže jít k její tíži. Dále žalobkyně poukázala na podle ní obdobné spory vedené u soudu prvního stupně pod sp. zn. 21 C 153/2023 a 21 C 154/2023. V nich nebylo tvrzeno, že by tamější žalobci (rovněž pracovníci přepážky u žalovaného)

Shodu s prvopisem potvrzuje A.K.

vykonávali i práci v zázemí či na pokladně, a soud prvního stupně dospěl k závěru, že základ nároku na náhradu škody způsobené nerovným zacházením je dán. Podle žalobkyně není relevantním kritériem pro rozdíl v odměňování menší pracovní vytížení či odlišné množství odvedené práce, neboť podle rozsudku soudu prvního stupně ze dne 31. 1. 2025, č. j. 21 C 153/2023-112, a obdobně též ze dne 18. 2. 2025, č. j. 21 C 154/2023-112, by odlišné kvantum práce mohlo být kritériem pouze na základě transparentních pravidel, která jsou zaměstnancům známa a zaměstnavatelem dodržována, což nebylo prokázáno. Nižší množství práce žalobkyně v porovnání se zaměstnanci Š. a S. proto nemůže být důvodem pro stanovení nižší základní tarifní mzdy žalobkyně. I v tomto žalobkyně spatřovala nesprávné právní posouzení věci.

9. Dále žalobkyně namítla, že v řízení nebylo zjištěno ani nevyšlo najevo, že zaměstnanci Š. a S. vykonávali pouze práci svou náplní odpovídající pracovníku přepážky, a nikoli i práci v zázemí nebo na pokladně pošty, neboť nic takového nelze ze shodných tvrzení účastníků dovodit. Ta se týkala pouze toho, že na větších poštách existuje pracovní pozice pracovníka vnitřní služby. Z toho ale neplyne, jaký stav panoval na pracovištích uvedených dvou zaměstnanců, žalobkyně netvrdila, že oni kromě práce na přepážce nevykonávali činnost v zázemí či na pokladně, a žalovaný se proto k tomuto tvrzení ani nemohl připojit. Pokud tedy soud prvního stupně vycházel z předpokladu, že jmenovaní nevykonávali činnost mimo přepážku, nemá jeho skutkový závěr oporu v dokazování, což je ale pro výsledek věci zásadní s ohledem na důvody zamítnutí žaloby. K tomu žalobkyně předložila dokumenty, z nichž má vyplývat, že v rozhodném období na pracovišti zaměstnankyně Š. pracovní pozice „pracovník vnitřní služby“ a „pokladník pošty“ neexistovaly, tudíž tuto práci museli vykonávat zaměstnanci na pozicích „vedoucí pošty“, „pracovník přepážky“ nebo „operátor kontaktního místa“ a lze předpokládat, že to činila i paní Š.. Soud prvního stupně tedy v tomto směru nedostatečně zjistil skutkový stav, zatížil řízení vadou, která mohla mít za následek nesprávné rozhodnutí ve věci, a na základě domnělých nesporných tvrzení dospěl k nesprávným skutkovým zjištěním.
10. Závěrem žalobkyně navrhla, aby odvolací soud napadený rozsudek zrušil a věc vrátil soudu prvního stupně k dalšímu řízení.
11. Žalovaný se k odvolání žalobkyně vyjádřil tak, že je nedůvodné a rozsudek soudu prvního stupně je správný. Žalobkyně neprokázala, že by vykonávala stejnou práci nebo práci stejné hodnoty jako zaměstnanci Š. a S.. Žalobkyně byla ve srovnání se zaměstnankyní Š. méně pracovní vytížená. Přes zařazení do stejné typové pozice a tarifního stupně je rozhodující reálný obsah práce, její složitost, odpovědnost, namáhavost, pracovní podmínky, výkonnost a výsledky. Rozdíl mezd žalobkyně a zaměstnankyně Š. odpovídá těmto objektivním kritériím. Žalobkyně tedy neoznačila srovnatelného zaměstnance. Podle žalovaného není argument žalobkyně v odvolání, že vykonávala i činnosti spadající do jiného druhu práce, než byl sjednán v pracovní smlouvě, relevantní, neboť stěžejní je, zda žalobkyně označila srovnatelného zaměstnance vykonávajícího stejnou práci nebo práci stejné hodnoty ve smyslu § 110 zákoníku práce. Žalobkyně zaměňuje druh práce a náplň práce, neboť zaměstnavatel může v rámci sjednaného druhu práce určovat náplň práce jednostranně. Práce se zásilkami, jejich zpracování a práce s hotovostí, byť v zázemí, spadá do druhu práce „pracovník přepážky“. Náplň práce se na jednotlivých pracovištích liší, neboť žalovaný jako státní podnik poskytující veřejnou službu musí své služby poskytovat i v oblastech, kde je po nich výrazně menší poptávka. Zatížení pracovníků na pracovištích v menších obcích je logicky výrazně menší než v hustě osídlených oblastech. Žalobkyně reálně vykonávala činnosti, které ji činí nesrovnatelnou se zaměstnanci Š. a S., což sama žalobkyně potvrzuje. Šlo tedy o kombinovanou práci, jak uvedl soud prvního stupně v napadeném rozsudku.
12. Žalovaný dále poukázal na výrazný, násobný rozdíl v počtu transakcí uskutečněných žalobkyní oproti zaměstnancům Š. a S.. Tyto rozdíly svědčí o zásadně odlišném objemu vykonané práce i odlišné míře složitosti a zátěže. Argument žalobkyně, že systém odměňování žalovaného nezohledňuje pracovní výkon, je nepřiléhavý. V řízení bylo prokázáno, že žalobkyně provedla výrazně menší počet transakcí oproti označeným zaměstnancům. Rozhodnutí musí být založeno

