

Mzda, stejná práce

Z právní úpravy obsažené v ustanovení § 110 zák. práce vyplývá, že práci vykonávanou u zaměstnavatele různými zaměstnanci je možné považovat za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty, za kterou jim přísluší stejná mzda, jestliže jde o práci shodnou nebo srovnatelnou z hlediska všech srovnávacích kritérií uvedených v ustanovení § 110 odst. 2-5 zák. práce; není-li shoda (srovnatelnost) v některém z těchto komparačních kritérií, nejedná se o stejnou práci nebo práci stejné hodnoty ve smyslu ustanovení § 110 odst. 1 zák. práce. Problematika rovného zacházení je však širší než poskytování stejné mzdy v rámci jedné skupiny zaměstnanců (vykonávajících stejnou práci nebo práci stejné hodnoty). Mezi různými skupinami zaměstnanců téhož zaměstnavatele se může lišit nejen způsob sjednání, stanovení nebo určení mzdy (srov. § 113 odst. 1 zák. práce), ale lze uplatnit i různá kritéria (podmínky) tak, aby byla u jimi vykonávané práce zohledněna zákonná hlediska pro mzdu (§ 109 odst. 4 zák. práce). Stanoví-li zaměstnavatel určitou podmínku pro určitou skupinu zaměstnanců, je povinen tuto podmínku s ohledem na zásadu rovného zacházení vůči nim stejně uplatňovat. Ve vztahu k zaměstnanci náležejícímu do jiné skupiny by odlišné zacházení mohlo znamenat porušení práva na rovné zacházení, pokud by se z hlediska rozhodného kritéria 1. jednalo o srovnatelné jednotlivce nebo skupiny, 2. bylo by s nimi nakládáno odlišně (v závislosti na důvodu), 3. šlo by o odlišné zacházení daným jednotlivcům nebo skupinám k tíži a 4. toto odlišné zacházení by nebylo ospravedlnitelné.

(Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky č.j. 21 Cdo 627/2021-400 ze dne 18.1.2022)

Nejvyšší soud České republiky rozhodl v právní věci žalobce Z. V., narozeného dne XY, bytem v XY, zastoupeného Mgr. M.V., advokátem se sídlem v P., proti žalované K. A. C. (dříve A. C. R.) se sídlem v XY, IČO XY, zastoupené JUDr. D.B., Ph.D., advokátem se sídlem v P., o 67 088,64 Kč s příslušenstvím, vedené u Okresního soudu v Ústí nad Orlicí pod sp. zn. 5 C 194/2019, o dovolání žalobce proti rozsudku Krajského soudu v Hradci Králové – pobočky v Pardubicích ze dne 21. července 2020 č. j. 23 Co 43/2020-363, opravenému usnesením ze dne 15. 9. 2020 č. j. 23 Co 43/2020-379, tak, že dovolání žalobce se zamítá.

Z odůvodnění:

Žalobou podanou u Okresního soudu v Ústí nad Orlicí dne 24. 6. 2019 se žalobce domáhal po žalované zaplacení 67 088,64 Kč s úroky z prodlení ve výši, z částek a za dobu, jež specifikoval, s odůvodněním, že jde o dlužný příplatek za odbornou praxi za období od června 2016 do ledna 2019 a zákonný úrok z prodlení. U žalované zastával v období od 1. 8. 2008 do 30. 9. 2016 pozici vedoucího personálního útvaru a v období od 1. 10. 2016 do 31. 3. 2019 pozici vedoucího personálního útvaru a útvaru mzdového účetnictví. Žalobce byl za práci pro zaměstnavatele odměňován základní jednosložkovou mzdou splatnou ve smyslu ustanovení vnitřního mzdového předpisu v období od desátého do patnáctého dne následujícího kalendářního měsíce. Na základě mzdového předpisu vznikl zaměstnancům žalované nárok i na různé druhy příplatků včetně příplatku za odbornou praxi. Nárok na příplatek za odbornou praxi zaměstnancům žalované vznikl, jak uváděl článek 5 písm. g) vnitřního mzdového předpisu pro fiskální rok 2019, po dosažení plánovaného počtu odpracovaných let automaticky bez nutnosti o příplatek požádat. Nárok na příplatek za odbornou praxi shodně

