



ČESKÁ REPUBLIKA

ROZSUDEK

JMÉNEM REPUBLIKY

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

žalobce: **V. S.**, narozený xxx
bytem xxx
zastoupený 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

o 52 794,64 Kč s příslušenstvím

k odvolání žalovaného proti mezitímnímu rozsudku Obvodního soudu pro Prahu 1 ze dne 7. 3. 2025, č. j. 21 C 150/2023-93

takto:

Rozsudek soudu prvního stupně se **potvrzuje**.

Odůvodnění:

1. Soud prvního stupně shora označeným mezitímním rozsudkem určil, že základ nároku žalobce dán s tím, že o jeho výši a o náhradě nákladů řízení bude rozhodnuto v konečném rozhodnutí. Takto rozhodl o žalobě, kterou se žalobce domáhal po žalovaném zaplacení částky 52 794,64 Kč s příslušenstvím představující rozdíl mezi jím dosaženou základní tarifní hrubou měsíční mzdou a základní tarifní hrubou měsíční mzdou srovnatelného zaměstnance E. D. za období od září 2020 do září 2022. Žalobce tvrdil, že byl u žalovaného zaměstnán jako řidič, srovnatelný zaměstnanec E. D. pracující na stejné typové pozici a ve stejném tarifním stupni, avšak pracující na území hlavního

města Prahy, měl v uvedeném období základní tarifní hrubou měsíční mzdu vyšší. V průběhu řízení žalobce doplnil dalšího srovnatelného zaměstnance – Z. Z..

2. Soud prvního stupně provedeném dokazování, které učinil zejména z listinných důkazů, shledal žalobu co do základu opodstatněnou. V odůvodnění svého rozhodnutí uvedl pod body 11–22 zjištění, která učinil z jednotlivých provedených důkazů. Dále vysvětlil, proč neprovedl pro nadbytečnost další navržené důkazy. Pod bodem 26 pak shrnul skutkový stav, který výsledně zjistil. Ten odvolací soud uvádí doslovným znění.
3. Žalobce byl u žalovaného zaměstnán od 1. 6. 2015 do 25. 9. 2022. V žalovaném období pracoval na pozici řidič, typová pozice 432050, tarifní stupeň 5, s místem výkonu práce Atrakční obvod SPU Xxx. Mzda žalobce byla v rozhodném období (září 2020–září 2022) určena mzdovým výměrem ze dne 18. 3. 2020 ve výši 25 860 Kč (základní tarifní hrubá měsíční mzda) a mzdovým výměrem ze dne 17. 3. 2021 ve výši 27 020 Kč. Pracovní doba žalobce byla nerovnoměrná, práci vykonával v brzkých ranních hodinách, i v hodinách odpoledních. Žalobce rovněž pracoval v noci (mezi 22 hodinou až 6 hodinou). Označený srovnatelný zaměstnanec E. D. pracoval u žalovaného od 31. 12. 1983 do 30. 11. 2022, v rozhodném období u žalovaného pracoval rovněž na pozici řidič, typová pozice 432050, tarifní stupeň 5, s místem výkonu v Praze. Mzda označeného srovnatelného zaměstnance E. D. byla v rozhodném období (září 2020–září 2022) určena mzdovým výměrem ze dne 18. 3. 2020 ve výši 28 270 Kč a mzdovým výměrem ze dne 17. 3. 2021 ve výši 29 030 Kč. Označený zaměstnanec Z. Z. pracoval u žalovaného od 20. 8. 2012 na pozici řidič, s místem výkonu práce Atrakční obvod SPU Praha xxx, pravidelné pracoviště Praha. Pracovní doba byla v odpoledních a nočních směnách. Mzda zaměstnance Z. Z. byla v rozhodném období (září 2020–září 2022) určena mzdovým výměrem ze dne 18. 3. 2020 ve výši 28 610 Kč a mzdovým výměrem ze dne 17. 3. 2021 ve výši 29 360 Kč. Práce řidiče zahrnuje kromě přepravy těž převzetí zásilek a předání zásilek, tj. nakládku a vykládku. SPU Praha xxx je největším SPU s pěti výměništi, řidiči mezi nimi musí přejíždět, v Brně se nakládá na jednom místě. 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. Individuální rozhodování o výši základní tarifní hrubé měsíční mzdy konkrétních zaměstnanců probíhá na úrovni jednotlivých pracovišť žalovaného. Je realizováno vedoucími zaměstnanci v rámci přiděleného objemu mzdových prostředků na základě hodnocení jednotlivých zaměstnanců dle směrnice Systém hodnocení zaměstnanců.
4. Zjištěný skutkový stav soud prvního stupně posoudil zejména podle zákoníku práce – zákon 262/2006 Sb. ve znění účinném do 30. 11. 2022. Odkázal na jeho § 16 odst. 1, § 109 odst. 1, 2 a 4 § 110; uvedená zákonná ustanovení odcitoval. Poté uzavřel, že pro posouzení základu nároku žalobce se zabýval tím, zda je práce vykonávaná žalobcem – řidiče v tarifním stupni 5 v SPU Xxx - stejnou prací nebo prací stejné hodnoty jako práce vykonávaná označenými řidiči v tarifním stupni SPU Praha xxx. Poté učinil dílčí závěr, že práce vykonávaná žalobcem v tarifním stupni 5 v SPU Xxx je stejnou prací nebo prací stejné hodnoty jako práce vykonávaná řidiči v tarifním stupni v SPU Praha xxx. Vyšel z toho, že souzená věc je skutkově obdobná s věcí projednávanou u stejného soudu pod sp. zn. 17 C 16/2016 a 17 C 57/2016 kdy soudu je z úřední činnosti známo, že v uvedených věcech bylo pravomocně rozhodnuto o základu nároku, který je dán, a to na základě obdobného skutkového stavu. Ve srovnávaných případech šlo rovněž o nerovné odměňování řidiče v tarifním stupni 5 místem výkonu práce SPU Olomouc 02 oproti srovnávanému zaměstnanci s místem výkonu práce v SPU Praha xxx.
5. Soud prvního stupně shrnul, že žalobce stejně jako začne zaměstnanec E. D. a později označený zaměstnanec Z. Z. pracovali u žalovaného na stejné pracovní pozici a ve stejném tarifním stupni, což bylo nesporné, jejich práce tedy podle předpokladu měla být stejná či obdobná, a to s ohledem na vnitřní předpisy žalovaného a metodické příručky, podle nichž jsou zaměstnanci žalovaného

