Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. 11. 2024, sp. zn. 21 Cdo 2000/2024, ECLI:CZ:NS:2024:21.CDO.2000.2024.1

Číslo: 62/2025

Právní věta:

Výše škody způsobené zaměstnanci postiženému nerovným zacházením při poskytování mzdy se určí jako rozdíl mezi mzdou zaměstnance, kterému byla v rozporu se zásadou rovného zacházení stanovena, určena nebo s ním byla sjednána vyšší mzda než postiženému zaměstnanci, který vykonává stejnou práci nebo práci stejné hodnoty, a mzdou postiženého zaměstnance. Je-li zaměstnanců, kterým byla za těchto okolností stanovena, určena nebo s nimi byla sjednána vyšší mzda, více a není-li výše jejich mzdy stejná, je výše škody dána rozdílem mezi mzdou zaměstnance, kterému byla stanovena, určena nebo s ním byla sjednána nejvyšší mzda, a mzdou postiženého zaměstnance.

Soud: Nejvyšší soud

Datum rozhodnutí: 20.11.2024

Spisová značka: 21 Cdo 2000/2024

Číslo rozhodnutí: 62

Číslo sešitu: 10

Typ rozhodnutí: Rozsudek

Hesla: Mzda (a jiné obdobné příjmy), Náhrada škody

Předpisy: § 109 zákona č. 262/2006 Sb.
§ 110 zákona č. 262/2006 Sb.
§ 16 zákona č. 262/2006 Sb.
§ 1a odst. 1 písm. e) zákona č. 262/2006 Sb.
§ 363 zákona č. 262/2006 Sb.

Druh: Rozhodnutí ve věcech občanskoprávních, obchodních a správních

Sbírkový text rozhodnutí:

Nejvyšší soud zamítl dovolání žalované proti rozsudku Městského soudu v Praze v části, kterou byl potvrzen rozsudek Obvodního soudu pro Prahu 1 ze dne 26. října 2023, sp. zn. 17 C 16/2016, ve znění opravného usnesení Obvodního soudu pro Prahu 1 ze dne 27. listopadu 2023, sp. zn. 17 C 16/2016; dovolání proti výrokům o náhradě nákladů řízení odmítl.

I.
Dosavadní průběh řízení

1. Žalobce se žalobou podanou u Obvodního soudu pro Prahu 1 dne 27. 1. 2016 domáhal, aby mu žalovaná zaplatila 126 000 Kč spolu s úrokem z prodlení z částek 3 500 Kč ve výši a za dobu, jež specifikoval. Žalobu zdůvodnil tím, že na základě pracovní smlouvy ze dne 18. 11. 2008 pracoval u žalované na pozici řidič, „tarifní stupeň 5, s místem výkonu práce atrakční obvod PSU (správně SPU) Olomouc 02“, že výše jeho mzdy (základní tarifní a výkonové měsíční hrubé mzdy) je stanovena žalovanou ve mzdových výměrech, přičemž výkonová mzda je vázána na plnění úkolů vyplývajících ze sjednaného druhu práce, a že získal informace o tom, že žalovaná v minulosti neoprávněně vyplácela a nadále vyplácí různou výši mzdy zaměstnancům na stejné pracovní pozici, pracujícím v různých regionech České republiky, aniž by k tomu měla či má zákonem stanovený důvod. Žalovaná konkrétně vyplácí zaměstnancům na typové pozici řidič v tarifním stupni 5 s místem výkonu práce v Praze a ve Středočeském kraji mzdu vyšší o 3 500 Kč měsíčně oproti zaměstnancům na typové pozici řidič v tarifním stupni 5 s místem výkonu práce v Olomouckém kraji, čímž porušuje zásadu poskytování stejné odměny zaměstnancům za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty a zásadu rovného zacházení se zaměstnanci a žalobce diskriminovala tím, že mu neoprávněně vyplácela nižší mzdu než jiným zaměstnancům na stejné pracovní pozici, pracujícím v jiných regionech. Domáhá se proto doplacení rozdílu mezi jemu vyplacenou mzdou a mzdou vyplácenou zaměstnancům žalované vykonávajícím práci na stejné pracovní pozici ve výši 3 500 Kč měsíčně za období 36 měsíců od prosince 2012 do listopadu 2015.

