

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20.07.2020, sp. zn. 21 Cdo 3955/2018, ECLI:CZ:NS:2020:21.CDO.3955.2018.1

Číslo: 89/2021

Právní věta:

Z hlediska zásady rovného odměňování podle ustanovení § 110 zák. práce nejsou pro posouzení, zda se v konkrétním případě jedná o stejnou práci nebo o práci stejné hodnoty, významné (nepředstavují komparační kritérium ve smyslu ustanovení § 110 odst. 2 zák. práce) sociálněekonomické podmínky a jim odpovídající výše nákladů na uspokojování životních potřeb v místě, kde zaměstnanec na základě pracovní smlouvy pro zaměstnavatele vykonává práci.

Soud: Nejvyšší soud

Datum rozhodnutí: 20.07.2020

Spisová značka: 21 Cdo 3955/2018

Číslo rozhodnutí: 89

Číslo sešitu: 9

Typ rozhodnutí: Rozsudek

Hesla: Mzda (a jiné obdobné příjmy)

Předpisy: § 109 odst. 4 předpisu č. 262/2006Sb. ve znění do 11/24/2015

§ 110 předpisu č. 262/2006Sb. ve znění do 24.11.2015

§ 16 odst. 1 předpisu č. 262/2006Sb. ve znění do 11/24/2015

§ 1a odst. 1 písm. c) předpisu č. 262/2006Sb. ve znění do 11/24/2015

Druh: Rozhodnutí ve věcech občanskoprávních, obchodních a správních

Sbírkový text rozhodnutí:

Nejvyšší soud zamítl dovolání žalované proti rozsudku Městského soudu v Praze ze dne 27. 2. 2018, sp. zn. 30 Co 8/2018.

I.

Dosavadní průběh řízení

1. Žalobce se žalobou podanou u Obvodního soudu pro Prahu 1 dne 19. 4. 2016 (v průběhu řízení se souhlasem soudu změněnou) domáhal, aby byla žalované uložena povinnost zaplatit mu 105 000 Kč spolu se zákonným úrokem z prodlení, který v žalobě specifikoval. Žalobu odůvodnil tím, že na základě pracovní smlouvy ze dne 28. 6. 2011 pracoval od 1. 7. 2011 do 11. 10. 2015 u žalované jako řidič na pracovní pozici označené kódem 432050 „v tarifním stupni 05 v obvodu SPU O. 02“. Ačkoli popis základních pracovních činností „typové pozice 432050 (řidiče)“ v tarifním stupni 05 je pro

všechny zaměstnance žalované, bez ohledu na jejich zařazení do jednotlivých regionů, stejný, mzdovým výměrem ze dne 17. 3. 2015 byla žalobci určena základní tarifní mzda 18 080 Kč a výkonová mzda „až do výše 1 810 Kč“, zatímco řidiči J. S., který pracoval v regionu Praha, byla mzdovým výměrem ze dne 17. 3. 2015 určena tarifní mzda ve výši 21 260 Kč a výkonová mzda 2 130 Kč, a po jeho přeřazení na stejnou pracovní pozici do regionu Brno byla jmenovanému zaměstnanci mzdovým výměrem ze dne 10. 7. 2015 určena tarifní mzda 18 080 Kč a výkonová mzda 1 810 Kč. Podle názoru žalobce se žalovaná nejednotným mzdovým hodnocením jednotlivých řidičů ve srovnání s regionem Praha dopouští nerovného zacházení v odměňování. Žalobce považuje jednání žalované za rozporné se zásadou spravedlivého odměňování vyjádřenou v ustanovení § 1a odst. 1 písm. c) zákoníku práce, s povinností zaměstnavatele zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci ve smyslu ustanovení § 16 odst. 1 zákoníku práce a dále se zásadou, že za stejnou práci přísluší všem zaměstnancům u zaměstnavatele stejná mzda podle ustanovení § 110 odst. 1 zák. práce. Domáhá se proto doplacení rozdílu mezi jemu vyplacenou mzdou a mzdou vyplácenou zaměstnancům žalované vykonávajícím práci řidiče na shodné typové pozici v tarifním stupni 05 v regionu Praha za období od dubna 2013 do října 2015.