upravoval i článek 3 písm. f) vnitřního předpisu žalované o odměňování zaměstnanců pro fiskální rok 2017, i článek 5 písm. g) vnitřního mzdového předpisu pro fiskální rok 2018. Žalobce byl zaměstnán v pracovním poměru u žalované nepřetržitě od 20. 4. 1999. Vzhledem k tomu mu v souladu s příslušnými mzdovými předpisy zaměstnavatele za fiskální roky 2017, 2018 i 2019 náležel příplatek za odbornou praxi v nejvyšší stanovené výši, tj. za více než patnáct odpracovaných let, ve výši 12 Kč za každou odpracovanou hodinu. Příplatek za odbornou praxi žalobci ve fiskálním roce 2017 a 2018 vyplácen nebyl, a to s odvoláním na ustanovení článku 3 písm. f) vnitřního předpisu o odměňování zaměstnanců pro fiskální rok 2017, resp. článku 5 písm. g) vnitřního mzdového předpisu pro fiskální rok 2018, dle nichž příplatek za odbornou praxi náležel zaměstnancům odměňovaným hodinovou mzdou, přičemž žalobce patřil mezi zaměstnance odměňované měsíční mzdou. Příplatek za odbornou praxi nebyl žalobci vyplácen ani ve fiskálním roce 2019 s odvoláním na zařazení žalobce do blíže nespecifikované kategorie „exempt“, které příplatek za odbornou praxi dle článku 5 písm. g) vnitřního předpisu nenáleží. Žalobce vyjádřil přesvědčení, že ustanovení vnitřních mzdových předpisů žalované pro fiskální roky 2017, 2018 a 2019, podle nichž příplatek za odbornou praxi náleží pouze některým zaměstnancům, jsou v rozporu s právními předpisy, zejména s ustanovením § 16 odst. 1 zákoníku práce, jež stanoví povinnost rovného zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty a odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání.

Okresní soud v Ústí nad Orlicí rozsudkem ze dne 23. 10. 2019 č.j. 5 C 194/2019-151 zamítl žalobu žalobce a uložil mu povinnost zaplatit žalované na náhradě nákladů řízení 24 943,90 Kč k rukám advokáta JUDr. D.B., Ph.D. Vyšel ze skutkového stavu, že žalobce byl v období od 20. 4. 1999 do 31. 3. 2019 zaměstnán u žalované na personálním útvaru, v období od 1. 8. 2008 do 30. 9. 2016 zastával pozici vedoucího personálního útvaru žalované a v období od 1. 10. 2016 do 31. 3. 2019 zastával pozici vedoucího personálního útvaru a útvaru mzdového účetnictví. Na základě vnitřního mzdového předpisu byl upraven nárok jednotlivých zaměstnanců na příplatek za odbornou praxi se stanovením podmínek pro jeho výplatu. Od 1. 4. 2016 byl nárok na příplatek za odbornou praxi upraven tak, že nárok vzniká zaměstnancům odměňovaným hodinovou mzdou, kteří jsou zaměstnáni u žalované nejméně jeden rok, a byl odstupňován podle doby trvání zaměstnání; při době zaměstnání nad patnáct let činil příplatek za odbornou praxi 12 Kč za hodinu. Počínaje dnem 1. 4. 2017 byl nárok na tento příplatek upraven obdobně a v období následujícím od 1. 4. 2018 byl nárok na tento příplatek upraven tak, že vzniká zaměstnancům kategorie Direct, INDirect a NonExempt podle délky nepřetržitého trvání pracovního poměru; u zaměstnanců, jejichž pracovní poměr trvá déle než patnáct let, je výše příplatku 12 Kč za hodinu. Soud prvního stupně uzavřel, že účelem příplatku za odbornou praxi bylo mzdové ohodnocení odborné praxe, kterou zaměstnanci odměňovaní hodinovou mzdou (a posléze i zaměstnanci dalších kategorií INDirect a NonExempt odměňovaní i měsíční mzdou) postupně v rámci zaměstnání získali a prohloubili, čímž pro zaměstnavatele zvýšili hodnotu své práce a jejích výsledků. U zaměstnanců kategorie Exempt, do které náležel „rozhodně“ žalobce, se odpovídající míra odborné praxe předpokládá a je podmínkou pro výkon práce v této kategorii, proto není speciálně ohodnocena příplatkem. Nevykonával-li žalobce jako vedoucí personálního útvaru a mzdového účetnictví stejnou práci nebo práci stejné hodnoty jako zaměstnanci, kteří byli odměňováni hodinovou mzdou, nepříslušela mu stejná mzda jako těmto zaměstnancům a žalovaná se proto vůči němu nemohla dopustit porušení zásady rovného zacházení při odměňování tím, že s účinností od 1. 4. 2016 stanovila vnitřním předpisem pro zaměstnance odměňované hodinovou mzdou (splňující další předpoklady) příplatek za odbornou praxi. Stejně závěry dovodil soud prvního stupně i za období od 1. 4. 2018, kdy pracovní pozice žalobce byla zařazena do kategorie Exempt a žalobce vykonával jinou práci, práci jiné hodnoty než zaměstnanci, kteří měli od 1. 4. 2018 nárok na příplatek za odbornou praxi.