Shodu s prvopisem potvrzuje A. K.

zařazení do stejné typové pozice a stejného tarifního stupně s ohledem na stejnou či obdobnou složitost, odpovědnost a namáhavost práce. K tomu prvostupňový soud odkázal na závěry vyjádřené Městským soudem v Praze v jeho rozsudku ze dne 27. 2. 2018, sp. zn. 30 Co 8/2018. V návaznosti na to poučil žalovaného při jednání 22. 10. 2024, aby tvrdil a prokázal, jakým způsobem došlo ke stanovení základní tarifní mzdy a její změny žalobci a označených zaměstnanců, tedy jaké faktory byly v jejich konkrétním případě při stanovování mzdy v rozhodném období zohledněny. Na výzvu žalovaný reagoval podáním z 20. 11. 2024, v němž s takovýmto poučením vyslovil nesouhlas. Poskytl však obecný předpis interních postupů pro stanovení mzdy, z něhož ale nijak nevyplývá, že by v případě stanovení mzdy zaměstnancům pracujícím na stejné pracovní pozici a ve stejném tarifním stupni byla zohledněna kritéria podle § 110 zákoníku práce. Skutková tvrzení a důkazy k jejich prokázání žalovaný soudu nenabídl ani po opakovaném poučení.

6. Soud prvního stupně vzal za prokázané, že práce řidiče v 5. tarifním stupni je ve své podstatě srovnatelná v Praze i v Brně 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 řidičů odlišovat může a v daném případě i odlišuje. K tomu uvedl, že nelze najít dva naprosto totožné zaměstnance, kteří budou pracovat na směny ve stejnou dobu, najezdí stejné množství kilometrů, vykonají stejný počet zastávek atd., což ostatně uvedla i žalovaná. V SPU Praha xxx mohou být zásilky nakládány na více výměništích, avšak nebylo tvrzeno, natož prokázáno, že je tomu tak vždy; v některých případech vykonávají řidiči více zastávek, někdy jezdí delší trasy, někteří řidiči vykonávají více práce v noci či o sobotách, nedělích nebo svátcích, avšak značný dopad na výši jejich mzdy to nemá, neboť tyto rozdíly nejsou vykazovány jen při porovnání pracovních činností žalobce pracujícího v Brně oproti označenému zaměstnanci E. D. pracujícímu v Praze, nýbrž i oproti Z. Z., rovněž pracujícímu v Praze. Nadto z knihy jízdy je zřejmé, že nejenom Z. Z. konal práci v noci, nýbrž i žalobce konal část své práce v noci, tj. mezi 22. hodinou a 6. hodinou ránní. Práce řidiče zahrnuje kromě přepravy též převzetí zásilek a předání zásilek, tj. nakládku a vykládku, tyto činnosti na SPU jsou obdobné, jak vyplývá ze samotných příloh k domovním řádům SPU Praha xxx a Xxx, odlišnosti jsou toliko lokální dle koncentrace sítě a místních podmínek dané pošty. Každá budova či rampa může mít svá specifika, jako jsou rozdílné způsoby přístupu, požadavky na bezpečnost a omezení v době, kdy lze provést nakládku či vykládku. Skutečnost, že v Praze musí řidiči zajíždět k více výměništím, nemůže mít dle soudu prvního stupně bez dalšího za následek legitimní věcný důvod pro rozdílné odměňování, neboť v řízení nebylo tvrzeno, natož prokazováno, že by řidiči v Praze vždy zajížděli ke všem výměništím, popřípadě, že v Brně by zajížděl žalobce k jediné rampě, nadto nakládka zásilek je určována nosností vozidla a není tudíž nikterak podstatné, zda je vozidlo řidiči naloženo na jednom či více výměništích. Soud prvního stupně nepřisvědčil argumentaci žalovaného o tom, že práce řidiče v Praze je náročnější, neboť řidič v Praze musí třídit zásilky tak, aby je následně mohl efektivně vykládat, když stejný postup musí provádět i řidič v Brně, neboť i on zajíždí na vícero zastávek během jedné trasy, ne pouze na jednu jedinou. V Praze je sice obsluhováno větší území než v Brně, případně Jihomoravském kraji, ale v obou městech není rozdíl v procesu nakládek a vykládek a v nosnosti nakládaných vozidel. Podle prvostupňového soudu proto tvrzené výše uvedené důvody mající odůvodňovat odlišení odměňování u těchto řidičů neobstojí.
7. Soud prvního stupně nepovažoval za relevantní další námitku žalovaného ohledně odlišnosti délky praxe označených zaměstnanců. Nebylo sporu o tom, že žalobce pracoval u žalovaného od roku 2015, E. D. od roku 1983 a Z. Z. od roku 2012. Zaměstnanec D. má nejdelší praxi, žalovaný však neprokázal, že délku praxe u zaměstnanců při stanovení mzdy, jakkoliv zohledňuje. K tomu pouze odkazoval na běžnou praxi, kdy ve státní sféře je délka praxe při stanovení mzdy zohledňována. Soud prvního stupně k tomu uzavřel, že jak žalobce, tak označení zaměstnanci, jsou zkušení řidiči s letitou praxí, ani v jednom případě tedy nejde o řidiče začátečníka. Soud prvního stupně uvedl, že je mu známo, že zaměstnanci nejen ve státní sféře jsou odlišně odměňováni s ohledem na