2. Žalovaná uvedla, že mzda žalobce je stanovována v souladu s právními předpisy i jejími vnitřními předpisy, a aniž by v odměňování zaměstnanců vznikaly jakékoliv neodůvodněné rozdíly. Pokud zaměstnanci dostávají rozdílnou výši mzdy, děje se tak z důvodu rozdílnosti předpokladů a požadavků pro výkon práce a z důvodu rozdílnosti (náročnosti) podmínek na jednotlivých pracovištích. Řidiči v Praze oproti řidičům v Olomouci pracují za náročnějších podmínek, neboť jejich práce je více složitá a odpovědná, SPU Praha má výjimečnou velikost a vysoký počet výměnišť, a proto je práce pro řidiče více namáhavá. Výši mzdy ovlivňuje i délka praxe, vzdělání, a i odlišné životní náklady, které jsou v Praze a okolí výrazně vyšší než ve zbývajících regionech České republiky.

3. Obvodní soud pro Prahu 1 rozsudkem ze dne 26. 10. 2023, č. j. 17 C 16/2016-364, opraveným usnesením ze dne 27. 11. 2023, č. j. 17 C 16/2016-371, uložil žalované povinnost zaplatit žalobci 113 007 Kč s úroky z prodlení, žalobu co do 12 993 Kč s úroky z prodlení zamítl a rozhodl, že žalovaná je povinna zaplatit žalobci na náhradě nákladů řízení 146 926,20 Kč k rukám advokáta JUDr. Pavla Bergera a České republice na účet Obvodního soudu pro Prahu 1 „plnou náhradu nákladů státu ve výši a ve lhůtě určené samostatným usnesením“. Vycházel (mimo jiné) ze zjištění, že žalobce je zaměstnán u žalované na základě pracovní smlouvy ze dne 18. 11. 2008 na pozici „432050 řidič s místem výkonu práce atrakční obvod SPU Olomouc 02“, je zařazen „v tarifním stupni 05“ a jeho základní tarifní a výkonová mzda byla v období od prosince 2012 do listopadu 2015 oproti žalobcem označeným zaměstnancům SPU Praha nižší. Uvedl, že žalobcem označené komparátory – zaměstnance M. H., M. Š. a K. R. – považuje za relevantní, a to zejména s ohledem na jejich délku praxe u žalované a jejich dosažené vzdělání. Zdůraznil, že sama žalovaná uvedla, že žádný zaměstnanec se nevyznačuje naprosto shodnými podmínkami jako žalobce. „Souzená věc“ je podle názoru soudu prvního stupně věcí skutkově „v podstatě totožnou“ s věcí projednávanou v řízení vedeném u Obvodního soudu pro Prahu 1 pod sp. zn. 17 C 57/2016, o níž bylo rozhodováno i Nejvyšším soudem a Ústavním soudem. Po provedeném dokazování dospěl k závěru, že „práce vykonávaná řidiči v tarifním stupni 5 v SPU Olomouc je stejnou prací nebo prací stejné hodnoty jako práce vykonávaná řidiči v tarifním stupni 5 v SPU Praha“, neboť práce řidičů v těchto obvodech je „ve své podstatě srovnatelná“ a její náročnost „se nikterak zásadně neliší“, že existující rozdíly nejsou vykazovány jen při porovnání pracovních činností řidičů v Praze a v Olomouci, ale „je patrné, že panují i v rámci samotných porovnávaných obvodů“, že proto žalovanou tvrzené důvody mající odůvodňovat odlišné odměňování u těchto řidičů v jednotlivých obvodech neobstojí a že rozdílné

sociálněekonomické podmínky rozdílné odměňování též neodůvodňují. Jelikož byla prokázána odlišnost v odměňování žalobce a komparátorů vykonávajících stejnou práci nebo práci stejné hodnoty bez „legitimního věcného důvodu“, soud prvního stupně uzavřel, že žalobce má nárok na náhradu škody podle § 265 odst. 2 zákoníku práce, který – poté, co neshledal důvodnou námitku promlčení vznesenou žalovanou – vyčíslil ve výši 113 007 Kč.

