



ČESKÁ REPUBLIKA
ROZSUDEK
JMÉNEM REPUBLIKY

Městský soud v Praze jako soud odvolací rozhodl v senátě složeném z předsedkyně JUDr. Jitky Denemarkové a soudců Mgr. Patricie Adamičkové a Mgr. Pavla Freiberta ve věci

žalobkyně: **Ing. Hana Z.**, narozená dne xxx
bytem xxx
zastoupená advokátem JUDr. Michalem Filipem
sídlem Arbesovo nám. 257/7, 150 00 Praha 5

proti
žalované: **Hypoteční banka, a.s.**, IČO 13584324
sídlem Radlická 333/150, 150 57 Praha 5

o odstranění následků platové diskriminace, k odvolání žalobkyně proti rozsudku Obvodního soudu pro Prahu 5 ze dne 16. dubna 2019, č. j. 4 C 204/2016-313, ve spojení s doplňujícím rozsudkem téhož soudu ze dne 4. 3. 2020, č. j. 4 C 204/2016-374,

takto:

- I. Odvolání proti výroku I. rozsudku soudu I. stupně se **odmítá**.
- II. Rozsudek soudu I. stupně se ve výroku o soudním poplatku II. a v zamítavých výrocích o věci samé III., IV., V. a VII., ve výroku o nákladech řízení VI. a ve výroku o nákladech řízení III. doplňujícího rozsudku **potvrzuje**.
- III. Žalobkyně je **povinna** zaplatit žalované na náhradě nákladů odvolacího řízení 1 800 Kč do tří dnů od právní moci tohoto rozsudku.

Odůvodnění:

1. Rozsudkem ze dne 16. 4. 2019 soud I. stupně připustil změnu žaloby učiněnou podáními ze dne 24. 7. 2018, 2. 4. 2019 a 16. 4. 2019 (výrok I.), uložil žalobkyni povinnost zaplatit za rozšíření žaloby na soudním poplatku částku 2 103 Kč, a to na účet Obvodního soudu pro Prahu 5 do tří dnů od právní moci rozsudku (výrok II.), zamítl žalobu, kterou se žalobkyně domáhala proti žalované zaplacení částky 216 000 Kč s příslušenstvím (výrok III.), zamítl žalobu, kterou se žalobkyně domáhala proti žalované zaplacení částky ve výši 16 113 Kč s úrokem z prodlení v zákonné výši od 10. 12. 2008, částky 6 657 Kč s úrokem z prodlení v zákonné výši od 10. 1. 2009, částky 18 870 Kč s úrokem z prodlení v zákonné výši od 11. 4. 2013, částky 23 214 Kč s úrokem z prodlení v zákonné výši od 11. 4. 2014, částky 8 191 Kč s úrokem z prodlení v zákonné výši od 11. 4. 2014, částky 30 577 Kč s úrokem z prodlení v zákonné výši od 11. 2. 2015, částky 2 587 Kč s úrokem z prodlení v zákonné výši od 11. 4. 2015 a částky 4 693 Kč s úrokem z prodlení v zákonné výši od 11. 7. 2015 (výrok IV.), zamítl žalobu, kterou se žalobkyně domáhala proti žalované zaplacení částky ve výši 10 000 Kč s úrokem z prodlení v zákonné výši od 30. 6. 2016 (výrok V.), a uložil žalobkyni povinnost zaplatit žalované na náhradě nákladů řízení 9 499 Kč do tří dnů od právní moci rozsudku (výrok VI.). Doplnujícím rozsudkem ze dne 4. 3. 2020 soud I. stupně zamítl žalobu, kterou se žalobkyně domáhala proti žalované zaplacení částky 200 Kč, částky 9 959 Kč a úroku z prodlení z částky 8 191 Kč od 10. 1. 2014 do 10. 4. 2014 (výrok VII.), opravil písařskou chybu ve výroku VI. rozsudku ze dne 16. 4. 2019 (výrok II. doplňujícího rozsudku) a rozhodl, že žádný z účastníků nemá právo na náhradu nákladů řízení v souvislosti s vydáním doplňujícího rozsudku (výrok III. doplňujícího rozsudku).
2. Soud I. stupně tak rozhodl o žalobě podané dne 30. 6. 2016, kterou se žalobkyně domáhala odstranění následků platové diskriminace a bossingu s tvrzením, že od roku 2008 do roku 2015 pracovala v call centru žalované, přičemž z důvodu odlišnosti spočívající v jejím věku jí nebyla vyplacena na základní mzdě částka 216 200 Kč, pohyblivá složka mzdy, resp. výkonnostní prémie za roky 2008-2015 ve výši 16 113 Kč. V důsledku šikany jí byla způsobena ztráta na výdělku ve výši 9 959 Kč, neboť v důsledku konfliktu v souvislosti s čerpáním dovolené a následného stresu onemocněla. Za psychickou újmu způsobenou bossingem požadovala odškodnění ve výši 10 000 Kč. Výši doplatku mzdy žalobkyně dovozovala z rozdílu své mzdy a mzdy Zdeňka Ž., když k žalované nastupovali do pracovního poměru téměř ve stejném okamžiku. Žalovaná popírala, že by práce žalobkyně a práce Zdeňka Ž. byla srovnatelná. Výkonnostní bonusy nejsou nárokovou složkou mzdy a bossingem není, pokud žalovaná odmítla schválit žalobkyni dovolenou. Rovněž vznesla námitku promlčení nároků vzniklých před 30. 6. 2013.
3. Soud I. stupně vzal za prokázané, že žalobkyně byla v pracovním poměru u žalované od 1. 10. 2008 a vykonávala druh práce úvěrový analytik v call centru žalované. V rámci jednoho týmu pracovalo přibližně dalších 9 lidí. Žalobkyně neměla znalost angličtiny, která byla výhodou při přijetí do zaměstnání a byla zohledněna již při nástupu do zaměstnání vyšší základní mzdou, shodně tak při odměňování bonusy. Zdeněk Ž. měl znalosti angličtiny na úrovni středně pokročilý. Systém ohodnocování zaměstnanců byl stanoven mzdovým a prémiovým řádem, na jeho podkladě vedoucí oddělení, svědek Martin V., nastavil systém bonusů pro své podřízené a zaměstnance s ním seznámil e-mailem. Pracovní řád pak stanovil pravidla pro čerpání dovolené tak, že zaměstnanci žádají o dovolenou prostřednictvím systému Danae. Absence žalobkyně v zaměstnání dne 4. 2. 2015, která byla původně klasifikována jako neomluvená, byla po schůzce za účasti žalobkyně, V., H. a H. dodatečně v systému Danae schválena, neboť žalobkyně žádanku v systému původně vytvořila, neodeslala ji však, ale měla za to, že o dovolenou požádala. V době od 9. 2. do 9. 3. 2015 byla žalobkyně v pracovní neschopnosti pro výrazné zhoršení depresivních projevů. Do roku 2013 byla žalobkyně dobrou zaměstnankyní, poté šla její výkonnost dolů, byla roztržitá a v komunikaci s klienty zbrklejší.