Krajský soud v Hradci Králové – pobočka v Pardubicích rozsudkem ze dne 21. 7. 2020 č. j. 23 Co

43/2020-363 opraveným usnesením ze dne 15. 9. 2020 č. j. 23 Co 43/2020-379 změnil rozsudek soudu prvního stupně co do částky 17 592 Kč s příslušenstvím tak, že v této části žalobě vyhověl, ve zbývajících částech, v níž byla žaloba co do částky 41 436 Kč s příslušenstvím zamítnuta, rozsudek soudu prvního stupně potvrdil a uložil žalobci povinnost zaplatit žalované na náhradě nákladů řízení před soudem prvního stupně 9 425,80 Kč a na náhradě nákladů odvolacího řízení 8 897,80 Kč k rukám advokáta JUDr. D.B., Ph.D. Odvolací soud akceptoval rozdělení zaměstnanců žalované ve fiskálních letech 2017 a 2018 ve spojení s pravidly o vzniku nároku na příplatek za odbornou praxi, neboť žalovaná tímto způsobem hodlala ocenit zaměstnance bez zvláštních požadavků na vzdělání, konkrétně zaměstnance v dělnických profesích, kde je spíše než vzdělání oceňována praxe, a v tomto rozdělení zaměstnanců nespatořoval „prvky diskriminace“. Pro období fiskálního roku 2019 uzavřel, že zaměstnavatel změnil pravidla, zaměstnance rozdělil do jednotlivých kategorií, ale nijak nebylo definováno rozdělení zaměstnanců do těchto kategorií, a zaměstnavatel tak nestanovil objektivní, přezkoumatelná a legitimní pravidla pro vznik nároku na odbornou praxi. Protože takový postup byl podle názoru odvolacího soudu diskriminační, má žalobce právo na náhradu škody ve výši 17 592 Kč odpovídající příplatku za odbornou praxi od dubna 2018 do ledna 2019.