rozdílnou délku praxe, avšak děje se tak podle transparentních pravidel, která jsou zaměstnancům známa a zaměstnavatelem dodržována. V případě žalovaného ovšem takovýto závěr učinit nelze

8. K argumentaci, že pro řidiče je víc zatěžující jízda po Praze ve srovnání s jízdou v menších městech, v daném případě v Brně, prvostupňový soud poznamenal, že v silničním provozu jsou na řidiče kladeny stejné nároky, každý řidič musí dodržovat bdělost, ostražitost a dodržovat předpisy silničního provozu. Nadto je třeba dovodit subjektivní hledisko. Soud prvního stupně tak uvedené argumentaci rovněž nepřisvědčil. Ani poukaz na větší hustotu provozu či vyšší nehodovost v případě práce ostatních zaměstnanců není relevantní, když navíc jde o externí faktory, které při rovném odměňování nelze zohledňovat. Žalovaný v tomto směru ani po opakovaném poučení neprokázal, jakým způsobem se tato odlišná kritéria promítla do mezd žalobce a označených zaměstnanců.
9. V závěru svého rozhodnutí prvostupňový soud připustil, že základní hrubá tarifní mzda může být zaměstnancům na stejné typové pozici a ve stejném tarifním stupni stanovena odlišně v rámci nastaveného rozpětí minimální základní tarifní hrubé mzdy, avšak je třeba, aby výše této mzdy vycházela z transparentních pravidel odměňování u žalovaného, která by byla zohledněna při stanovení mzdy pro rozhodné období. Žalovaný svá v tvrzení o tom, že zohlednil při stanovení základní tarifní hrubé měsíční mzdy délku praxe, rozdílné podmínky jednotlivých pracovišť, hustota provozu a nehodovost v místě výkonu práce, nijak neprokázal. Naopak bylo prokázáno, že délka praxe, rozdílná doba výkonu práce a hustota provozu se do mzdy porovnávaných zaměstnanců nijak nepromítá, a to i s ohledem na tu skutečnost, že zaměstnanci D. a Z. Z. měli mzdu obdobnou, přestože zaměstnanec D. měl delší dobu praxe a prováděl jízdy mimo Prahu, zatímco u pana Z. byly tvzeny toliko jízdy po Praze, tedy v hustším provozu. Žalovaný, jak sám připustil ve svém vyjádření ze dne 20.11. 2024, uvedl, že všechna kritéria pro stanovení mzdy nemusejí být před začátkem porovnávaného období známa.
10. Na základě těchto zjištění soud prvního stupně uzavřel, že žalovaný kritéria, která mají odlišovat žalobce od zaměstnanců D. a Z. při stanovení jejich mezd nezohlednil, činí tak pouze v rámci procesní obrany. Proto je třeba podle soudu vycházet z toho, že jsou-li zaměstnanci žalovaného zařazeni do stejné typové pozice a stejného tarifního stupně se stejnou náplní práce odlišnou co do místa výkonu, rozsahu, který je však i nadále obdobný, tedy srovnatelný, jedná se o práci stejnou či práci stejné hodnoty podle § 110 zákoníku práce.
11. V úplném závěru svého rozhodnutí soud prvního stupně poukázal na směrnice Evropského parlamentu a Rady EU 2023/970 ze dne 10. 5. 2023, kdy žalovaný tvrzenou realizaci principu transparentnosti rovného odměňování nebyl schopen doložit.
12. Ze všech těchto důvodů soud prvního stupně shledal základ nároku opodstatněným a žalobě mezitímním rozsudkem vyhověl s tím, že o nákladech řízení bude rozhodnuto v konečném rozhodnutí.
13. Proti rozsudku podal odvolání žalovaný. Blanketní odvolání doplnil podáním ze dne 17. 5. 2025. Uplatnil odvolací důvody podle § 205 odst. 2 písm. b), e), a g) o. s. ř. Soudu prvního stupně vytkl především nesprávně zjištěný skutkový stav a nesprávné právní posouzení věci.
14. Podle žalovaného podmínky pro vydání mezitímního rozsudku splněny nebyly, prvostupňový soud nezohlednil dostatečně všechny klíčové odlišnosti pracovních podmínek, organizační struktury a provozních nároků mezi pracoviště žalobce (SPU Xxx) a srovnávaným pracovištěm (SPU– Praha xxx). Mezi oběma těmito pracovišti byly podstatné rozdíly, které opodstatňují i rozdílné ohodnocení v rámci stejného tarifního stupně a typové pozice – rozdíly v rozvržení pracovní doby a směn, dopady práce v noci a ve svátky a o víkendech. Těmto rozdílům však prvostupňový soud nevěnoval dostatečnou pozornost. Nadto nedostatečně zjistil rozdíly v projednávané věci a odlišný skutkový stav od „kauzy H.“, o níž se žalobce opírá. Podle žalovaného v projednávané věci byly