2. Žalovaná namítala, že základní tarifní mzda je ve vnitřních předpisech žalované vždy stanovena jako minimální. Do výše mzdy konkrétního zaměstnance se potom promítají jednak předpoklady a požadavky pro výkon práce, jednak podmínky jednotlivých pracovišť, na nichž je práce vykonávána. Podmínky různých pracovišť se mohou odlišovat, a to i když na nich vykonávají práci zaměstnanci zařazení na stejné pracovní pozici. Žalovaná má za to, že práce na pozici řidiče v regionu Praha se vyznačuje vyšší složitostí, odpovědností a namáhavostí práce s ohledem na velikost regionu a rozmístění provozu do několika částí a budov. Ten disponuje pěti výměništi v jednom areálu, v nichž dochází k nakládce a vykládce do nebo z vozidel, což znamená vyšší míru odpovědnosti. Jde o práci namáhavější a organizačně složitější. Vedle toho se region Praha vyznačuje vyšší četností zastávek v rámci jednotlivých kurzů (jízdy) a častějším rozvržením pracovní doby na dny pracovního klidu a práci v noci. Odměňování zaměstnanců zde navíc zohledňuje i reálnou výši mezd vzhledem k nezbytným životním nákladům, které jsou v Praze a okolí výrazně vyšší než v jiných regionech.

3. Obvodní soud pro Prahu 1 (poté, co usnesením ze dne 25. 10. 2016, č. j. 17 C 57/2016-43 řízení zastavil co do částky 2 386 Kč s příslušenstvím pro částečné zpětvzetí žaloby) mezitímním rozsudkem ze dne 18. 7. 2017, č. j. 17 C 57/2016-137 rozhodl, že základ nároku žalobce je dán. Soud prvního stupně vycházel ze zjištění, že žalobce na základě pracovní smlouvy ze dne 28. 6. 2011 pracoval od 1. 7. 2011 u žalované jako řidič v atrakčním obvodu „SPU O. 02“. Obsahem pracovní činnosti řidičů všech regionů v České republice vykonávajících typovou pozici u žalované označenou kódem 432050 bylo řízení vozidla nad 3,5 tuny do 12 tun, vykládka, nakládka a doprovod poštovních kurzů, třídění nákladních předmětů na instradovací skupiny, zajištění procesů spojených s podáním a dodáním stanovených druhů poštovních zásilek. Odměňování zaměstnanců se řídilo vnitřními předpisy žalované. Od března roku 2011 se mzda skládala z tarifní a výkonové složky, přičemž řidiči v atrakčním obvodu „SPU P. 022“ (M.) měli oproti řidičům v atrakčním obvodu „SPU O. 02“ vyšší tarifní i výkonovou složku mzdy. Ve vztahu k povaze činnosti řidičů v Praze a v Olomouci soud prvního stupně zjistil, že řidiči v rámci svých sběrných přepravních uzlů (SPU) nakládají zásilky na výměništích, kterých je v Praze pět v jednom areálu „SPU P. 022“ ve vzdálenosti do 500 metrů, naproti tomu v Olomouci jsou tři pracoviště rozmístěna ve vzdálenějších areálech po městě ve vzdálenosti cca 4-6 km, mezi kterými musí řidiči podle rozpisu směn přejíždět a při přejezdech vždy vozidlo uzamknout. Jednotlivé počty zastávek řidiče se liší podle jednotlivých jízdních ráďů. V Praze je jejich počet jak vyšší, tak nižší oproti Olomouci. Délka tras je rovněž v některých jízdních rádech delší a kratší jak v Praze, tak v Olomouci. Pracovní doba řidičů v Praze i mimo Prahu je rozvrhována vedoucím zaměstnancem. V Praze je uplatňován třisměnný a jednosměnný provoz a v Olomouci dvousměnný a jednosměnný. Někteří řidiči v obou městech pracují ve dnech pracovního klidu. Řidiči regionů Olomouc i Praha ujedou zhruba stejný počet kilometrů, přičemž množství zásilek je