4. K odvolání žalované Městský soud v Praze rozsudkem ze dne 6. 3. 2024, č. j. 23 Co 33/2024-398, potvrdil rozsudek soudu prvního stupně ve výroku, kterým bylo žalobě co do 113 007 Kč s úroky z prodlení vyhověno, a ve výrocích o nákladech řízení a uložil žalované povinnost zaplatit žalobci na náhradě nákladů odvolacího řízení 14 423,20 Kč k rukám advokáta JUDr. Pavla Bergera. Shledal, že soud prvního stupně dospěl ke správnému závěru, že práce řidiče v tarifním stupni 5 je ve své podstatě srovnatelná u SPU v Praze i u SPU v Olomouci a že srovnatelní (z hlediska délky praxe, vzdělání i předpokladů pro výkon práce) jsou i žalobcem označení zaměstnanci M. H., M. Š. a K. R., kteří vykonávali stejnou práci u SPU v Praze a dostávali za to mzdu vyšší o 3 500 Kč. Namítala-li žalovaná, že žalobce mohl dosahovat nižší mzdy než označení zaměstnanci, i kdyby vykonával práci řidiče u SPU Praha, jedná se podle odvolacího soudu „toliko o domněnku žalované, která není pro právní posouzení věci relevantní“. Odvolací soud uzavřel, že žalobce prokázal všechny předpoklady vzniku odpovědnosti žalované za způsobenou škodu spočívající v tom, že mu byla v rozporu se zásadou rovného zacházení se zaměstnanci v období od prosince 2012 do listopadu 2015 vyplácena mzda v nižší výši.

II.
Dovolání a vyjádření k němu

5. Proti tomuto rozsudku odvolacího soudu podala žalovaná („v celém jeho rozsahu“) dovolání. Namítá, že rozsudek odvolacího soudu spočívá na nesprávném právním posouzení věci a že závisí na vyřešení otázky hmotného práva, která v rozhodování dovolacího soudu dosud nebyla vyřešena – jaké skutečnosti jsou rozhodné pro zjištění výše doplatku mzdy podle § 110 odst. 1 zákoníku práce. Žalovaná se neztotožňuje s tím, že soud prvního stupně i odvolací soud vycházely z výše hrubých měsíčních základních mezd jen tří zaměstnanců označených žalobcem, natož s delší praxí i o více než jeden rok ve srovnání s žalobcem, aniž by k opakované námitce žalované vzaly v úvahu základní tarifní mzdy dalších se žalobcem srovnatelných zaměstnanců žalované na SPU Praha, kteří dosahovali nižších mezd než zaměstnanci M. H., M. Š. a K. R. a kteří stejně jako uvedení zaměstnanci nastoupili do pracovního poměru u žalované v letech 2007 až 2009. Žalovaná uvádí, že v řízení předložila mzdové výměry cca 35 jiných zaměstnanců, „řidičů v SPU Praha“, kteří byli co do délky praxe se žalobcem srovnatelní a kteří měli nižší mzdy než žalobcem označení zaměstnanci, a že proto lze uzavřít, že žalobce mohl mít „výrazně nižší měsíční mzdu než o 3 500 Kč, i kdyby pracoval na SPU Praha“. Podle dovolatelky se soudy žádným způsobem nevypořádaly s tím, z jakého důvodu vzaly za „komparativní zaměstnance“ pouze M. H., M. Š. a K. R. a nikoliv jiné srovnatelné řidiče na SPU Praha, a v důsledku toho nesprávně posoudily „měsíční mzdový nárok žalobce“. Žalovaná navrhla, aby Nejvyšší soud rozsudek odvolacího soudu a soudu prvního stupně zrušil a věc vrátil soudu prvního stupně k dalšímu řízení.