Shodu s prvopisem potvrzuje A. K.

uplatněny skutkové okolnosti, které nebyly v dřívějších řízeních vůbec posuzovány, zejména konkrétní údaje o rozsahu nakládače, rozdílném počtu zásilek, struktuře tras a rozložení výměnišť.

15. Soud prvního stupně dále nesprávně zatížil žalovaného důkazním břemenem, k čemuž žalovaný rozebral odlišnost důkazního břemene v diskriminačních sporech. Odkázal na judikaturu Nejvyššího soudu ČR – rozsudek ze dne 24. 3. 2016, sp. zn. 21 Cdo 330/2015. Soudu prvního stupně dále vytkl chybnou aplikaci „řídící judikatury“, když prvostupňový soud opřel svůj závěr o porušení povinnosti rovného odměňování mimo jiné o rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 1743/2009 a dovodil, že žalovaný nese břemeno tvrzení důkazní břemeno k prokázání toho, že k porušení zásady rovného zacházení ve mzdové oblasti vůči dotčeným zaměstnancům nedošlo. Tento právní názor je ovšem podle žalovaného neaplikovatelný a neodpovídá judikatuře. V judikatuře Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 1743/2009 byl řešen odlišný kontext, když se soud zabýval předpoklady vzniku nároku na náhradu škody způsobené diskriminačním jednáním zaměstnavatele. V tomto případě ovšem jde o situaci jinou, a je to žalobce, který musí tvrdit a prokázat uvedené skutečnosti zakládající jeho nárok v případě rovného odměňování, zejména to, že pracoval stejnou práci či práci stejné hodnoty jako lépe odměňovaný kolega a že rozdíl nebyl dán objektivními faktory. Nic takového však žalobce neprokázal. Prvostupňový soud také nedostatečně zohlednil objektivní kritéria stanovená § 110 zákoníku práce, když nezohlednil skutkové odlišnosti mezi prací vykonávanou žalobcem a prací u srovnávaných kolegů ve smyslu § 110 odst. 4 a 5 zákoníku práce; tyto odlišnosti pod bodem IV. odvolání žalovaný označil. Při porovnání práce žalobce a E. D. a žalobce a Z. Z., uvedl také rozdíly mezi žalobcem a srovnávaným zaměstnancem ve smyslu § 110 odst. 3 zákoníku práce, a to organizační náročnost a namáhavost a složitost a namáhavost práce spočívající v namáhavosti a působení negativních vlivů. Zmínil dále odlišnou délku praxe žalobce a zaměstnance D. (zaměstnanec D. má praxi o 33 let delší) poukázal na to, že zohledňování délky praxe při stanovování výše odměn zaměstnanců je České republice obecným jevem. Uvedl odlišné pracovní podmínky, které vyplývají z rozdílného rozvržení pracovní doby, kdy zaměstnanci pracující v Praze často vykonávají noční směny v rozsahu nočního provozu zpravidla od 22.45 hod až 7:50 hod, takovéto celonoční práce ale žalobce vůbec nekonal. Počet jízd v režimu práce v noci, tj. od 22.00 hod do 6.00 hod, je u žalobce a pana D. obdobný, však podstatný rozdíl je během porovnávaného období od září 2020 do září 2022 v jízdách mezi 22.00 hod. a 4.00 hod., kterých žalobce vykonal 400 a pan D. 715, což je téměř 2× víc. Žalovaný dále zmínil jízdy o nedělích, jejich počet je dvojnásobný v případě pana D.. Žalobce také pracoval v odlišných pracovních podmínkách, když nevykonal žádnou jízdu v dopravních podmínkách velkoměsta, většina jeho jízd se týkala meziměstského režimu Brno – obce spadající do atrakčního obvodu SPU Brno, naproti tomu p. D. vykonal 2 533 jízd výlučně v intravilánu města Praha. V další části odvolání žalovaný zmínil rozdíl v práci žalobce a práce pana Z. Z., rozdíl v délce praxe obou zaměstnanců a pracovních podmínkách vyplývajících z rozdílného rozvržení pracovní doby. Obdobně jako v případě zaměstnance D. žalovaný uvedl počet jízd v režimu práce v noci od 22.00 hod. do 6.00., který je u žalobce i p. Z. obdobný, podstatný rozdíl je však v rozhodném období v jízdách mezi 22.00 hod. a 4.00 hod., kterých žalobce vykonal 400 a pan Z. Z. 554. V podstatě obdobné kritérium pak platí pro práci v neděli, a to, že žalobce oproti panu Z. Z. nevykonal žádnou jízdu dopravních podmínkách velkoměsta, Z. Z. absolvovat 5 609 jízd výlučně v intravilánu města Praha.
16. Pod bodem IV. odvolání žalovaný zmínil rozdíly v práci žalobce a obou srovnávaných zaměstnanců z hlediska organizační náročnosti a podle charakteru pracoviště a úkonů při organizaci nakládky a vykládky, k čemuž akcentoval zejména to, že na přepravního uzlu Praha Malešice je řidič povinen zastavit zvlášť v každém samostatném depu a na každém z těchto míst řešit vlastní nakládku a vykládku, což si organizuje sám a musí přesně vědět, jak při tom postupovat. K tomu dále žalovaný uvedl složitost a namáhavost práce spočívající v namáhavosti a působení negativních vlivů, podíl městského provozu z hlediska ustanovení § 110 odst. 4 zákoníku práce, k čemuž odkázal na judikaturu Nejvyššího soudu ČR – rozhodnutí dne 27. 11. 2018, sp. zn. 21. Cdo 3628/2018. Uvedl