Proti tomuto rozsudku odvolacího soudu podal žalobce dovolání, které směřuje proti výroku, jímž byl potvrzen rozsudek soudu prvního stupně v části o zamítnutí žaloby na zaplacení částky 41 436 Kč s příslušenstvím. Přípustnost dovolání spatřuje žalobce v tom, že rozsudek odvolacího soudu závisí na vyřešení otázek hmotného práva, jež dosud nebyly v rozhodovací praxi odvolacího soudu vyřešeny. Jde v první řadě o otázku, zda nerovné zacházení se zaměstnanci, kteří mají stejný počet odpracovaných let, může zdůvodnit odlišná kategorizace jejich práce. Zkušenosti a praxi získává zaměstnanec výkonem jakékoliv činnosti. Existence legitimních důvodů k nerovnému zacházení je podmíněna tím, že existuje přímá souvislost mezi tvrzeným kritériem nerovného zacházení a prostředky a cílem, který se takovým nerovným zacházením sleduje. Dále je podle dovolatele nesprávný právní názor, že pro existenci důvodů k nerovnému zacházení je podstatné, zda zaměstnavatel důvody pro nerovné zacházení právně relevantním způsobem stanovil a projevil, a nikoliv to, zda takové důvody skutečně existovaly a ospravedlňovaly nerovné zacházení. Je proto podstatné, zda a komu žalovaná daný příplatek skutečně vyplácela a zda svá pravidla neporušovala. Žalobce má za to, že v případě stabilizačního příplatku vypláceného podle počtu odpracovaných let náleží takový příplatek všem zaměstnancům se stejným počtem odpracovaných let bez ohledu na rozdílnou povahu jejich práce, neboť taková rozdílná povaha práce nemá žádný objektivní vztah k délce jejich pracovního poměru. Vytýká dále odvolacímu soudu procesní pochybení, která činí jeho rozsudek nepřezkoumatelným, neboť měl učinit závěr o „kontinuitě“, kdy kategorizace zaměstnanců do profesí dělnických (D) a ostatních (THP) zůstala zachována z předchozího roku, bez opory v soudním spise. Tato „kontinuita“ se však nevztahovala na ustanovení části 3 písm. f) vnitřního mzdového předpisu pro fiskální rok 2017. Bez opory v provedeném dokazování si odvolací soud domýšlí existenci stabilizačního příplatku a odlišuje ho od příplatku za odpracované roky. V rozporu s obsahem spisu je podle dovolatele i závěr odvolacího soudu, že v případě zaměstnanců zařazených do kategorie THP není stabilizační příplatek vyplácen samostatně jako zvláštní příplatek a je součástí jejich měsíční mzdy. Žalobce navrhl, aby odvolací soud rozsudek odvolacího soudu v napadeném výroku a rozsudek soudu prvního stupně v odpovídající části zrušil a věc vrátil soudu prvního stupně k dalšímu řízení.

Žalovaná se k dovolání žalobce vyjádřila tak, že všechny jím formulované „otázky“ vycházejí z ničím nepodložené premisy, že s žalobcem bylo v podmínkách žalované nerovně zacházeno. Žalobce se tak snaží soudu vnutit svá tvrzení, která však nemají oporu v objektivní realitě ani ve výsledcích dokazování. Zásadu rovného zacházení se zaměstnanci nelze podle žalované absolutizovat do té míry, že by měla být chápána jako úplné rovnostářství. V případě žalobce zařazeného do kategorie EXEMPT nelze uvažovat o nerovném zacházení, neboť nikomu z této kategorie nebyl v žádném období poskytován příplatek za odbornou činnost. Sám žalobce potvrdil, že věděl, že každá z

kategorií zaměstnanců u žalované má jinou míru odpovědnosti, složitosti i namáhavosti pracovních úkolů. Tvrdí-li žalobce porušení práva na spravedlivý proces, jedná se ve skutečnosti o zpochybňování skutkových závěrů soudu prvního stupně a odvolacího soudu. Je to naopak žalobce, kdo dezinterpretuje výsledky dokazování, např. jde-li o posouzení mzdových listů zaměstnankyň W. a L.

Nejvyšší soud České republiky jako soud dovolací [§ 10a zákona č. [99/1963](#) Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „o. s. ř.“)] po zjištění, že dovolání proti pravomocnému rozsudku odvolacího soudu bylo podáno oprávněnou osobou ve lhůtě uvedené v ustanovení § 240 odst. 3 věty druhé o. s. ř. (napadený rozsudek odvolacího soudu obsahuje nesprávné poučení o tom, že dovolání není přípustné), se nejprve zabýval otázkou přípustnosti dovolání.

Dovoláním lze napadnout pravomocná rozhodnutí odvolacího soudu, pokud to zákon připouští (§ 236 odst. 1 o. s. ř.).

