

Zásada rovného zacházení

Jestliže zaměstnavatel bez věcných důvodů zaměstnanci stanoví či s ním sjedná, byť „v jeho prospěch“, odměnu za práci, která je v porovnání s ostatními zaměstnanci vykonávajícími stejnou práci nebo práci stejné hodnoty v rozporu se zásadou rovného zacházení, jde o porušení právní povinnosti; zaměstnanec, který byl nerovným zacházením postižen, má právo domáhat se náhrady takto vzniklé újmy podle ustanovení § 265 odst. 2 zák. práce.

(Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp.zn. 21 Cdo 3976/2013, ze dne 6.8.2015)

Nejvyšší soud České republiky rozhodl v právní věci žalobce J. H., zastoupeného JUDr. M.K., advokátem se sídlem v L., proti žalované Dům kultury L., společnosti s ručením omezeným, se sídlem v L., zastoupené JUDr. M.S., o zaplacení částky 48.000,- Kč s příslušenstvím, vedené u Okresního soudu v Liberci pod sp. zn. 15 C 346/2009, o dovolání žalobce proti rozsudku Krajského soudu v Ústí nad Labem - pobočky v Liberci ze dne 25. dubna 2013 č.j. 36 Co 667/2012-151, tak, že dovolání žalobce se zamítá.

Z odůvodnění:

Žalobce se žalobou podanou u Okresního soudu v Liberci dne 11. 8. 2009 domáhal, aby mu žalovaná zaplatila 48.000,- Kč s úroky z prodlení jako ušlou mzdu za dobu od 1.7.2007 do 30.5.2009. Žalobu odůvodnil tím, že u žalované pracoval od 1.7.2007 na základě pracovní smlouvy jako kuchař se základní hrubou mzdou 15.000,- Kč měsíčně. Jeho kolega, M. K., pracoval na stejné pozici ve stejné době, tj. vykonával stejnou práci, se základní hrubou mzdou 17.000,- Kč měsíčně. Žalobce se v souladu s ustanovením § 110 zák. práce po žalované domáhal doplacení rozdílu mezi jeho mzdou a mzdou spolupracovníka M. K.

Žalovaná namítala, že uvedení zaměstnanci nevykonávali práci stejné hodnoty, stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, neboť s M. K. byla z důvodu vyššího dosaženého vzdělání a delší praxe vedle pracovní smlouvy uzavřena také dohoda o odborném vedení žáků. S touto odpovědností byla spojena i vyšší mzda.

Okresní soud v Liberci rozsudkem ze dne 24.4.2012 č.j. 15 C 346/2009-123 žalobu zamítl a rozhodl, že žádný z účastníků nemá právo na náhradu nákladů řízení. Soud prvního stupně dospěl k závěru, že jednání žalované nebylo diskriminační, neboť žalobce a jeho kolega, M. K., nevykonávali stejnou práci. Vedle pracovní smlouvy uzavřela žalovaná na základě smlouvy se Střední školou gastronomie a služeb s M. K. dohodu o odborném vedení žáků. Tuto dohodu uzavřela s M. K. a nikoli se žalobcem především proto, že M. K. byl z hlediska odborné způsobilosti a ukončeného maturitního vzdělání vhodnějším kandidátem než žalobce, a rozdíl ve mzdě žalobce a M. K. odpovídal odměně instruktora odborného výcviku. Za situace, kdy smlouva mezi žalovanou a střední školou byla uzavírána i následující léta, nemůže podle názoru soudu prvního stupně obstát námitka, že kuchař nevykonával práci instruktora po celý rok.