6. Žalobce ve svém vyjádření uvedl, že se žalovaná v dovolání „de facto domáhá přezkoumání skutkových zjištění odvolacího soudu“. Odkazuje-li žalovaná na mzdové výměry pražských řidičů s nižší mzdou, je podle žalobce třeba konstatovat, že uváděné nižší mzdy jsou ve skutečnosti mzdami nástupními, z čehož vyplývá, že délka praxe těchto zaměstnanců nemůže být delší oproti žalobci o více než rok, jak tvrdí žalovaná. Žalobce navrhl, aby dovolací soud dovolání žalované zamítl.

III.
Přípustnost dovolání

7. Nejvyšší soud 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 (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 dovolacího soudu nebo která v rozhodování dovolacího soudu dosud nebyla vyřešena nebo je dovolacím soudem rozhodována rozdílně anebo má-li být dovolacím soudem vyřešená právní otázka posouzena jinak (§ 237 o. s. ř.).

10. Dovolání podle § 237 o. s. ř. není přípustné proti rozhodnutím v části týkající se výroku o nákladech řízení [§ 238 odst. 1 písm. h) o. s. ř.]. Nejvyšší soud proto dovolání žalované proti rozsudku odvolacího soudu v části, ve které byl potvrzen rozsudek soudu prvního stupně ve výrocích o náhradě nákladů řízení a ve které bylo rozhodnuto o náhradě nákladů odvolacího řízení, podle ustanovení § 243c odst. 1 o. s. ř. odmítl.

11. V projednávané věci závisí napadený rozsudek odvolacího soudu (mimo jiné) na vyřešení otázky hmotného práva, jaké skutečnosti jsou rozhodné pro zjištění výše škody vzniklé v důsledku protiprávního jednání zaměstnavatele spočívajícího v porušování zásady rovného zacházení se zaměstnanci při jejich odměňování a zda má v tomto ohledu význam skutečnost, že vedle zaměstnanců označených poškozeným zaměstnancem, kteří vykonávají stejnou práci nebo práci stejné hodnoty za vyšší mzdu, existují zaměstnanci, kterým je při výkonu stejné práce nebo práce stejné hodnoty zaměstnavatelem poskytována nižší mzda než zaměstnancům označeným poškozeným zaměstnancem. Vzhledem k tomu, že tato právní otázka dosud nebyla v rozhodovací praxi dovolacího soudu vyřešena, je dovolání žalované podle ustanovení § 237 o. s. ř. přípustné.

IV.
Důvodnost dovolání

12. 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 žalované není opodstatněné.

13. Projednávanou věc je třeba i v současné době posuzovat – vzhledem k období, za které se žalobce domáhá náhrady škody – podle zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění účinném do 31. 12. 2015 (dále jen „zák. práce“).

14. Podle ustanovení § 16 odst. 1 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.

15. 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) a vyplývá z ní též požadavek, aby vnitřní předpisy či praxe zaměstnavatele bezdůvodně nezvýhodňovaly ani neznevýhodňovaly zaměstnance před ostatními

srovnatelnými zaměstnanci (srov. například odůvodnění rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 26. 5. 2016, sp. zn. 21 Cdo 2863/2015, uveřejněného pod č. 137/2017 Sb. rozh. obč., nebo rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. 12. 2016, sp. zn. 21 Cdo 436/2016).

16. Jednou z oblastí, v nichž jsou zaměstnavatelé povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, je odměňování za práci (poskytování mzdy, platu nebo odměny z dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti).

17. 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).

18. Z ustanovení § 363 zák. práce vyplývá, že § 110 odst. 1 zák. práce je ustanovením, jímž se zapracovávají předpisy Evropské unie 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. 2–5 zák. práce) se sice nelze odchýlit, což ale neplatí, jde-li o odchýlení ve prospěch zaměstnance (srov. § 4a odst. 3 zák. práce). V takovém případě je v souladu se zásadou smluvní volnosti a autonomie vůle, aby zaměstnavatel v individuálním případě platně stanovil, určil nebo sjednal se zaměstnancem odměnu, která přesahuje mzdu jinak poskytovanou za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty. Tato smluvní volnost (autonomie vůle) ale není neomezená, 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 [§ 1a odst. 1 písm. e) zák. práce].