4. Na podkladě zjištěného skutkového stavu věci soud I. stupně shledal, s odkazem na ust. § 16, § 110 a § 265 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce (dále jen „zákoník práce“) a ust. § 10 zákona č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (dále jen „antidiskriminační zákon“), že žaloba není důvodná. Ve vztahu k nárokům žalobkyně na úslou mzdu a bonusy za roky 2008 až 2015 z důvodu diskriminace ze strany zaměstnavatele, který měl porušit povinnost rovného zacházení se zaměstnanci, soud I. stupně shledal, že rozdíly v odměňování nevykazují zřejmé prvky diskriminace z důvodu věku, ale byly dány jinými faktory tak, aby byly odlišeny rozdílné výkony zaměstnanců a aby zaměstnanci byli motivováni. Odměňování bylo transparentní, bylo stanoveno vnitřním předpisem a zaměstnanci s tímto postupem byli seznámeni. Hlavním rozdílem ve mzdovém ohodnocení jednotlivých zaměstnanců oproti mzdovému ohodnocení žalobkyně byla především absence znalosti anglického jazyka, lepší hodnocení ostatních zaměstnanců za příslušné období, dosavadní praxe před nástupem do pracovního poměru k žalované a rovněž pracovní výkonnost, která se posuzovala podle počtu vyřízených klientských požadavků a kvality vyřízení. Konkrétně v případě Zdeňka Ž., s nímž se žalobkyně porovnávala, bylo prokázáno, že tento zaměstnanec má znalost anglického jazyka a lepší výsledky než žalobkyně. Výše základní mzdy žalobkyně plně odpovídala hodnotě jí vykonávané práce a při jejím odměňování nedocházelo k diskriminaci či nerovnému přístupu. Žalobkyně byla ohodnocována méně než ostatní zaměstnanci z důvodu absence jazykového vybavení, absence odborných zkušeností a poklesu jejího výkonu. Nárok na bonusy nelze přiznat i z toho důvodu, že se jedná o nenárokovou složku mzdy. Ve vztahu k nemajetkové újmě ve výši 10 000 Kč soud I. stupně poukázal na tvrzení žalobkyně, že se cítila v kolektivu dobře, bez problémů, s nikým neměla konflikty a vztahy s Janem H. a Martinem V. se zhoršily po problému s dovolenou dne 5. 2. 2015. Pokud její nadřízení vyžadovali určitý postup při schvalování dovolených, nejedná se o diskriminační jednání, naopak žalobkyně chtěla výjimku pro sebe na rozdíl od ostatních. Ve vztahu k nároku na náhradu ztráty na výdělku ve výši 9 959 Kč za 1 měsíc nemocenských dávek soud I. stupně konstatoval, že se nejednalo o pracovní úraz ani nemoc z povolání, přičemž příčinnou souvislost mezi tvrzenou šikanou a zhoršením zdravotního stavu žalobkyně nedovodil ani z lékařské zprávy MUDr. Vaňka. Vzhledem k tomu, že soud I. stupně neshledal nárok žalobkyně oprávněný, nezabýval se námitkou promlčení, na okraj však zmínil, že v případě že by žalobkyně měla nárok na přiznání určité náhrady, byly by nároky vzniklé před 30. 6. 2013 promlčeny.
5. V souvislosti s rozšířením žaloby o částku 42 046 Kč podáním ze dne 24. 7. 2018 a 2. 4. 2019 soud I. stupně uložil žalobkyni povinnost zaplatit soudní poplatek ve výši 2 103 Kč.
6. O nákladech řízení mezi účastníky rozhodl soud podle § 142 o. s. ř. a plně úspěšně žalované přiznal náhradu nákladů řízení podle vyhlášky č. 254/2015 Sb. za 24 úkonů.
7. Proti rozsudku, a to v celém rozsahu, se odvolala žalobkyně. Vytýkala soudu I. stupně, že neúplně zjistil skutkový stav věci, protože neprovedl všechny navržené důkazy potřebné k prokázání rozhodných skutečností, na základě provedených důkazů dospěl k nesprávným skutkovým zjištěním, nepřihlédl ke skutečnostem, které tvrdila a k důkazům, které označila, a věc neposoudil správně po právní stránce. Předně namítala, že soud I. stupně nezohlednil skutečnost vyplývající z ust. § 133a o. s. ř., a sice že důkazní břemeno ohledně tvrzené absence diskriminace nesla žalovaná a důkazní břemeno neunesla. Pokud pak žalobu zamítl, je jeho rozhodnutí překvapivé. Vytýkala soudu I. stupně, že zcela nekriticky převzal tvrzení žalované, aniž by je ověřil a reálně hodnotil v kontextu provedených důkazů. Řadu důkazů, které navrhla, soud I. stupně zamítl nebo opomenul bez vysvětlení, což činí rozsudek nepřezkoumatelným. Zjištění, na základě kterých soud dospěl k závěru, že nedošlo k nerovnosti v odměňování, nemají oporu v provedeném dokazování. Žádný z jejich 22 mladých kolegů nepracoval v angličtině, roční hodnocení nebyla kritériem pro stanovení výše mezd a v řízení nebyla prokázána neshoda