Shodu s prvopisem potvrzuje A. K.

dále rizikovost pracovního prostředí, nehodovost, kdy vysoká míra nehodovosti je dána v hustém provozu, v němž řidič musí věnovat více energie pozornosti tomu, aby předešel škodám na zdraví a na majetku. Žalovaný detailně popsal jednotlivé faktory provozu v Praze – hustotu provoz, četné křižovatky, uzavírky a objízďky, kolony, vysoká koncentrace chodců a cyklistů, jednosměrné ulice, bus-pruhy at. V případě pracoviště srovnatelného zaměstnance v Praze oproti žalobci také dochází přibližně o 39 % více nehod než na pracovišti žalobce.

17. Žalovaný shrnul, že ve sporech o náhradu škody způsobené údajným nerovným odměňováním není důkazní břemeno přenášeno na zaměstnavatele. Jde o standardní sporné řízení, v němž je to žalobce, kdo musí tvrdit a prokázat porušení povinnosti, vznik škody a příčinnou souvislost. Je také rozdíl mezi diskriminačním sporem a sporem o rovné odměňování podle § 110 zákoníku práce, kdy u diskriminačních sporů mohou zaměstnanci těžit z dílčího obrácení důkazního břemene ve smyslu § 133a o. s. ř. Pokud ovšem žalobce netvrdí a neprokáže, že nerovné zacházení bylo motivováno některým z diskriminačních důvodů, zůstává důkazní břemeno na žalobci. Uvedené potvrdil i Nejvyšší soud ČR v rozhodnutí sp. zn. II. ÚS 672/22. Judikatura připouští, že zaměstnavatel smí odlišně odměňovat své zaměstnance, jestliže vycházel z objektivních a zákonem aprobovaných důvodů – k tomu Nejvyšší soud ČR, sp. zn. 21 Cdo 3984/2011, sp. zn. 21 Cdo 3976/2013. Je na zaměstnavateli, aby doložil, že existují objektivní důvody odůvodňující rozdílné odměňování porovnávaných osob z pohledu § 110 zákoníku práce – Nejvyšší soud ČR, sp. zn. 21 Cdo 3628/2018. V závěru odvolání žalovaný shrnul, že tyto rozdíly spatřuje v kritériu délky praxe a nabytých zkušeností, kritériu pracovních podmínek, kritériu složitosti a náročnosti práce a kritériu intenzity a pracovní výkonnosti. Uzavřel, že po zhodnocení všech těchto skutečností je třeba učinit závěr, že žalobce a označení srovnávání zaměstnanci nevykonávali stejnou práci ani práci stejné hodnoty všech parametrech podle § 110 zákoníku práce.
18. Žalovaný žádal, aby odvolací soud napadený rozsudek změnil tak, že se žaloba zamítá, případně aby ho zrušil a věc vrátil soudu prvního stupně k dalšímu řízení.
19. Žalobce vyvracel důvody odvolání a žádal potvrzení napadeného rozsudku jako věcně správného.
20. Odvolací soud přezkoumal podle § 212 a § 212 a odst. 1 a 5 o. s. ř. správnost napadeného mezitímního rozsudku, včetně správnosti postupu v řízení, které jeho vydání předcházelo a důkazní řízení podle § 213 odst. 4 o. s. ř. doplnil interními předpisy žalovaného – příloha č. 3 DŘ SPU Xxx, odbor poštovních kurzů ze dne 1. 8. 2018 a příloha č. 3 DŘ SPU Praha xxx, odbor poštovních kurzů ze dne 21. 5. 2018. Po takto doplněném důkazním řízení neshledal odvolání žalovaného opodstatněné.
21. Předmětem sporu je náhrada škody, které se žalobce po žalovaném domáhá z titulu porušení zásady rovného odměňování. Žalobce tvrdí, že za práci vykonanou u žalovaného v období od září 2020 do září 2022 mu žalovaný vyplácel nižší tarifní hrubou měsíční mzdou ve srovnání s tarifní hrubou měsíční mzdou srovnatelných zaměstnanců D. a Z. . Dovožoval, že všichni tři konali stejnou práci, a měla by jim proto být vyplácena stejná tarifní hrubá měsíční mzda.
22. Žalovanému je třeba přisvědčit v tom, že soud prvního stupně nesprávně zatížil žalovaného břemenem tvrzení a důkazním břemenem, když vůči němu směřoval poučovací povinnost podle § 118a odst. 1 a 3 o.s.ř. ohledně doplnění skutkových tvrzení označení důkazů k prokázání toho, jakým způsobem byla stanovena základní tarifní mzda žalobci a označených zaměstnanců panu D. a panu Z. v rozhodné době, tedy, jaké faktory byly v rozhodném období zohledněny při stanovení mzdy výše uvedených zaměstnancům s ohledem na směrnici - Systém odměňování zaměstnanců tak, jak byl žalovaný poučen při jednání před soudem prvního stupně dne 22. 10. 2024. Odvolací soud uvádí, pokud se žalobce domáhá náhrady škody v podobě nevyplacené (části) mzdy z důvodu nerovného odměňování, tak to je na něm, aby tvrdil a prokázal všechny předpoklady odpovědnosti za škodu, tedy vznik škody, porušení právních povinností zaměstnavatele a příčinnou souvislost mezi vznikem škody a tímto porušením. Je potom na zaměstnavateli, aby prokazoval, že k porušení zásady rovného zacházení nešlo, neboť nejsou věcné důvody pro odlišné odměňování jednotlivých