ovlivněno celkovou nosností vozidla a aktuální potřebou. V Praze („SPU M.“) pracovalo přibližně 330 až 360 řidičů, z nichž 47 pracovalo v jednosměnném provozu, a tato skutečnost se ve srovnání s řidiči ve vícesměnném provozu do jejich mzdy nepromítla. V závislosti na jízdním řádu, jenž byl určen vedoucím zaměstnancem žalované, řidiči v regionu Praha absolvovali jízdní řády v rámci samotné Prahy i mimo Prahu, přičemž „mimopražské“ jízdní řády se vyznačovaly menším počtem zastávek v porovnání s jízdními řády v rámci Prahy. Uvedená skutečnost se rovněž nijak nepromítla do výše mzdy řidičů, kteří „jezdili“ tyto jízdní řády s menším počtem zastávek. Vzhledem k výše uvedeným skutkovým zjištěním dospěl soud prvního stupně k závěru, že „práce řidiče v tarifním st. 5 je ve své podstatě shodná, resp. srovnatelná jak v Praze, tak v Olomouci, kdy náplní práce je řízení vozidla, nakládka a vykládka zásilek na určených místech a její náročnost se v zásadě v těchto aspektech v Praze a Olomouci objektivně neliší“. Podle jeho názoru odlišnosti pracovišť se projevují pouze v rámci „subjektivního vnímání“ jednotlivých řidičů. Protože v řízení bylo mezi účastníky nesporné, že řidiči v Praze byli odměňováni vyšší mzdou než řidiči v ostatních regionech, včetně žalobce, a žalovaná „neprokázala, že by práce řidičů v Praze byla náročnější a odůvodňovala rozdílné ohodnocování stejné práce u téhož zaměstnavatele“, soud prvního stupně uzavřel, že „zásada rovného zacházení při stanovení mzdy žalobce za práci řidiče nebyla žalovaným dodržena“, a že proto je žaloba (ve svém základu) opodstatněná.

4. K odvolání žalované Městský soud v Praze rozsudkem ze dne 27. 2. 2018, č. j. 30 Co 8/2018-193 rozsudek soudu prvního stupně potvrdil. Odvolací soud shodně se soudem prvního stupně dospěl k závěru, že „v řízení nebylo žalovanou prokázáno, že práce řidičů v 5. tarifním stupni v atrakčním obvodu P. 022“ je (oproti řidičům v Olomouci) „náročnější, a proto je odůvodněné, aby jim byly žalovanou vypláceny vyšší mzdy“. Z provedených důkazů je podle názoru odvolacího soudu „naopak zřejmé“, že „v obou atrakčních obvodech se principiálně jedná o práci srovnatelnou, a proto by měli být řidiči v obou atrakčních obvodech ve smyslu ust. § 110 odst. 1 ZP odměňováni mzdou ve shodné výši“. Zdůraznil přitom, že byť se faktické úkony, rozsah pracovní doby či výkon práce ve dnech pracovního klidu mohou odlišovat při výkonu pracovní činnosti jednotlivých konkrétních řidičů, jsou tyto rozdíly vykazovány nejen při porovnání regionů Praha a Olomouc, ale „panují i v rámci samotných porovnávaných atrakčních obvodů“. Ve shodě se soudem prvního stupně rovněž uvedl, že z provedených důkazů „neplyne objektivně vyšší náročnost práce řidičů v Praze oproti práci řidičů v Olomouci, která by odůvodňovala vyšší mzdové ohodnocení pražských řidičů“. Ze svědecké výpovědi V. K. pak odvolací soud učinil závěr, že počet hodin odpracovaných v náročnějších pracovních režimech je ovlivněn i tím, že si jednotliví řidiči podle zájmu mohou směny v těchto režimech měnit a že pražským řidičům pracujícím v jednosměnném provozu se tato skutečnost nepromítá do výše jejich mzdy v porovnání s řidiči, kteří pracují ve vícesměnném provozu. Odvolací soud neshledal vyšší náročnost práce řidičů v Praze ani ve skutečnosti, že v Praze je více výměnišť. Nepovažoval za podstatné, zda je vozidlo řidiči naloženo na jednom či více výměništích, neboť nakládka zásilek je určována nosností vozidla. Náročnost práce nezvyšuje ani potřeba uspořádání zásilek ve voze na kurzech s více zastávkami tak, aby toto uspořádání zajistilo plynulejší vykládku, neboť tuto činnost „musí učinit i řidiči v Olomouci“. V tomto směru naopak odvolací soud považoval za rozhodné, že manipulace se zásilkami je „determinována nosností vozidla“, z čehož dovodil, že řidiči v Praze i v Olomouci manipulují se stejným množstvím zásilek. Při posuzování, zda je vyšší mzda v atrakčním obvodu Praha odůvodněná, není podle názoru odvolacího soudu na místě brát v úvahu „reálnou výši mezd“, neboť „mzda je ohodnocením konkrétní práce zaměstnance, nikoliv toho, v jakém prostředí zaměstnanec žije a jaké jsou náklady na uspokojování životních potřeb“. Z uvedených důvodů se ztotožnil se závěrem soudu prvního stupně o tom, že uplatněný nárok žalobce „je dán“.