K odvolání žalobce Krajský soud v Ústí nad Labem - pobočka v Liberci rozsudkem ze dne 25.4.2013 č.j. 36 Co 667/2012-151 rozsudek soudu prvního stupně potvrdil a rozhodl, že žádný z účastníků nemá právo na náhradu nákladů odvolacího řízení. Přisvědčil soudu prvního stupně, že žalobce a M. K. nemohli vykonávat práci stejné hodnoty, neboť vedle pracovní smlouvy s druhem práce kuchař

byla s M. K. uzavřena dohoda o odborném vedení žáků. Tato dohoda vycházela ze smlouvy, kterou žalovaná uzavřela se Střední školou gastronomie a služeb a byl jí jmenován instruktor pro odborný výcvik v oboru kuchař z řad zaměstnanců žalované. Z odlišného postavení obou zaměstnanců, které se projevuje i v odlišné odpovědnosti, vyplývá také rozdíl ve mzdě mezi oběma zaměstnanci. Námitka žalobce, že oba zaměstnanci vykonávají stejnou práci, je nedůvodná, neboť stejnou prací se podle ustanovení § 110 odst. 3 zák. práce rozumí práce stejné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, která se posuzuje podle dosaženého vzdělání, praktických znalostí a dovedností potřebných pro výkon této práce. Žalovaná při výběru instruktora, kterému s vyšší odpovědností náleží i vyšší mzda, žalobce nijak nediskriminovala, ale vzhledem k vyššímu dosaženému vzdělání a delší praxi dala přednost M. K.

Proti tomuto rozsudku odvolacího soudu podal žalobce dovolání. Namítá, že soudy nevzaly v potaz skutečnost, že žalobce a M. K. podepsali téměř totožnou pracovní smlouvu lišící se pouze výší základní mzdy, což je důkazem porušení zákonné povinnosti zaměstnavatele poskytovat zaměstnancům za stejnou práci stejnou mzdu. Nesouhlasí se závěrem soudů obou stupňů, že práce vykonávaná dovolatelem a M. K. nemohla být stejná vzhledem k uzavřené dohodě o odborném vedení žáků. Namítá, že rozdíl v náplni práce měl být uveden již v pracovní smlouvě. Odvolací soud také nepřihlédl k námitce dovolatele, že instruktorskou činnost vykonávali prakticky oba kuchaři, neboť pracovali v protisměnách a M. K. tak nemohl být vždy přítomen při školení učňů. Způsob odměňování zaměstnanců hodnotí dovolatel jako netransparentní a je na žalované, aby jednoznačně prokázala, že není diskriminační. Dovovatel na základě výtky žalované uvedené v důkazu „Upozornění na možnost okamžitého zrušení pracovního poměru“ dokládá, že oba kuchaři vykonávali ve stejných pracovních podmínkách stejnou práci, stejné namáhavosti a složitosti, jednotlivé pracovní úkoly bylo možno mezi nimi přesouvat a byli tedy – dle závěrů vyplývajících z rozsudku ESD: C-129/79, Macarthy Ltd. V. W. S. – ve srovnatelném postavení. S tím rozdílem, že s žalobcem nebyla sepsána dohoda o instruktorské činnosti. Žalobce navrhl, aby odvolací soud rozsudek odvolacího soudu a rozsudek soudu prvního stupně zrušil a věc vrátil soudu prvního stupně k dalšímu řízení.

Nejvyšší soud České republiky jako soud dovolací (§ 10a občanského soudního řádu) projednal dovolání žalobce podle zákona č. [99/1963](#) Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů účinných do 31.12.2013 (dále jen „o.s.ř.“), neboť napadený rozsudek odvolacího soudu byl vydán v občanském soudním řízení zahájeném v době přede dnem 1.1.2014 (srov. Čl. II bodu 2 zákona č. [293/2013](#) Sb., kterým se mění zákon č. [99/1963](#) Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony). Po zjištění, že dovolání proti pravomocnému rozsudku odvolacího soudu bylo podáno oprávněnou osobou (účastníkem řízení) ve lhůtě uvedené v ustanovení § 240 odst. 1 o.s.ř., 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.).

V projednávané věci bylo pro rozhodnutí soudů významné (mimo jiné) vyřešení právní otázky, za jakých okolností se při odměňování zaměstnanců za práci může jednat o nerovné zacházení. Vzhledem k tomu, že tato právní otázka hmotného práva dosud nebyla v rozhodování odvolacího soudu řešena ve všech souvislostech, dospěl Nejvyšší soud k závěru, že dovolání žalobce je přípustné

podle ustanovení § 237 o.s.ř.