Shodu s prvopisem potvrzuje A. K.

zaměstnanců. Podle přesvědčení odvolacího soudu však uvedené pochybení v podobě přenesení břemene tvrzení a důkazní povinnosti na žalovaného, aniž by žalobce byl poučen tak, jak je zde vysvětleno, nepředstavuje vadu řízení, která by mohla mít za následek nesprávné rozhodnutí ve věci (§ 212a odst. 5 věta druhá o. s. ř.), neboť soudem prvního stupně byl výsledně zjištěn jiný skutkový stav, než který žalovaný tvrdí; respektive byla prokázána verze žalobce a za této situace již nemůže být prokázána verze žalovaného - jinými slovy pokud platí skutkový stav A, tak nemůže současně platit svůj skutkový stav B.

23. 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.*
24. Podle § 109 odst. 1 zákoníku práce *za vykonanou práci přísluší zaměstnanci mzda, plat nebo odměna z dohody a za podmínek stanovených tímto zákonem, nestanoví-li tento zákon nebo zvláštní právní předpis jinak.* Podle odstavce 4 téhož ustanovení *mzda a plat se poskytují podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce, podle obtížnosti pracovních podmínek, podle pracovní výkonnosti a dosahovaných pracovních výsledků.*
25. 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 práci stejné hodnoty se rozumí práce stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, která se koná ve stejných nebo srovnatelných pracovních podmínkách, při stejné nebo srovnatelné pracovní výkonnosti a výsledcích práce.* 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.*
26. 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).
27. 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).

Shodu s prvopisem potvrzuje A. K.