II.

Dovolání a vyjádření k němu

5. Proti tomuto rozsudku odvolacího soudu podala žalovaná dovolání. V první řadě namítala, že není

správný „právní názor“ odvolacího soudu o tom, že „práce řidiče v tarifním st. 5 je ve své podstatě principiálně shodná, resp. srovnatelná jak v Praze, tak v Olomouci“, a „řidiči v obou atrakčních obvodech by proto měli být odměňováni mzdou ve shodné výši“. Odvolacímu soudu vytkla, že „nesprávně aplikoval komparační kritéria obsažená v ustanovení § 110 zák. práce na zjištěný skutkový stav“. Podle jejího názoru je „vyšší počet výměnišť a zastávek v rámci jednoho kurzu zcela objektivně spojen s vyšší fyzickou i organizační zátěží kladenou na řidiče, a to i oproti kurzům, které se mohou vyznačovat stejnou délkou najetých kilometrů, jakož i stejnou celkovou hmotností převážených předmětů“. Přestože některé dny řidiči v „SPU P. 022“ jezdí kurzy se shodným počtem výměnišť, zastávek či shodnou délkou jako řidiči „SPU O. 02“, je podle mínění dovolatelky pro účely posouzení složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce rozhodné, že „řidiči SPU P. 022 jezdí v jiné dny co do počtu výměnišť, zastávek či délky výrazně náročnější kurzy, které řidiči v SPU O. 02 včetně žalobce vůbec neabsolvují“. Žalovaná dále považovala za rozhodné vyřešení otázky, zda „při posuzování nerovného zacházení při odměňování zaměstnanců za práci je na místě hodnotit reálnou výši poskytované mzdy a nikoliv pouze její nominální hodnotu“. Zdůraznila, že „reálná mzda“ představuje „skutečnou mzdu“ zaměstnanců po odečtení „nezbytných životních nákladů, jako např. ubytování, dopravu, služby apod., které jsou, jak obecně známo, v Praze a přilehlém okolí výrazně vyšší než ve zbývajících regionech České republiky“. Dovolatelka má za to, že snížení „nominální mzdy“ zaměstnanců v regionu Praha na úroveň „nominálních mezd“ v ostatních regionech by vedlo k tomu, že by zaměstnanci v Praze byli „reálně chudší“, neboť vzhledem k vyšším cenovým hladinám v Praze by se snížila jejich kupní síla oproti zaměstnancům se shodnou nominální mzdou ve zbývajících regionech. V tomto směru dále argumentovala, že má-li být smyslem a účelem právní úpravy uvedené v ustanovení § 16, § 109 odst. 1 a § 110 zákoníku práce zajištění rovného zacházení a spravedlivé odměny za práci, neshledává „žádný důvod pro to, aby před reálnou rovností zaměstnanců byla upřednostněna pouze jejich rovnost fiktivní“ vyjádřená „nominální výší vyplácené mzdy“. Opačný postup dovolatelka považuje za zásah do práva zaměstnanců na spravedlivou odměnu za práci ve smyslu článku 28 Listiny základních práv a svobod a rovněž do práva zaměstnavatelů svobodně podnikat ve smyslu článku 26 Listiny základních práv a svobod. Vzhledem k různým cenovým hladinám v jednotlivých regionech se dovolatelka domnívá, že „reálná mzda“ s ohledem na rozdílné cenové hladiny „lépe vyjadřuje, jak reálně jsou zaměstnanci za svou práci v jednotlivých regionech odměňováni“. Navrhla, aby dovolací soud rozsudky soudů obou stupňů zrušil a aby věc vrátil soudu prvního stupně k dalšímu řízení.