komparačních kritérií. Rozhodnutí soudu I. stupně je založeno na neprokázaných tvrzeních a neprokázaných svědeckých výpovědích. Výpovědi svědků jsou nevěrohodné, protože před výslechem měli možnost seznámit se se spisem. Nadto ačkoli byli formálně v postavení svědků, fakticky bylo jejich hlavním zájmem obhájit svůj vlastní postup, jednání a chování vůči žalobkyni. I přes nevěrohodnost svědeckých výpovědí bylo podle § 132 o. s. ř. povinností soudu zabývat se celým obsahem jejich výpovědí, v nichž zazněla některá důležitá až zásadní tvrzení podporující verzi žalobkyně, nebo si vzájemně odporují, a rovněž je posoudit v kontextu s dalšími provedenými důkazy. Soud I. stupně si nevyžádal listiny, z nichž lze zjistit výkony jednotlivých pracovníků, ačkoli sám uvedl, že výkonnostní bonusy manažer počítal z přesně změřeného počtu klientských požadavků, které jednotliví pracovníci call centra zpracovali. V této souvislosti poukázala na rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 24. 8. 2006 sp. zn. 21 Cdo 1486/2005. Vytýkala soudu I. stupně, že se nezabýval požadavkem na náhradu škody, i to že námitku promlčení neposoudil jako odporující dobrým mravům. Vůči žalované byla v pozici slabší strany, a i když koncem roku 2014 měla vážné podezření, že je kvůli pobírání důchodu diskriminována, neměla přístup k relevantním informacím, které by jí umožnily domáhat se svého nároku dříve. Informace o žalovaném nároku fakticky vyplývaly až během tohoto řízení, žalovaná dodávala informace postupně a nedodala je úplně. Ze spisu tak nelze zjistit stupeň znalosti angličtiny všech 23 pracovníků, výši jejich mezd a bonusů, výpočty bonusů, odbornost pracovníků při jejich nástupu ani jejich celkovou výkonnost. Žalovaná zneužívala svého silnějšího postavení při stanovení základní mzdy žalobkyně, při výpočtech pohyblivých složek mzdy, při šetření dvou stížností žalobkyně i při sporu a při uplatnění námitky promlčení. Podle žalobkyně by bylo v rozporu s dobrými mravy, kdyby žalovaná ze svého jednání dále profitovala tím, že jí soud přízná ochranu spojenou s následky promlčení. K porovnání své mzdy vybrala zaměstnance Ž., který u žalované pracoval stejně dlouhou dobu. Vzhledem k velmi pomalému růstu jeho mzdy byla jeho mzda v roce 2015 pouze o 700 Kč vyšší než mzda nováčka B.. Náhrada škody, kterou nárokuje je proto škodou minimální a nikoli skutečnou. I tak je vyšší, než činil roční výdělek žalobkyně. Kvůli odlišnosti žalobkyně spočívající ve vyšším věku a s dodatečně účelově a uměle vytvořenou argumentací neznalosti cizích jazyků a při vědomí velmi nízkého rizika odchodu žalobkyně žalovaná žalobkyni mzdově diskriminovala v letech 2008 až 2015. Způsobila jí škodu na výdělcích, nemocenských dávkách i starobním důchodu, který je jediným příjmem žalobkyně. Akceptování námitky promlčení by tak bylo tvrdým postihem v situaci, kdy žalobkyně promlčení nezavinila. Vytýkala soudu I. stupně, že se náležitě nezabýval bonusy, náhradou škody, ani bossingem, nevzal v úvahu tvrzení žalobkyně a relevantní listinné důkazy, a nezkoumal možnou diskriminaci žalobkyně. Z opatrnosti pořídila v červenci 2016 nahrávku z jednání se žalovanou, soud však tento důkaz opomenul. Navrhla, aby odvolací soud změnil napadený rozsudek a žalobě v celém rozsahu vyhověl, popřípadě, aby rozsudek zrušil a věc vrátil soudu I. stupně k dalšímu řízení.

8. Podle žalované je napadený rozsudek věcně správný. Hlavní rozdíly ve mzdovém ohodnocení žalobkyně oproti ostatním zaměstnancům byly dány absencí jazykového vybavení, absencí odborných zkušeností, lepším ohodnocením ostatních zaměstnanců za příslušné období i dosavadní praxi před nástupem. Angličtina nebyla podmínkou pro výkon práce, to však neznamená, že absence její znalosti žalobkyni nemohla být zohledněna v rámci platového ohodnocení. Délka předchozí praxe automaticky nemusí znamenat lepší pracovní výkonnost. Pokud žalobkyně staví výpočet údajné platové diskriminace na srovnání ohodnocení Zdeňka Ž., žalovaná zdůraznila, že platové ohodnocení tohoto zaměstnance odpovídalo hodnotě jím odváděné práce, ale i vyřizováním požadavků anglicky mluvících klientů. Ohradila se proti tomu, že by ovlivňovala svědky, jednání s nimi bylo legitimní a sloužilo ke zjištění skutkových okolností případu. Svědkům bylo doporučeno vypovídat pravdu. Pokud jde o výplatu výkonnostních bonusů, je podle žalované odkaz žalobkyně na rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 24. 8. 2006 sp. zn. 21 Cdo 1486/2005 nepřipadný, neboť vychází z jiného skutkového stavu věci. S odkazem