19. Rozpor se zásadou rovného zacházení při sjednávání, stanovení nebo určování mzdy v individuálním případě v porovnání s ostatními zaměstnanci vykonávajícími stejnou práci nebo práci stejné hodnoty 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. Jestliže naopak zaměstnavatel bez věcných důvodů zaměstnanci stanoví, určí 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, které stanoví, že zaměstnavatel je povinen nahradit zaměstnanci též škodu, kterou mu způsobili porušením právních povinností v rámci plnění pracovních úkolů zaměstnavatele zaměstnanci jednající jeho jménem (srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6. 8. 2015, sp. zn. 21 Cdo 3976/2013, uveřejněný pod č. 35/2016 Sb. rozh. obč.).

20. Výše škody způsobené zaměstnanci postiženému nerovným zacházením při poskytování mzdy se určí jako rozdíl mezi mzdou zaměstnance, kterému byla v rozporu se zásadou rovného zacházení stanovena, určena nebo s ním byla sjednána vyšší mzda než postiženému zaměstnanci, který vykonává stejnou práci nebo práci stejné hodnoty, a mzdou postiženého zaměstnance. Je-li zaměstnanců, kterým byla za těchto okolností stanovena, určena nebo s nimi byla sjednána vyšší mzda, více a není-li výše jejich mzdy stejná, je výše škody dána rozdílem mezi mzdou zaměstnance,

kterému byla stanovena, určena nebo s ním byla sjednána nejvyšší mzda, a mzdou postiženého zaměstnance. Tímto způsobem je vyjádřena újma zaměstnance, kterou utrpěl následkem porušení zásady rovného zacházení, neboť kdyby byla tato zásada zaměstnavatelem dodržena, pobíral by (musel by pobírat) postižený zaměstnanec za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty stejnou mzdu jako zaměstnanec s nejvyšší mzdou. Odtud též plyne, že skutečnost, že vedle zaměstnanců, kteří vykonávají stejnou práci nebo práci stejné hodnoty za vyšší mzdu, od níž postižený zaměstnanec odvíjí uplatněný nárok na náhradu škody, existují zaměstnanci, kterým je při výkonu stejné práce nebo práce stejné hodnoty zaměstnavatelem poskytována nižší mzda než těmto zaměstnancům (a vůči kterým je tedy zřejmě rovněž porušována zásada rovného zacházení), není pro určení výše náhrady škody způsobené postiženému zaměstnanci významná. Opačný závěr by vedl k absurdnímu důsledku, že v případě existence zaměstnance, kterému by byla při výkonu stejné práce nebo práce stejné hodnoty zaměstnavatelem poskytována ještě nižší mzda než postiženému zaměstnanci, by postiženému zaměstnanci žádná újma (škoda) nevznikla (nemohla vzniknout).

21. Je samozřejmě věcí dispoziční volnosti postiženého zaměstnance, v jaké výši bude náhradu škody v rámci uvedeným způsobem určeného nároku požadovat (se kterým z více zaměstnanců pobírajících vyšší mzdu za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty se bude „poměřovat“) a jakou výši náhrady škody proto po zaměstnavateli v těchto mezích uplatní.

22. Z uvedeného vztaženo na projednávanou věc vyplývá, že bylo-li v řízení před soudy zjištěno, že žalobcem označení zaměstnanci M. H., M. Š. a K. R. vykonávali u žalované stejnou práci nebo práci stejné hodnoty jako žalobce za mzdu o 3 500 Kč vyšší než žalobce, není z hlediska výše nároku žalobce na náhradu škody způsobené mu žalovanou porušením zásady rovného zacházení významná žalovanou tvrzená okolnost, že zaměstnávala cca 35 jiných zaměstnanců, kteří u ní vykonávali stejnou práci (práci stejné hodnoty) jako žalobce a kteří měli nižší mzdy než žalobcem označení zaměstnanci.

23. Z uvedeného plyne, 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 žalované v části směřující do výroku rozsudku odvolacího soudu o věci samé podle ustanovení § 243d odst. 1 písm. a) o. s. ř. zamítl.