Není-li stanoveno jinak, je dovolání přípustné proti každému rozhodnutí odvolacího soudu, kterým se odvolací řízení končí, jestliže napadené rozhodnutí závisí na vyřešení otázky hmotného nebo procesního práva, při jejímž řešení se odvolací soud odchýlil od ustálené rozhodovací praxe odvolacího soudu nebo která v rozhodování odvolacího soudu dosud nebyla vyřešena nebo je dovolacím soudem rozhodována rozdílně anebo má-li být dovolacím soudem vyřešena právní otázka posouzena jinak (§ 237 o. s. ř.).

Namítá-li žalobce, že je nesprávný právní názor odvolacího soudu, že „pro existenci důvodů k nerovnému zacházení je podstatné, zda zaměstnavatel důvody pro nerovné zacházení právně relevantním důvodem stanovil a projevil, nikoli to, zda takové důvody skutečně existovaly a ospravedlňovaly nerovné zacházení se žalobcem“, pak přehlíží, že odvolací soud takový závěr neučinil (neuzavřel ani, že by ve fiskálních letech 2017 a 2018 docházelo k nerovnému zacházení žalované se žalobcem, a ani, že by bylo významné pouze to, co žalovaná stanovila ve svých vnitřních předpisech, nikoliv skutečně existující stav). Dovolatelem předestřená otázka tak přípustnost dovolání v projednávané věci nezakládá, neboť nejde o otázku hmotného ani procesního práva, na níž rozhodnutí odvolacího soudu závisí (srov. např. usnesení Nejvyššího soudu ze dne 26. 9. 2013 sp. zn. 29 Cdo 2376/2013).

Z hlediska skutkového stavu bylo v projednávané věci mimo jiné zjištěno (správnost skutkových zjištění soudů přezkumu odvolacího soudu – jak vyplývá z ustanovení § 241a odst. 1 a § 242 odst. 3 věty první o. s. ř. – nepodléhá), že žalobce pracoval v rozhodném období u žalované do 30. 9. 2016 se sjednaným druhem práce vedoucí personálního útvaru a od 1. 10. 2016 do 31. 3. 2019 jako vedoucí personálního útvaru a útvaru mzdového účetnictví. Od 1. 4. 2016 byl nárok na příplatek za odbornou praxi u žalované upraven tak, že vzniká zaměstnancům odměňovaným hodinovou mzdou, kteří jsou zaměstnáni u žalované nejméně jeden rok, a byl odstupňován podle doby trvání zaměstnání; při době zaměstnání nad patnáct let činil příplatek za odbornou praxi 12 Kč za hodinu. Vnitřní předpis stanovil hodinovou mzdu pro zaměstnance kategorie D, a to výslovně pro pracovní pozici operátor. Pro zaměstnance – absolventy středních a vysokých škol zařazené do profesí THP byla stanovena mzda měsíční, v rozpětí podle dosaženého vzdělání a podle tarifních stupňů. Počínaje dnem 1. 4. 2017 byl nárok na tento příplatek upraven obdobně. Žalovaná od května 2016 nepřiznávala žalobci příplatek za odbornou praxi s odkazem na vnitřní mzdové předpisy pro jednotlivé fiskální roky 2017 a 2018 (platné vždy od dubna předchozího kalendářního roku); žalobci byla v období let 2016 a 2017 vyplácena v jednotlivých měsících tarifní mzda.

Za tohoto skutkového stavu závisí napadený rozsudek odvolacího soudu (mimo jiné) na vyřešení otázky hmotného práva, za jakých podmínek lze příplatek ke mzdě, jehož výše závisí na odpracovaných letech, vyplácet u téhož zaměstnavatele jen určité kategorii zaměstnanců. Vzhledem

k tomu, že tato otázka nebyla dosud v rozhodování dovolacího soudu vyřešena, dospěl Nejvyšší soud k závěru, že dovolání žalobce je podle § 237 o. s. ř. přípustné.

Po přezkoumání rozsudku odvolacího soudu ve smyslu ustanovení § 242 o. s. ř., které provedl bez jednání (§ 243a odst. 1 věta první o. s. ř.), Nejvyšší soud dospěl k závěru, že dovolání žalobce není opodstatněné.