na mzdový a prémiový řád žalovaná nesouhlasila s tím, že by Martin V. nastavil výpočet bonusů protiprávně. Pokud byly žalobkyni kráceny bonusy, bylo to z důvodu poklesu výkonnosti a ročního hodnocení za rok 2014 a 2015, krácení bylo transparentní a odpovídalo vnitřním předpisům. Soud I. stupně se správně vypořádal i s nárokem na nemajetkovou újmu v důsledku bossingu, žalobkyně netvrdila ani neprokázala ničeho, co by její nárok zakládalo. Správně posoudil i nárok na náhradu ztráty mzdy, neboť žalobkyně neutrpěla pracovní úraz ani nemoc z povolání, zhoršení depresivních projevů nemůže založit příčinnou souvislost mezi konfliktní situací na pracovišti a zdravotním stavem. Souhlasila se závěrem soudu I. stupně, že kdyby nároky žalobkyně existovaly, musely by být promlčené, protože žalobkyně na jednání soudu dne 15. 5. 2018 sama uvedla, že se o údajné ztrátě na bonusech a výši mzdy dozvěděla v dubnu 2014, avšak žalobu podala až v červenci 2016. Promlčení tedy bylo způsobeno jednáním samotné žalobkyně, nikoli z důvodů na straně žalované. Ohradila se také proti tvrzení žalobkyně, že nepředložila požadované listiny, neboť doložila vše, oč byla soudem I. stupně požádána. Pokud jde o námitku, že soud I. stupně neprovedl k důkazu nahrávku zvukového záznamu jednání z července 2016, poukázala na to, že byla provedena na jednání dne 26. 3. 2019. Žalovaná navrhla, aby odvolací soud napadený rozsudek potvrdil a přiznal jí náhradu nákladů odvolacího řízení.

9. Odvolací soud se nejprve zabýval tím, zda odvolání je přípustné v celém svém rozsahu.
10. Podle § 202 odst. 1 písm. d) o. s. ř. odvolání není přípustné proti usnesení, jímž byla nebo nebyla připuštěna změna návrhu.
11. Podle § 218 písm. c) o. s. ř. odvolací soud odmítne odvolání, které směřuje proti rozhodnutí, proti němuž není odvolání přípustné.
12. Výrokem I. napadeného rozsudku soud I. stupně připustil změnu žaloby učiněnou podáními žalobkyně ze dne 24. 7. 2018, 2. 4. 2019 a 16. 4. 2019 a proti takovému rozhodnutí není odvolání přípustné. Odvolací soud proto postupoval podle § 218 písm. c) o. s. ř. a odvolání žalobkyně proti tomuto procesnímu rozhodnutí soudu I. stupně odmítl. Na uvedený právní závěr odvolacího soudu nemá žádný vliv skutečnost, že soud I. stupně poučil žalobkyni o přípustnosti odvolání proti procesnímu rozhodnutí chybně, protože nesprávné poučení o odvolání nemůže založit jeho přípustnost v případě, kdy směřuje proti rozhodnutí, proti němuž není ze zákona přípustné.
13. Proti ostatním výrokům napadeného rozsudku (jakož i doplňujícího rozsudku) je odvolání přípustné, bylo podáno oprávněnou osobou a včas (§ 201, § 204 o. s. ř.), proto odvolací soud přezkoumal z podnětu podaného odvolání rozsudek soudu I. stupně v uvedeném rozsahu, včetně řízení, které jeho vydání předcházelo, postupem podle § 212 a § 212a o. s. ř. a po doplnění dokazování listinami a svědeckou výpovědí (§ 213 odst. 2, 3, § 213a odst. 1 o. s. ř.) shledal, že odvolání žalobkyně není opodstatněné.
14. Soud I. stupně provedl ke zjištění skutkového stavu věci obsáhlé dokazování a to listinami a výslechem svědků. Důkazy hodnotil podle své úvahy, a to každý důkaz jednotlivě a všechny důkazy v jejich vzájemné souvislosti, přihlédl ke všemu, co vyšlo za řízení najevo i k tomu, co uvedli oba účastníci (§ 132 o. s. ř.). V odůvodnění napadeného rozsudku pak uvedl, o které důkazy opřel svá skutková zjištění, jakými úvahami se při hodnocení důkazů řídil, a které z provedených důkazů a z jakých důvodů nakonec nebyly pro posouzení věci podstatné a proč neprovedl navržený důkaz ke zjištění výše náhrady škody (§ 157 odst. 2 o. s. ř.). Soud I. stupně nepochybil, pokud čerpal skutková zjištění i z výpovědi svědků Mgr. Aleny H., Martina V. a Jana H., neboť skutečnost, že jde o zaměstnance žalované, nevede sama o sobě k závěru, že jejich výpověď není pravdivá (srov. rozhodnutí Nejvyššího soudu sp. zn. 2 Cdon 1751/97 uveřejněné