28. Nejvyšší soud ČR ve svém rozsudku ze dne 20. 12. 2016, sp. zn. 21 Cdo 436/2016, dovodil, že *mzda zaměstnanci se poskytuje podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce, podle obtížnosti pracovních podmínek, podle pracovní výkonnosti a dosahovaných pracovních výsledků; za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty přísluší všem zaměstnancům u zaměstnavatele stejná mzda. Stejnou práci nebo práci stejné hodnoty se rozumí práce stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, která se koná ve stejných nebo srovnatelných pracovních podmínkách, při stejné nebo srovnatelné pracovní výkonnosti a výsledcích práce. Složitost, odpovědnost a namáhavost práce se posuzuje podle vzdělání a praktických znalostí a dovedností potřebných pro výkon této práce, podle složitosti předmětu práce a pracovní činnosti, podle organizační a řídicí náročnosti, podle míry odpovědnosti za škody, zdraví a bezpečnost, podle fyzické, smyslové a duševní zátěže a působení negativních vlivů práce. Pracovní podmínky se posuzují podle obtížnosti pracovních režimů vyplývajících z rozvržení pracovní doby, například do směn, dnů pracovního klidu, na práci v noci nebo práci přesčas, podle škodlivosti nebo obtížnosti dané působením jiných negativních vlivů pracovního prostředí a podle 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.*
29. Soud prvního stupně za účelem porovnání práce žalobce s prací srovnatelných zaměstnanců E. D. a Z. Z. provedl obsáhlé dokazování, když vyšel především z listinných důkazů. Základní východisko bylo nesporné: všichni tři uvedení zaměstnanci byli zaměstnáni na pozici řidič, typové označení pozice šestimístním číslem a tarifní stupeň- 432050-05, žalobce pracoval v atrakčním obvodu SPU Xxx, srovnatelní zaměstnanci D. a Z. Z. na území hlavního města Prahy. Z tohoto pohledu tedy lze dovodit, že zastávali stejnou práci, nicméně jak vyplývá z ustanovení § 110 odst. 2 až 5 zákoníku práce v kontextu se shora citovanou judikaturou Nejvyššího soudu ČR, k posouzení toho, zda jde o stejnou práci nebo práci stejné hodnoty ve smyslu § 110 odst. 1 zákoníku práce toto nepostačuje. Je proto třeba se zabývat i jednotlivými kritérii stejné práce nebo práce stejné hodnoty tak, jak jsou v tomto zákonném ustanovení vymezeny a jak je dovodila také judikatura Nejvyššího soudu ČR.
30. K tomu soud prvního stupně po obsáhlém dokazování a zhodnocení provedených důkazů učinil pod body 37–40 skutková zjištění, z nichž dovodil, že v případě žalobce jde o stejnou práci jako v případě srovnávaných zaměstnanců D. a Z. . Odvolací soud se s takovýmto hodnocením ztotožňuje, když shodně s ním poukazuje na to, že dva úplně totožné zaměstnance prakticky není možno najít, neboť práce řidičů je, stejně jako práce jiných zaměstnanců na téže pozici, rozmanitá, a je proto třeba práci každého z nich posuzovat komplexně ve všech souvislostech.
31. V řízení bylo prokázáno, že všichni tito tři řidiči jezdí různě dlouhé trasy, žalobce sice převážně mimo území Brna, zatímco srovnávaní zaměstnanci jezdí především po Praze, ani to však neplatí bezvýjimečně. Navíc z toho, zda řidič jezdí v městském provozu nebo v mimoměstském provozu, nelze dovozovat, že práce jednoho z nich je složitější. Pokud jde o rozvržení pracovní doby, všichni vykonávají práci v noci i o víkendu, tedy ve dnech pracovního klidu a pouhý odlišný počet jízd v neděli, kdy například žalobce v porovnávaném období odsloužil v neděli 13 jízd, zatímco zaměstnanec pan D. 26, také není rozhodující, když je třeba přihlédnout k délce trasy, což však již předmětem skutkových zjištění soudu prvního stupně nebylo a žalovaný v tomto směru ani nic netvrdil. Dále žalovaný argumentoval počtem jízd v režimu práce v noci mezi 22:00 a 4:00 hodinou, který žalobce vykonával 400 jízd, zatímco pan D. 715, tedy takřka 2× více, ani toto však odvolací soud nepovažuje za natolik relevantní, a to ze stejného důvodu – jednotlivé trasy mohou být různě dlouhé a lze například připustit, že žalobce při počtu 400 jízd najel více kilometrů než srovnávaný zaměstnanec D. v přepočtu 715 jízd – tomu ostatně nasvědčuje i to, že jak bylo v řízení zjištěno, žalobce vykonával jízdy především mimoměstské, do okolních obcí města Brna. Za rozhodný argument nelze považovat ani složitější nákladku v Praze, když v odvolacím řízení bylo po doplnění dokazování interní předpisy žalovaného a po vysvětlení obou účastníků zjištěno, že systém nákladky fakticky je na výměništích v Praze i v Brně stejný, tedy pokud je v interním předpisu – příloha č. 3 DŘ SPU Xxx, odbor poštovních kurzů ze dne 1. 8. 2018 uvedeno, že řidič SPU Praha xxx provádí sám nákladku, (k tomu srovnej strana 7 uvedeného předpisu), tak fakticky to takto neprobíhá; postup při nakládce je obdobný v případě všech řidičů, kdy poštovní materiál na vůz

Shodu s prvopisem potvrzuje A. K.

naloží vysokozdvížený vozík obsluhovaný jiným zaměstnancem. Je pravdou, že podle zjištění soudu prvního stupně v SPU Praha xxx mohou být zásilky nakládány na více výměništích, což může vyžadovat větší nároky při organizaci práce, zatímco v Brně tomu tak není, podle žalovaného v Brně má jít „srozumitelný a jednoduchý systém“ soustředěný na jednom místě, kdy je realizována nakládka i vykládka, tak podle přesvědčení odvolacího soudu ani z této skutečnosti nelze dovozovat větší složitost práce za stavu, kdy v případě nakládky v SPU Praha nebo v SPU Brno se jedná pokaždé fakticky o rutinní činnost, kdy řidič pouze zajede k příslušné rampě a nakládku provádí jiný zaměstnanec. Jak prvostupňový soud správně dovodil, skutečnost, že v Praze musí řidiči řidič zajíždět k více výměništím, nemůže mít bez dalšího za následek legitimní věcný důvod pro rozdílné odměňování, když nebyla tvrzeno a ani prokazováno, že by řidiči v Praze takto činili vždy, popřípadě že by v Brně žalobce zajížděl k jediné rampě. Rozsah nakládky je navíc určen nosností vozidla a odvolací soud sdílí názor soudů prvního stupně o tom, že není rozhodné, zda je vozidlo řidiče naloženo na jednom nebo více výměništích. Ani nehodovost, které je na území hlavního města Prahy vyšší než v Brně, nemůže být považována za relevantní kritérium, k čemuž je třeba uvést, že pouhý počet nehod nesvědčí o tom, že jízda Prahou je rizikovější. Je třeba totiž zohlednit také to, že v Praze je podstatně vyšší provoz, čemuž je nehodovost také úměrná. Počet uzavírek, objížděk, světelných křižovatek, větší hustotu chodců a cyklistů atd. nelze také považovat za relevantní, nadto jde o veličinu často proměnnou, na různých trasách mohou být uvedené faktory naprosto odlišné.