Projednávanou věc je třeba i v současné době posuzovat - vzhledem k době, kdy vznikl (měl vzniknout) nárok, kterého se žalobce domáhá - podle zákona č. [262/2006](#) Sb., zákoníku práce, ve znění účinném do 31. 5. 2018, tj. přede dnem, kdy nabyl účinnosti zákon č. [310/2017](#) Sb., kterým se mění zákon č. [187/2006](#) Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony - dále jen „zák. práce“.

Právo na spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky zakotvené v čl. 28 Listiny základních práv a svobod je jednou ze stěžejních ústavních zásad vztahujících se k výkonu závislé práce. Spravedlivé odměňování zaměstnance, jako jedna ze základních zásad pracovněprávních vztahů, vyjadřuje spolu s dalšími smysl a účel zákoníku práce [srov. § 1a odst. 1 písm. c) zák. 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 (§ 16 odst. 1 zák. práce). Zákoník práce upravuje zásadu rovného zacházení jako povinnost zaměstnavatele určitým způsobem zacházet s vlastními zaměstnanci, a to v průběhu celého trvání jejich pracovněprávního vztahu. Zásada rovného zacházení zaručuje rovná práva zaměstnancům nacházejícím se ve stejném či srovnatelném postavení, situaci (srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26. 5. 2016 sp. zn. 21 Cdo 2863/2015, uveřejněný pod č. 137 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, roč. 2017, rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18. 5. 2020 sp. zn. 21 Cdo 68/2020 nebo rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 27. 1. 2021 sp. zn. 21 Cdo 1486/2020). Podmínky odměňování závislé práce a hlediska pro posouzení spravedlivé odměny za práci pak stanoví část šestá zákoníku práce, která obsahuje komplexní úpravu odměňování za práci v pracovněprávním vztahu.

Zaměstnanci přísluší za práci vykonanou v pracovním poměru pro zaměstnavatele, který není uveden v ustanovení § 109 odst. 3 zák. práce, za podmínek stanovených v zákoníku práce mzda, nestanoví-li zákoník práce nebo zvláštní právní předpis jinak (srov. § 109 odst. 1 zák. práce). Mzda je v ustanovení § 109 odst. 2 zák. práce definována jako peněžité plnění a plnění peněžité hodnoty (naturální mzda) poskytované zaměstnanci za práci.

Mzda se sjednává v kolektivní smlouvě, pracovní smlouvě nebo jiné smlouvě, popřípadě ji zaměstnavatel stanoví vnitřním předpisem nebo určí mzdovým výměrem (srov. § 109 odst. 1, § 113 odst. 1 zák. práce); mzdu lze sjednat, stanovit nebo určit například jako mzdu měsíční, hodinovou nebo podílovou, jako mzdu, jejíž poskytnutí nebo výše závisí na splnění konkrétních pracovních úkolů, hospodářských výsledků zaměstnavatele nebo jiných hledisek, nebo jako mzdu poskytovanou ve formě příplatků, odměn apod. Uvedené způsoby samozřejmě lze i kombinovat - srov. např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15. 8. 2018 sp. zn. 21 Cdo 5984/2017. Mzda se poskytuje podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce, podle obtížnosti pracovních podmínek, podle pracovní výkonnosti a dosahovaných pracovních výsledků (srov. § 109 odst. 4 zák. práce); za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty přísluší všem zaměstnancům u zaměstnavatele stejná mzda (srov. § 110 odst. 1 zák. práce).

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 (srov. § 110 odst. 2 zák. 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 (srov. § 110 odst. 3 zák. 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 rizikovosti pracovního prostředí (§ 110 odst. 4 zák. práce). Pracovní výkonnost se posuzuje podle intenzity a kvality prováděných prací, pracovních schopností a pracovní způsobilosti a výsledky práce se posuzují podle množství a kvality (srov. § 110 odst. 5 zák. práce).