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 ČR dospěl k závěru, že dovolání žalobce není opodstatněné.

Z hlediska skutkového stavu bylo v posuzované věci zjištěno, že mezi žalobcem a žalovanou byla dne 2.7.2007 uzavřena pracovní smlouva, ve které bylo sjednáno, že žalobce bude pracovat jako kuchař se základní mzdou 15.000,- Kč. Téhož dne žalovaná sjednala pracovní smlouvu s M. K., v níž bylo sjednáno, že bude pracovat jako kuchař a základní mzda 17.000,- Kč; „dohodou o odborném vedení žáků“ ze dne 2.7.2007 byl M. K. „jmenován“ instruktorem žáků Střední školy gastronomie a služeb Liberec, oboru kuchař, s tím, že „tato dohoda je nedílnou součástí pracovní smlouvy ze dne 1.7.2007“. Žalobce se domáhal doplatku mzdy s odůvodněním, že vykonával stejnou práci jako jeho spolupracovník M. K. a za stejnou práci jim náležela stejná mzda.

Za tohoto skutkového stavu je pro posouzení, zda žalobci náleží požadované plnění, rozhodující závěr o tom, jaký význam má skutečnost, že oba zaměstnanci vykonávající tentýž druh práce pobírali rozdílnou mzdu.

Projednávanou věc je třeba i v současné době posuzovat - s ohledem na to, že žalobce se po žalované domáhá uspokojení nároku (doplatku mzdy), který mu měl vzniknout v souvislosti s výkonem práce u žalované za období od 1.7.2007 do 30.5.2009 - podle zákona č. [262/2006](#) Sb., zákoníku práce, ve znění zákonů č. [585/2006](#) Sb., č. [181/2007](#) Sb., č. [261/2007](#) Sb., č. [296/2007](#) Sb. a č. [362/2007](#) Sb., nálezů Ústavního soudu č. [116/2008](#) Sb., a zákonů č. [121/2008](#) Sb., č. [126/2008](#) Sb., č. [294/2008](#) Sb., č. [305/2008](#) Sb., č. [306/2008](#) Sb., č. [382/2008](#) Sb., č. [451/2008](#) Sb., tedy podle zákoníku práce ve znění účinném do 13. 9. 2009 (dále jen „zák. práce“).

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 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 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 (srov. § 110 odst. 2 zák. práce), tak, jak jsou použité pojmy dále rozvedeny a konkretizovány v návazných ustanovení § 110 odst. 3,4, a 5 zák. práce. Mzda se sjednává v kolektivní smlouvě, pracovní smlouvě nebo jiné smlouvě, popřípadě ji zaměstnavatel stanoví vnitřním předpisem nebo mzdovým výměrem (srov. § 113 odst. 1 zák. práce).

Z ustanovení § 263 odst. 1 zák. práce vyplývá, že ustanovení § 110 odst. 1 zák. práce je ustanovením, jímž se zapracovávají předpisy Evropského společenství zakotvující v pracovních právních vztazích zásadu stejné odměny za stejnou nebo rovnocennou práci. Od tohoto ustanovení (pojmy v něm použité jsou dále rozvedeny a konkretizovány v návazných ustanovení § 110 odst. 3,4, a 5 zák. práce) se sice nelze odchýlit, což ale neplatí, jde-li o odchýlení ve prospěch zaměstnance (srov. § 2 odst. 1 druhou větu zák. práce). v takovém případě je v souladu se zásadou smluvní volnosti, aby zaměstnavatel v individuálním případě platně stanovil nebo sjednal se zaměstnancem odměnu, která přesahuje mzdu jinak poskytovanou za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty. Tato smluvní volnost ale není neomezená, nemůže být absolutní, neboť musí respektovat odpovídající práva a oprávněné zájmy zaměstnavatele nebo jiných zaměstnanců, zejména musí být v souladu se základními zásadami pracovních právních vztahů, mezi které náleží rovněž zásada rovného zacházení