Shodu s prvopisem potvrzuje A.K.

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.

13. Žalovaný označil za opožděná tvrzení žalobkyně ohledně konkrétního rozvrhu práce uváděná v odvolání. Tyto skutečnosti nebyly tvrzeny před koncentrací řízení a nově navrhané důkazy by neměly být prováděny. Nadto sama žalobkyně argumentovala tím, že na rozdíl od srovnávaných zaměstnanců vykonává další činnosti. To, že by i porovnávané osoby měly vykonávat práci v zázemí, zaznělo poprvé až v odvolání a nemělo by se k tomu přihlížet.
14. Závěrem žalovaný navrhl, aby odvolací soud napadený rozsudek potvrdil a přiznal žalovanému právo na náhradu nákladů odvolacího řízení.
15. Odvolací soud přezkoumal podle § 212 a 212a odst. 1 a 5 o. s. ř. správnost napadeného rozsudku včetně správnosti postupu v řízení, které jeho vydání předcházelo. Odvolání žalobkyně není důvodné.
16. Soud prvního stupně zjistil skutkový stav správně a v míře dostatečné pro potřeby rozhodnutí ve věci. Odvolací soud na skutková zjištění obsažená v napadeném rozsudku odkazuje. Další dokazování by bylo nadbytečné, a to včetně doplnění dokazování dle návrhů žalobkyně učiněných v odvolání. S ohledem na individuálnost skutkových okolností případů jednotlivých zaměstnanců žalovaného pokládal odvolací soud za zcela bezpředmětné provádět důkaz protokoly a mezitímními rozsudky ve věcech vedených u soudu prvního stupně pod sp. zn. 21 C 153/2023 a 21 C 154/2023. Z důvodů, které budou vysvětleny níže, není pro věc ani podstatné, zda zaměstnanci žalovaného Š. a S. vykonávali i práci v zázemí pošty; proto shledal nadbytečným provádět k důkazu přílohy k rozvrhu práce pro pošty Praha xxx a Praha xxx. Vzhledem k nepodstatnosti naposledy uvedeného bodu nejsou skutková zjištění soudu prvního stupně neúplná ani nesprávná a řízení nebylo (pro žalobkyni tvrzené neopodstatněné vzetí za nesporné, že jmenovaní v zázemí pošty nepracovali) zatíženo vadou, která mohla mít za následek nesprávné rozhodnutí ve věci, jak žalobkyně v téže souvislosti rovněž namítala.
17. Lze tedy uzavřít, že odvolací důvody podle § 205 odst. 2 písm. c), d) a e) o. s. ř. naplněny nebyly. Odvolací soud se dále bude zabývat namítanou nesprávností právního posouzení.
18. 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.*
19. Podle § 109 odst. 1 zákoníku práce *za vykonanou práci přísluší zaměstnanci mzda, plat nebo odměna z dohody a 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.*
20. 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.* Podle odstavce 5 téhož ustanovení *pracovní výkonnost se posuzuje podle intenzity a kvality prováděných prací, pracovních schopností a pracovní způsobilosti a výsledky práce se posuzují podle množství a kvality.*