Z právní úpravy obsažené v ustanovení § 110 zák. práce v první řadě vyplývá, že práci vykonávanou u zaměstnavatele různými zaměstnanci je možné považovat za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty, za kterou jim přísluší stejná mzda, jestliže jde o práci shodnou nebo srovnatelnou z hlediska všech srovnávacích kritérií uvedených v ustanovení § 110 odst. 2-5 zák. práce; není-li shoda (srovnatelnost) v některém z těchto komparačních kritérií, nejedná se o stejnou práci nebo práci stejné hodnoty ve smyslu ustanovení § 110 odst. 1 zák. práce (srov. například rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. 12. 2016 sp. zn. 21 Cdo 436/2016 nebo rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. 7. 2020 sp. zn. 21 Cdo 3955/2018).

Problematika rovného zacházení je však širší než poskytování stejné mzdy v rámci jedné skupiny zaměstnanců (vykonávajících stejnou práci nebo práci stejné hodnoty). Mezi různými skupinami zaměstnanců téhož zaměstnavatele se může lišit nejen způsob sjednání, stanovení nebo určení mzdy (srov. § 113 odst. 1 zák. práce), ale lze uplatnit i různá kritéria (podmínky) tak, aby byla u jimi vykonávané práce zohledněna zákonná hlediska pro mzdu (§ 109 odst. 4 zák. práce). Stanoví-li zaměstnavatel určitou podmínku pro určitou skupinu zaměstnanců, je povinen tuto podmínku s ohledem na zásadu rovného zacházení vůči nim stejně uplatňovat (např. ohledně stanovení podmínky u všech manažerů pro vyplacení bonusu spočívající ve splnění cíle zisku srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26. 5. 2016 sp. zn. 21 Cdo 2863/2015, uveřejněný pod č. 137 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, roč. 2017). Ve vztahu k zaměstnanci náležejícímu do jiné skupiny by odlišné zacházení mohlo znamenat porušení práva na rovné zacházení, pokud by se z hlediska rozhodného kritéria 1. jednalo o srovnatelné jednotlivce nebo skupiny, 2. bylo by s nimi nakládáno odlišně (v závislosti na důvodu), 3. šlo by o odlišné zacházení daným jednotlivcům nebo skupinám k tíži a 4. toto odlišné zacházení by nebylo ospravedlnitelné (srov. např. nález Ústavního soudu ze dne 24. 11. 2020 sp. zn. Pl. ÚS 24/19, bod 58, ve vztahu ke kritériím při odlišném odměňování použitým v právní úpravě).

Z uvedeného tedy pro posuzovanou věc v první řadě vyplývá, že žalobce vykonával jako vedoucí personálního útvaru (a později jako vedoucí personálního útvaru a útvaru mzdového účetnictví) práci, která zjevně nebyla stejnou prací nebo prací stejné hodnoty jako u zaměstnanců žalované odměňovaných hodinovou mzdou. Z hlediska užitého kritéria, o které se v tomto případě jedná - délky praxe, je však žalobce i s těmito zaměstnanci (se stejnou délkou praxe) srovnatelný. S žalobcem bylo v rozhodném období zacházeno odlišně - nebyl mu vyplácen příplatek odvíjející se od délky praxe. Jako důvod vyplácení příplatku akceptoval odvolací soud to, že příplatkem vypláceným podle délky odborné praxe ocenil zaměstnavatel zaměstnance v dělnických profesích, u nichž nejsou zvláštní požadavky na vzdělání, a spíše je hodnocena praxe.

Kritérium délky praxe je široce využívané a obecně vychází z toho, že délka praxe jde ruku v ruce se zkušeností a zkušenost umožňuje zaměstnanci vykonávat jeho pracovní povinnosti lépe (srov. bod 24 rozsudku Soudního dvora ze dne 17. 10. 1989 ve věci C-109/88 Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund I Danmark v. Dansk Arbejdsgiverforening, jednající za Danfoss). Přesto bude objektivita tohoto kritéria záviset na okolnostech každého případu, tedy zejména zda existuje vztah mezi povahou vykonávané práce a zkušeností získanou výkonem této práce (obdobně k nepřímé

diskriminaci na základě pohlaví srov. body 14 a 15 rozsudku Soudního dvora ze dne 7. 2. 1991 ve věci C-184/89 Helga Nimz v. Freie und Hansestadt Hamburg).