se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace (srov. též § 16 zák. práce). Rozpor se zásadou rovného zacházení při sjednávání mzdy v individuálním případě v porovnání s ostatními zaměstnanci vykonávajícími stejnou práci znamená vybočení ze zákonného rámce, jde o protiprávní stav, který by zaměstnavatel mohl napravit jen tak, že stejný nárok zajistí i ostatním zaměstnancům. Za těchto okolností může být mzda s jednotlivým zaměstnancem stanovena či sjednána „nad rámec rovného zacházení“ a v jeho prospěch jediné tehdy, je-li pro to věcný důvod představující ve srovnání s jinými zaměstnanci určitou konkurenční výhodu, popřípadě, že by rozdílné zacházení bylo podstatným požadavkem nezbytným pro výkon práce.

Jestliže naopak zaměstnavatel bez věcných důvodů zaměstnanci stanoví či s ním sjedná, byť „v jeho prospěch“, odměnu za práci, která je v porovnání s ostatními zaměstnanci vykonávajícími stejnou práci nebo práci stejné hodnoty v rozporu se zásadou rovného zacházení, jde o porušení právní povinnosti; zaměstnanec, který byl nerovným zacházením postižen, má právo domáhat se náhrady takto vzniklé újmy podle ustanovení § 265 odst. 2 zák. práce.

V posuzovaném případě soudy spatřovaly věcné důvody pro sjednání vyšší mzdy s M. K. v tom, že na rozdíl od žalobce „byl podstatně starší a tudíž s většími zkušenostmi, větší praxí“, a kromě toho vedla k uzavření „Dohody o odborném vedení žáků“ ze dne 2.7.2007, jako „nedílné součásti pracovní smlouvy, též skutečnost, že byl nejen v oboru vyučený, „ale má i maturitu z oboru“, neboť je absolventem hotelové školy. Do rámce svých úvah o výši mzdy odvolací soud začlenil i okolnost, že i podle sdělení školy svou povinnost instruktora plnil M. K. „dlouhodobě na víc než na požadovanou úroveň“. V kontrastu s tím je však upozornění ze dne 25.3.2009, jehož se žalobce dovolává jako důkazu, že byl rovněž „pověřen dozorem a výukou učňovské mládeže“, z jehož obsahu ale vyplývá, že přitom „nejméně jednou svévolně opustil své pracoviště“, a pro toto a další „soustavné porušování povinností vyplývajících z právních předpisů“ je upozorňován na „možnost okamžitého zrušení pracovního poměru dle § 52 písm. g) zákoníku práce“. Redukuje-li dovolatel své přesvědčení o nerovném zacházení na skutečnost, že „maturitní vysvědčení není nezbytné pro výkon dané pracovní činnosti (kuchař) a nemůže zakládat nárok jiného pracovníka na vyšší mzdu“ a že jak on, tak M. K. měli pracovní smlouvu uzavřenu na druh práce „kuchař“, jde o úvahu pouze formální a mechanickou, která nereflektuje další skutečnosti vyjadřující hodnotu práce zaměstnance, jako je vzdělání, délka praxe, zkušenosti, spolehlivost apod., které teprve ve svém souhrnu umožní ohodnotit jeho postavení na trhu práce obecně a jeho přínos pro zaměstnavatele zvláště. Odvolací soud proto dospěl důvodně k závěru, že ze strany žalované nelze dovést nerovné zacházení.

Z uvedeného vyplývá, že rozsudek odvolacího soudu je z hlediska uplatněného dovolacího důvodu věcně správný. Protože nebylo zjištěno (a ani dovolatelem tvrzeno), 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 České republiky dovolání žalobkyně podle ustanovení § 243b odst. 2 části věty před středníkem o.s.ř. zamítl.

zdroj: www.nsoud.cz

Právní věta - redakce.

Další články:

- [Nepřiměřená délka řízení \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Výše výživného \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)

- [Výživné \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Započtení pohledávek \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Ušlý zisk](#)
- [Škoda vzniklá provozní činností](#)
- [Styk dítěte s osobou společensky blízkou](#)
- [Spotřebitel](#)
- [Náležitě odůvodnění jako procesní záruka \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Odměna advokáta \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Poučení účastníka řízení \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)