v časopisu Soudní judikatura pod č. 18, roční 1999). Věrohodnost svědků nezpochybňuje ani jejich přiznání, že pověřené zaměstnankyni žalované poskytli informace o věci, které žalovaná potřebovala k vyjádření k žalobě, neboť nebylo prokázáno, ani jinak nevyšlo najevo, že svědci byli ze strany pověřené zaměstnankyně instruováni, jak mají před soudem vypovídat. To opakovaně potvrdil i odvolacím soudem opětovně vyslechnutý svědek Martin V.. Nelogická je pak námitka žalobkyně, že ač jsou svědci nevěrohodní, měl z nich soud I. stupně přesto vycházet, neboť „tam zazněla některá důležitá až zásadní tvrzení, která podporují verzi žalobkyně“. Nedůvodně pak žalobkyně soudu I. stupně vytýkala, že opomenul důkaz nahrávkou jednání z července 2016, neboť z obsahu spisu je zřejmé, že při jednání dne 26. 3. 2019 byl proveden důkaz opisem zkráceného zvukového záznamu na č. l. 252 až 253, kdy předmětem jednání mezi žalobkyní a ředitelkou H. a právníkem C. v červenci 2016 byla výše mzdy žalobkyně, a v bodu 27 odůvodnění napadeného rozsudku vyložil, že z „dalších provedených důkazů týkajících se výše škody“ nezjistil žádné podstatné skutečnosti pro rozhodnutí ve věci.

15. Vzhledem k tomu, že žalobkyně dovozovala tvrzenou diskriminaci v odměňování z rozdílné výše své mzdy a mzdy zaměstnance Zdeňka Ž. (viz podání žalobkyně na č. l. 233 a násl.), v zájmu úplného zjištění skutkového stavu věci odvolací soud považoval za nezbytné zopakovat a doplnit dokazování mzdovými listy Zdeňka Ž. za roky 2009, 2010, 2014 a 2015, pracovním hodnocením Zdeňka Ž. za roky 2008, 2009, 2010 a 2014 a pracovním hodnocením žalobkyně za roky 2009, 2010 a 2014, které oproti soudu I. stupně považoval za právně významné pro posouzení věci, dále životopisem Zdeňka Ž. ze dne 1. 7. 2018, neboť z něj lze zjistit i další významné skutečnosti pro posouzení věci, Mzdovým a prémiovým řádem č. 608/018 ze dne 1. 1. 2013, který platil v rozhodné době, dále pracovní e-mailovou komunikací ze dne 4. 2. 2015 a výsledkem svědka Martina V..
16. Mzdovým a prémiovým řádem č. 608/018 účinným od 1. 1. 2013 vzal soud za prokázané, že za vykonanou práci v dané pracovní pozici nebo funkci přísluší zaměstnanci měsíční základní mzda. Ta se u tarifních zaměstnanců stanoví formou mzdového výměru (čl. 1.4, bod 1 písm. a/). Vedoucí zaměstnanci banky ve smyslu vymezené pravomoci a odpovědnosti podle Podpisového a schvalovacího řádu mohou navrhnout zvýšení nebo snížení základní mzdy zaměstnance v rámci přiznané tarifní třídy, a to na základě zhodnocení jeho pracovních výsledků (výkonnosti, aktivity, řídicích schopností, nedostatků v práci). Zvýšení nebo snížení základních mezd a příplatků se provádí vždy k prvnímu dni následujícího kalendářního měsíce, a to nejméně po dobu 1 měsíce. Zvýšení mezd je možné provádět pouze za předpokladu zdrojového krytí, termíny a úpravy mezd jsou měsíce duben (návaznost na roční hodnocení zaměstnance) a srpen (návaznost na celobankovní analýzu mezd) (čl. 1.4. bod 5). Zaměstnancům ústředí, kteří nemají uzavřenou manažerskou smlouvu, je stanoven pohyblivý bonus, který je vyplácen z prémiového fondu náměstka GŘ a ředitelů odborů přímo podřízených generálnímu řediteli. Prémiový fond je vytvářen následující maximální dotací -16% základních ročních mezd tarifních zaměstnanců (čl. 2 bod 2). Roční bonus je motivační, nenárokový a nemá charakter mimořádné odměny. Jeho výplata je vázána na splnění ukazatelů uvedených v jednotlivých bodech tohoto řádu, popř. je výplata, jeho výpočet a přiznání zaměstnanci vázána na rozhodnutí představenstva. Jeho výše je proměnlivá v závislosti na výsledcích banky a podílu jednotlivých zaměstnanců na plnění úkolů a může být vedoucími zaměstnanci upravována v rámci prémiového fondu svého odboru (čl. 2 bod 3). Výši ročního bonusu navrhuje ředitelé odborů a schvalují náměstci GŘ, resp. generální ředitel u odborů jím řízených. Roční bonus pro odbory ústředí se vyplácí 1x ročně zpětně, s vyúčtováním mzdy za březen následujícího roku, tj. 10. 4. Představenstvo může rozhodnout o výplatě zálohy na roční bonus (čl. 2 bod 4).
17. Zdeněk Ž. vystudoval obchodní akademii v xxx, studium ukončil maturitní zkouškou v roce 2001, dále studoval na Soukromé vyšší odborné škole a střední podnikatelské škole, s.r.o. v xxx, kde studium ukončil absolutoriem v roce 2005. Na jazykové škole v Praze studoval anglický a