Shodu s prvopisem potvrzuje A.K.

21. 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).
22. Práci stejnou či stejné hodnoty je práce shodující se (srovnatelná) z hlediska všech komparačních kritérií uvedených v § 110 odst. 2 až 5 zákoníku práce, jinak o stejnou práci, resp. práci stejné hodnoty nejde (srov. usnesení Nejvyššího soudu ze dne 27. 11. 2018, sp. zn. 21 Cdo 3628/2018, či jeho rozsudek ze dne 18. 1. 2022, sp. zn. 21 Cdo 627/2021). Naproti tomu z hlediska zásady rovného odměňování nejsou pro posouzení, zda se v konkrétním případě jedná o stejnou práci nebo o práci stejné hodnoty, významné sociálněekonomické podmínky a jim odpovídající výše nákladů na uspokojování životních potřeb v místě, kde zaměstnanec vykonává práci (k tomu srov. rozsudek zdejšího 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).
23. Žalobkyně v řízení jako zaměstnanec žalovaného 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 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 ve skutečnosti stejnou práci 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 (přínejmenším se zvyšuje fyzická, smyslová a duševní zátěž a působení negativních vlivů práce) a je spjata s vyšší pracovní výkonností (přínejmenším je vyšší intenzita prováděných prací) a odlišnými výsledky práce (přínejmenším je vyšší jejich množství). Z řečeného plyne, že bylo prokázáno, že označení zaměstnanci nebyli v pravém smyslu „srovnatelní“, neboť při posouzení podle zmíněných zákonných kritérií nekonali stejnou práci 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 žalobkyní uplatněný nárok na náhradu škody založený na tvrzeném porušení této normy shledán opodstatněným. Již jen to muselo nutně vést k zamítnutí žaloby.
24. Odvolací soud dále pokládá za vhodné vyjádřit se ke konkrétním argumentům žalobkyně uvedeným v jejím odvolání. Předně, není pro věc stěžejní, zda žalobkyně byla či nebyla oprávněna odmítnout práci v zázemí pošty (odpovídající náplni pozic pracovníka vnitřní služby či pokladníka pošty). Předmětem sporu zde není, zda určitý zaměstnanec byl či nebyl povinen konat určité práce, nýbrž zda vykonával práci stejnou, resp. stejné hodnoty jako jiný zaměstnanec. Podle tvrzení samotné žalobkyně tyto jiné práce neodmítla vykonávat, nýbrž je vykonávala, a zároveň podle jejích vlastních tvrzení je vykonávala pouze tak, aby to nezasahovalo do její činnosti pracovníka přepážky, a kdyby je bývala odmítla, tak by místo jejich výkonu čekala na přepážce na další zákazníky a nevykonávala aktivitu. Tato argumentace žalobkyně tedy nemůže mít na věc vliv, neboť případným

Shodu s prvopisem potvrzuje A.K.

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.