6. Žalobce navrhl, aby dovolací soud dovolání žalované zamítl. Má za to, že soudy „dospěly ke správným skutkovým zjištěním, na základě nichž dospěly ke správným závěrům, že práce řidiče v tarifním stupni 5 je ve své podstatě shodná, resp. srovnatelná jak v Praze, tak v Olomouci“. Nesouhlasí s právním názorem, že by žalovaná jako „celorepublikový zaměstnavatel“ měla upravovat mzdy svých zaměstnanců s ohledem na „regionální ceny“. Žalovaná se dopouští nerovného a nespravedlivého odměňování zaměstnanců za stejnou práci na všech pracovištích mimo Prahu, zohledňuje-li úroveň reálných mezd jen u zaměstnanců v Praze. Takový postup žalobce navíc považuje za problematický (spojený s řadou nevýhod, nákladů a komplikací).

III.

Přípustnost dovolání

7. Nejvyšší soud České republiky jako soud dovolací (§ 10a občanského soudního řádu) projednal dovolání žalované podle zákona č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „o. s. ř.“) a 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.

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

9. 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.).

10. Vyslovuje-li dovolatelka nesouhlas s „právním názorem“ odvolacího soudu, že „práce řidiče v tarifním st. 5 je ve své podstatě principiálně shodná, resp. srovnatelná jak v Praze, tak v Olomouci“, a „řidiči v obou atrakčních obvodech by proto měli být odměňováni mzdou ve shodné výši“, pak uplatňuje jiný dovolací důvod, než který je – jako jediný přípustný – uveden v ustanovení § 241a odst. 1 věty první o. s. ř., neboť podstatou této dovolací námítky, jak též z dalšího obsahu dovolání vyplývá, je nesouhlas s tím, jaký závěr o skutkovém stavu odvolací soud na základě hodnocení důkazů učinil (dovolatelka činí od soudů odlišný skutkový závěr, podle kterého „vyšší počet výměnišť a zastávek v rámci jednoho kurzu je zcela objektivně spojen s vyšší fyzickou i organizační zátěží kladenou na řidiče, a to i oproti kurzům, které se mohou vyznačovat stejnou délkou najetých kilometrů, jakož i stejnou celkovou hmotností převážených předmětů“, na jehož základě buduje svůj vlastní – od soudů odlišný – právní závěr, že pokud žalobce „nevykonával jako řidič v tarifním stupni 5 v SPU O. 02 stejnou práci nebo práci stejné hodnoty jako řidič v tarifním stupni 5 v SPU P. 022, nepříslušela mu stejná mzda jako řidiči v tarifním stupni 5 v SPU P. 022“). Nastolená otázka proto přípustnost dovolání podle ustanovení § 237 o. s. ř. nezakládá.

11. Z hlediska skutkového stavu bylo v posuzované věci – mimo jiné – zjištěno (správnost skutkových zjištění soudů přezkumu dovolacího soudu – jak vyplývá z ustanovení § 241a odst. 1 a § 242 odst. 3 věty první o. s. ř. – nepodléhá), že na základě pracovní smlouvy ze dne 28. 6. 2011 (ve znění dodatků) byl žalobce u žalované zaměstnán jako řidič s místem výkonu práce v atrakčním obvodu SPU (Sběrného přepravního uzlu) Olomouc 02; jako pravidelné pracoviště byla sjednána Olomouc. Zařazen byl na typovou pozici "432050 (řidič) v tarifním stupni 05. Náplní práce typové pozice 432050 (řidič) je řízení vozidla nad 3,5 tuny do 12 tun, vykládka, nakládka a doprovod poštovních kurzů, třídění nákladních předmětů na instradovací skupiny, zajištění procesů spojených s podáním a dodáním stanovených druhů poštovních zásilek; tento obsah (náplň práce) je pro celé území České republiky shodný. Mzdovým výměrem ze dne 28. 6. 2011 byla žalobci stanovena mzda ve výši 16 830 Kč (tarifní mzda 15 300 Kč a výkonová mzda 1 530 Kč) a mzdovým výměrem ze dne 17. 3. 2015 pak základní tarifní mzda 18 080 Kč a výkonová mzda „až do výše 1 810 Kč“. Odměňování zaměstnanců u žalované se řídilo „zákoníkem práce v platném znění, přílohou č. 1 ke kolektivní smlouvě a Systémem odměňování zaměstnanců“ (srov. Část XIV kolektivních smluv na léta 2011-2013 a 2015-2018). Řidiči zařazení v tarifním stupni 5 byli v Praze odměňováni vyššími částkami než řidiči mimo Prahu (než v dalších 7 SPU). Žalobce se touto žalobou domáhá doplatku mzdy za období od dubna 2013 do 11. 10. 2015 jako rozdílu mezi vyšší mzdou, která byla stanovena řidičům působícím ve Sběrném přepravním uzlu SPU 022 Praha (podle jeho názoru o 3.500 Kč měsíčně), a jemu stanovenou mzdou s odůvodněním, že takto stanovená mzda se přičí zásadě rovného zacházení.

