

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 06.08.2015, sp. zn. 21 Cdo 3976/2013, ECLI:CZ:NS:2015:21.CDO.3976.2013.1

Číslo: 35/2016

Právní věta: Jestliže zaměstnavatel bez věcných důvodů zaměstnanci stanoví či s ním sjedná 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.

Soud: Nejvyšší soud

Datum rozhodnutí: 06.08.2015

Spisová značka: 21 Cdo 3976/2013

Číslo rozhodnutí: 35

Číslo sešitu: 3

Typ rozhodnutí: Rozsudek

Hesla: Diskriminace, Pracovněprávní vztahy

Předpisy: § 110 předpisu č. 262/2006Sb.

§ 16 předpisu č. 262/2006Sb.

§ 265 odst. 2 předpisu č. 262/2006Sb.

Druh: Rozhodnutí ve věcech občanskoprávních, obchodních a správních

Sbírkový text rozhodnutí:

Nejvyšší soud zamítl dovolání žalobce proti rozsudku Krajského soudu v Ústí nad Labem – pobočky v Liberci ze dne 25. 4. 2013, sp. zn. 36 Co 667/2012.

I.

Dosavadní průběh řízení

1. 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.

2. 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.

3. O k r e s n í s o u d 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.

4. K odvolání žalobce K r a j s k ý s o u d 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 práci 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.

II.

Dovolání a vyjádření k němu

5. Proti tomuto rozsudku odvolacího soudu podal žalobce dovolání. Namítá, že soudy nevezly 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. Dovolatel 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 dovolací soud rozsudek odvolacího soudu a rozsudek soudu prvního stupně zrušil a věc vrátil soudu prvního stupně k dalšímu řízení.

III.

Přípustnost dovolání

6. Nejvyšší soud 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.

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

8. 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.).

9. 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.

IV. Důvodnost dovolání

10. 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.

11. 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 L., 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.

12. 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.

13. 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., nálezu 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“).

14. 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).

15. 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 pracovněprávních 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 pracovněprávních 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 jedině 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.

16. 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.

17. 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) zák. 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 zvlášť. Odvolací soud proto dospěl důvodně k závěru, že ze strany žalované nelze dovodit nerovné zacházení.

18. 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 dovolání žalobkyně podle ustanovení § 243b odst. 2, části věty před středníkem, o. s. ř. zamítl.