Dovolací soud souhlasí s argumentem, že důrazem na význam praktické zkušenosti pro vykonávanou práci se zaměstnanci kategorie D skutečně lišili od kategorie zaměstnanců, do níž náležel žalobce a pro kterou bylo určité dosažené vzdělání vyžadováno již od počátku pracovního poměru a i výše mzdy se (mimo jiné) od tohoto vzdělání odvíjela. Jestliže bylo kritéria délky praxe užito uvnitř skupiny zaměstnanců žalované v dělnických profesích, došlo tím k uplatnění kritéria, které má vztah k jimi vykonávané práci, a k rozlišení mezi nimi při oceňování práce zaměstnavatelem. Jinými slovy, práci zkušenějších dělníků oceňovala žalovaná v předmětném období více než práci dělníků méně zkušených. Kritérium délky praxe tedy sloužilo pouze k rozlišování mezi nimi navzájem, a nikoliv k jejich nedůvodnému zvýhodňování vůči jiným skupinám zaměstnanců, tedy ani vůči žalobci. Uplatnění tohoto kritéria tak sledovalo legitimní cíl a s ohledem na jeho důvod nelze uvažovat o tom, že by bylo vůči jiným skupinám zaměstnanců nepřiměřené. Odlišné zacházení tak považuje dovolací soud za ospravedlnitelné. Je proto správný právní závěr odvolacího soudu, že se žalobcem nebylo (v období, jež je předmětem dovolání) nerovně zacházeno ve srovnání se zaměstnanci odměňovanými hodinovou mzdou, nebyl-li mu vyplácen příplatek za odbornou praxi.

Je-li dovolání přípustné, jako je tomu v posuzovaném případě, dovolací soud přihlédne k vadám uvedeným v § 229 odst. 1, § 229 odst. 2 písm. a) a b) a § 229 odst. 3 o. s. ř., jakož i k jiným vadám řízení, které mohly mít za následek nesprávné rozhodnutí ve věci, i kdyby nebyly v dovolání uplatněny. Dovolatel namítá existenci závažných vad řízení, které mají činit rozsudek odvolacího soudu nepřezkoumatelným. Oporu ve spise nemá mít závěr o kontinuitě, tedy, že „kategorizace zaměstnanců do profesí dělnických (D) a ostatních (THP)“ zůstala (pro fiskální rok 2018) zachována z předchozího roku. Tato námitka není důvodná, neboť odvolací soud srozumitelně vysvětluje (viz bod 24 jeho odůvodnění), na základě jakých skutečností vycházel z toho, že kategorizace zaměstnanců byla pro fiskální rok 2018 zachována z předchozího roku. Důvodná není ani námitka nepřezkoumatelnosti rozsudku odvolacího soudu v otázce stabilizačního příplatku; odvolací soud srozumitelně vysvětluje, jak příslušné znění mzdového předpisu žalované vykládá (viz bod 16 věta druhá odůvodnění rozsudku odvolacího soudu).

Z uvedeného vyplývá, že rozsudek odvolacího soudu je z hlediska uplatněného dovolacího důvodu správný. Protože nebylo zjištěno, že by byl postižen některou z vad uvedených v ustanovení § 229 odst. 1 o. s. ř., § 229 odst. 2 písm. a) a b) o. s. ř. nebo v § 229 odst. 3 o. s. ř. anebo jinou vadou, která by mohla mít za následek nesprávné rozhodnutí ve věci, Nejvyšší soud dovolání žalobce podle ustanovení § 243d odst. 1 písm. a) o. s. ř. zamítl.

© EPRAVO.CZ - Sbíрка zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- [Náhrada škody](#)
- [Náhrada škody](#)
- [Dražba \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Insolvenční řízení a náhrada škody \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Společenství vlastníků jednotek](#)
- [Společný nájem bytu manžely \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Valná hromada \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Zemědělská půda \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)

- [Smlouva o zápůjčce, insolvence](#)
- [Promlčení a ochrana spotřebitele](#)
- [Pozůstalost](#)