12. Za tohoto skutkového stavu závisí napadený rozsudek odvolacího soudu (mimo jiné) na vyřešení otázky hmotného práva, jaký význam má při posuzování, zda jde o (ne)rovné zacházení při odměňování zaměstnanců za práci, okolnost, že se mzdy zaměstnanců, kteří vykonávají v rámci územního působení zaměstnavatele stejnou práci nebo práci stejné hodnoty, v jednotlivých oblastech (regionech) liší. Vzhledem k tomu, že tato otázka hmotného práva dosud nebyla v rozhodování odvolacího soudu řešena, dospěl Nejvyšší soud České republiky k závěru, že dovolání žalované je podle ustanovení § 237 o. s. ř. přípustné.

IV.

Důvodnost dovolání

13. 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 České republiky dospěl k závěru, že dovolání není opodstatněné.

14. Projednávanou věc je třeba i v současné době posuzovat - vzhledem k období, za které se žalobce doplatku mzdy domáhá - podle zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění účinném do 24. 11. 2015, tj. předtím, než nabyl účinnosti zákon č. 298/2015 Sb., kterým se mění zákon č. 248/2000 Sb., o podpoře regionálního rozvoje, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony (dále jen „zák. práce“ nebo „zákoník práce“).

15. 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. 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). 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.

16. 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 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).

17. 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).

18. 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](#)).

19. Zákon přitom stanoví – jak se podává z ustanovení § 109 odst. 4 zák. práce – jako komparační hledisko nejen porovnání práce podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, pracovní výkonnosti a dosahovaných pracovních výsledků, ale požaduje též srovnání „obtížnosti pracovních podmínek“, za kterých je jinak „stejná“ práce vykonávána. S názorem žalované, která shledává důvody pro rozdílné odměňování jejích zaměstnanců ve skutečnosti, že v jednotlivých regionech, v nichž žalovaná působí, panují rozdíly v nákladech na uspokojování životních potřeb (zejména v cenách ubytování, dopravy, zboží a služeb), dovolací soud nesouhlasí.