32. Pokud jde o další kritérium stanovené judikaturou Nejvyššího soudu ČR – délka praxe, - která byla v případě žalobce a srovnávaných zaměstnanců vždy odlišná (k tomu rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 18. 1. 2022, sp. zn. 21 Cdo 627/2021), je třeba si připustit, že práce řidičů s delší praxí jistě může být honorována vyšší odměnou, resp. vyšší tarifní mzdou, nicméně v daném případě, jak soud prvního stupně správně poznamenal, šlo vždy o zkušené zaměstnance s praxí delší než 5 let, a podle přesvědčení odvolacího soudu již není rozhodné, zda délka praxe činí 5 let či více a že by platilo, že čím delší praxe, tím zkušenější zaměstnanec.
33. V ostatním odvolací soud odkazuje na správná skutková zjištění, která prvostupňový soud učinil po provedeném dokazování, když důkazy řádně provedl postupem podle § 122 a následujících o. s. ř. a zhodnotil je podle zásady volného hodnocení důkazů ve smyslu § 132 o. s. ř.
34. Odvolací soud tak sdílí závěr soudu prvního stupně o tom, že žalobcem označení zaměstnanci D. a Z. Z. jsou srovnatelní zaměstnanci v tom směru, že vykonávají práci stejnou a práci stejné hodnoty tak, jak stanoví § 110 zákoníku práce. Pro odlišné odměňování tarifní mzdou žalobce oproti srovnávaných zaměstnanců tak není legitimní důvod. Odvolací soud také přisvědčuje závěru soudu prvního stupně o tom, že jde o věc skutkově obdobnou s projednávanou pravomocně skončenou věcí sp. zn. 17 C 57/2016 vedenou u soudu prvního stupně, kdy v řízení sp. zn. 17 C 57/2016 bylo mezitímním rozsudkem žalobě vyhověno. Nalézací soud v něm dospěl k závěru, že práce srovnávaných řidičů je v zásadě srovnatelná, a proto vyplacení vyšších mezd řidičům v atrakčním obvodu Praha xxx není opodstatněné. Rozsudek soudu prvního stupně byl potvrzen rozsudkem odvolacího soudu ze dne 27. 2. 2018, č. j. 30 Co 8/2018-193, dovolání žalovaného pak bylo odmítnuto rozsudkem Nejvyššího soudu ČR ze dne 20. 7. 2020, sp. zn. 21 Cdo 3955/2018, publikovaném ve Sbírce Nejvyššího soudu, svazek 9, ročník 2021, uveřejněném pod pořadovým číslem 89/2021 na straně 1571. Nejvyšší soud ČR v uvedeném judikátu sice posuzoval z hlediska zásady rovného odměňování podle § 110 zákoníku práce toliko jednu otázku, a to, zda sociálněekonomické podmínky a jim odpovídající výše nákladů na uspokojování životních potřeb v místě, kde zaměstnanec na základě pracovní smlouvy pro zaměstnavatele vykonává práci, je relevantním kritériem pro určení, zda se jedná o stejnou práci nebo o práci stejné hodnoty (a dospěl k negativnímu závěru), nicméně ostatní skutková zjištění ohledně porovnání práce žalobce a srovnávaných zaměstnanců jsou v tomto směru obdobná (§ 13 o. z. za použití § 4 zákoníku práce).
35. Pro úplnost odvolací soud připomíná, že mu jsou z úřední činnosti (§ 121 o. s. ř.) známa také opačná rozhodnutí senátu 30 Co tohoto soudu ve skutkově obdobných věcech: sp. zn.

Shodu s prvopisem potvrzuje A. K.

30 Co 43/2025 (žalobce V., xxx), 30 Co 204/2025 (žalobce Ch., xxx), 30 Co 188/2025 (žalobce Š., xxx), 30 Co 224/2025 (žalobce P., xxx) a sp. zn. 30 Co 223/2025 (žalobce O. xxx), ve všech případech vždy stejní srovnávání zaměstnanci D. a Z. Z.. K tomu je třeba uvést, že každý případ je třeba posuzovat individuálně, skutkový stav je v každém z nich odlišný, odvolací soud v projednávané věci aprobejuje skutkový stav zjištěný soudem prvního stupně, který závěr o tom, že práce srovnávaných zaměstnanců byla stejné hodnoty nebo stejná oproti práci zastávané žalobcem neodůvodňuje.

36. Odvolací soud tak uzavírá, že pokud se žalobce domáhá náhrady škody spočívající v porušení zásady rovného odměňování podle § 110 zákoníku práce, je jeho požadavek v základu důvodný, když v řízení bylo prokázáno, že žalovaný uvedenou povinnost porušil za stavu, kdy pro rozdílné odměňování neexistovaly věcné důvody. Žalobci tak vznikla škoda, která je v příčinné souvislosti s tímto porušením. Odvolací soud shodně uzavírá, že základ žalobcova nároku je dán a soud prvního stupně nepochybil, když mezitímním rozsudkem podle § 152 odst. 2 o. s. ř. žalobě vyhověl.
37. Odvolací soud důvody podle § 205 odst. 2 písm. b), e) a g) o. s. ř. tak naplněny nejsou. Odvolací soud proto napadený rozsudek potvrdil podle § 219 o. s. ř. jako věcně správný.
38. O nákladech odvolacího řízení bude rozhodnuto v konečném rozhodnutí, v němž budou také vypořádány náklady řízení před soudem prvního stupně (§ 151 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 § 237 o. s. ř.

Praha, 3. září 2025

Mgr. René Fischer v.r.
předseda senátu

Shodu s prvopisem potvrzuje A. K.