25. 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.
26. Pro úplnost je vhodné dodat, že žalobkyně v průběhu řízení argumentovala též tím, že trpí informačním deficitem, a požadovala, aby soud žalovanému uložil vysvětlovací povinnost týkající se zaměstnanců žalovaného na stejné pracovní pozici a ve stejném tarifním stupni, zejména ohledně jejich mezd, kvalifikace apod., jakož i týkající se procesu tvorby a realizace mzdového systému. Podle mínění odvolacího soudu to však nebylo namístě. Žalobkyně informačním deficitem netrpěla, neboť měla dostatek informací k tomu, aby označila zaměstnance, které pokládala za srovnatelné a jejichž situací se soud prvního stupně zabýval. Na základě tvrzení žalobkyně provedl dokazování, podle jehož výsledků byla prokázána odlišná skutková verze oproti tvrzení žalobkyně (o stejnosti práce, resp. její hodnoty), což vedlo k zamítnutí žaloby. Žaloba žalobkyně nebyla neúspěšná z důvodu informačního deficitu. Za této situace by požadování dalšího vysvětlování ze strany žalovaného bylo nepřijatelným nerespektováním projednací zásady a rozvržení břemene tvrzení a důkazního mezi strany sporu.
27. Odvolací soud shrnuje, že žádný z odvolacích důvodů uvedených žalobkyní, jakož ani případný další důvod jí neuvedený, nebyl naplněn a rozhodnutí soudu prvního stupně je správné. Odvolací soud proto podle § 219 o. s. ř. napadený rozsudek jako věcně správný potvrdil včetně správného nákladového výroku, ohledně něhož lze zcela odkázat na odůvodnění napadeného rozsudku.
28. O náhradě nákladů odvolacího řízení rozhodl odvolací soud podle § 142 odst. 1 o. s. ř. ve spojení s § 224 odst. 1 o. s. ř., přičemž právo na jejich náhradu přiznal žalovanému, který byl v odvolacím řízení plně úspěšný. Její výše činí celkem 12 172,60 Kč a sestává z odměny za zastupování advokátem podle vyhlášky č. 177/1996 Sb., advokátního tarifu, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „a. t.“), po 4 580 Kč podle § 6 odst. 1, § 7 bod 5., § 8 odst. 1, § 11 odst. 1 písm. g) a k) a. t. za 2 úkony právní služby učiněné od 1. 1. 2025 (vyjádření k odvolání a účast na jednání před odvolacím soudem), paušální náhrady hotových výdajů po 450 Kč podle § 13 odst. 4 a. t. za uvedené 2 úkony a náhrady za daň z přidané hodnoty podle § 137 odst. 1 a 3 písm. b) o. s. ř. ve spojení s § 224 odst. 1 o. s. ř. ve výši 21 %, tedy 2 112,60 Kč.

Shodu s prvopisem potvrzuje A.K.

29. O povinnosti zaplatit náhradu nákladů odvolacího řízení k rukám právního zástupce žalovaného odvolací soud rozhodl podle § 149 odst. 1 o. s. ř. ve spojení s § 224 odst. 1 o. s. ř.
30. O lhůtě k plnění odvolací soud rozhodl podle § 160 odst. 1 věty před středníkem o. s. ř. ve spojení s § 211 o. s. ř.

Poučení:

Proti tomuto rozsudku lze podat dovolání do dvou měsíců ode dne doručení rozhodnutí odvolacího soudu k Nejvyššímu soudu ČR prostřednictvím soudu, který ve věci rozhodoval v prvním stupni, a to za podmínek uvedených v § 237 o. s. ř.

Nebude-li povinnost uložená vykonatelným rozhodnutím splněna, lze se splnění domáhat prostřednictvím soudního výkonu rozhodnutí podle části šesté o. s. ř. nebo exekuce podle zákona č. 120/2001 Sb., exekučního řádu, ve znění pozdějších předpisů.

Praha 27. srpna 2025

Mgr. René Fischer v.r.
předseda senátu

Shodu s prvopisem potvrzuje A.K.