20. Zásada rovnosti v odměňování bývá řešena zpravidla mezi zaměstnanci jednoho zaměstnavatele, kteří pracují na stejném pracovišti, takže srovnání pracovních podmínek, pokud je v těchto případech zapotřebí a nevyplývá implicitně z povahy věci, se omezuje na srovnání interních podmínek u zaměstnavatele, za nichž je práce vykonávána. V těchto případech je bez významu, jaké vnější podmínky (sociální, ekonomické apod.) panují v místě působení zaměstnavatele. V projednávané věci soudy obou stupňů posuzovaly naplnění zásady rovného zacházení v odměňování zaměstnanců vykonávajících srovnatelnou práci u zaměstnavatele, který působí na celém území České republiky a jeho jednotlivá pracoviště se proto nacházejí v různých lokalitách s odlišnými sociálněekonomickými podmínkami. Jistě není pochyb o tom, že sociálněekonomické podmínky dané lokality ovlivňují trh práce jak na straně nabídky, tak na straně poptávky. Je zřejmé, že lokality (města a regiony) s vyšší mírou koncentrace státních orgánů, vědeckých, vzdělávacích, kulturních a dalších významných (státních i nestátních) institucí, s vyšší hustotou zabydlení (obvykle spojenou též s vyšší kupní silou obyvatel) a počtem potenciálních zaměstnanců (včetně zaměstnanců s odbornou kvalifikací a vysokoškolským vzděláním), se vyznačují (mohou vyznačovat) rovněž vyššími cenami bydlení, dopravy, zboží a služeb. V důsledku uvedených skutečností jsou tyto lokality rovněž spojeny s vyšší koncentrací zaměstnavatelů (zejména zaměstnavatelů s celostátní působností, s přeshraničním dosahem, včetně nadnárodních korporací a zahraničních investorů), kteří mohou nabídnout lepší pracovní podmínky spočívající zejména ve vyšším mzdovém ohodnocení oproti regionům a obcím, kde tyto předpoklady nejsou (nemohou být) naplněny. Jinými slovy, skutečnost, že nabídka na trhu práce je v těchto městech (regionech) vyšší, má své logické dopady ve výši mzdy zaměstnanců, o něž zaměstnavatelé „bojují“ nabídkou lepších pracovních podmínek, včetně mzdových, tj. ve vyšší obecné ceně (hodnotě) práce.

21. Uvedené však přesto neopodstatňuje závěr, že je zachována zásada rovného zacházení v odměňování zaměstnanců téhož zaměstnavatele, kteří vykonávají srovnatelnou práci v rozdílných regionech České republiky, i v případě, kdy jsou tyto zaměstnanci odměňováni různou mzdou zaměstnavatelem stanovenou (určenou) nebo sjednanou s přihlédnutím k sociálněekonomickým podmínkám daného regionu, ve kterém vykonávají práci. Přijetí tohoto závěru by znamenalo, že komparační kritérium spočívající ve srovnání „obtížnosti pracovních podmínek“, za nichž je práce konána, zahrnuje jak podmínky vlastního pracoviště, tak i vnější podmínky (širší společenské a ekonomické prostředí), za nichž zaměstnavatel (jeho organizační jednotka, pracoviště) v daném regionu působí. Nelze ovšem přehlédnout, že zákon obsahuje vlastní definici toho, podle jakých hledisek má být „obtížnost pracovních podmínek“ posuzována. Stanoví, že „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“ (srov. § 110 odst. 4 zák. práce). Jedná se přitom o taxativní výčet hledisek, která se týkají výhradně (interních) podmínek, za nichž je práce u zaměstnavatele vykonávána, jež přímo její výkon ovlivňují, podle nichž lze pro účely posouzení, zda se jedná o stejnou práci nebo práci stejné hodnoty, posuzovat „obtížnost pracovních podmínek“ ve smyslu ustanovení § 110 odst. 2 zák. práce. S jinými hledisky týkajícími se vnějších podmínek, v nichž zaměstnavatel působí a zaměstnanec pro něj vykonává práci, vlastní výkon práce neovlivňujících, zákonodárce nepočítá. Kdyby tak chtěl učinit, jistě by tento svůj úmysl v platné právní úpravě vyjádřil; z tohoto důvodu nelze připustit jakýkoliv

extenzivní výklad jdoucí nad daný zákonný rámec.

22. Na základě podaného výkladu lze uzavřít, že z hlediska zásady rovného odměňování podle ustanovení § 110 zák. práce nejsou pro posouzení, zda se v konkrétním případě jedná o stejnou práci nebo o práci stejné hodnoty, významné (nepředstavují komparační kritérium ve smyslu ustanovení § 110 odst. 2 zák. práce) sociálněekonomické podmínky a jim odpovídající výše nákladů na uspokojování životních potřeb v místě, kde zaměstnanec na základě pracovní smlouvy pro zaměstnavatele vykonává práci.

23. Z uvedeného vyplývá, že rozsudek odvolacího soudu je z hlediska uplatněného dovolacího důvodu věcně 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 České republiky dovolání žalované proti výroku rozsudku odvolacího soudu, kterým byl potvrzen mezitímní rozsudek soudu prvního stupně, podle ustanovení § 243d odst. 1 písm. a) o. s. ř. zamítl.