německý jazyk, jeho znalosti byly na úrovni angličtina – středně pokročilý, němčina – začátečník. V rozmezí listopadu 2014 až července 2018 postupně pracoval u společností Allianz pojišťovna, a.s. na úseku flotilového autopojištění, Česká kancelář pojistitelů, kde vyřizoval škodní události a DIRECT Pojišťovna, a.s. jako operátor call centra (prokázáno životopisem Zdeňka Ž. ze dne 1. 7. 2008).

18. V roce 2009 činila mzda Zdeňka Ž. 22 000 Kč měsíčně. Mzdu v této výši pobíral až do konce března 2010. Od dubna 2010 činila jeho mzda 24 000 Kč měsíčně. V roce 2014 pobíral měsíční mzdu 24 500 Kč, od září 2014 pak 24 700 Kč měsíčně a mzdu v této výši pobíral až do srpna 2015 (prokázáno mzdovými listy Zdeňka Ž. za roky 2009, 2010 a 2015).
19. Zdeněk Ž. prokázal již po nástupu do pracovního poměru velmi dobrou úroveň znalostí, splňoval předpoklady pro kvalitní výkon práce, své povinnosti plnil na požadované úrovni a ve srovnání s kolegy na stejné pozici vykazoval nadprůměrnou produktivitu práce (prokázáno ročním hodnocením zaměstnance za rok 2008). Pracovní úkoly plnil vždy ochotně a včas, byl kompetentní ke svěřeným úkolům, po část roku 2009 pracoval na pozici zaměřené na obsluhu infolinky a klientských mailových schránek, kde vykazoval nadprůměrnou produktivitu práce. Po změně náplně práce, kdy značnou část pracovních úkolů tvořilo vyjednávání s klienty o úrokových sazbách, produktivita práce byla spíše nižší v porovnání s ostatními kolegy, prostor pro zlepšení byl v rozhodovacích schopnostech a samostatnosti, silnou stránkou však byla telefonická komunikace, dochvilnost, vstřícnost a ochota (prokázáno ročním hodnocením zaměstnance za rok 2009). V následujícím roce Zdeněk Ž. plnil pracovní úkoly vždy ochotně a včas, byl kompetentní ke svěřeným úkolům – vyjednávání s klienty o výši úrokové sazby, telefonické, e-mailové i písemné komunikaci s klienty. Výrazně se zlepšil v organizaci práce, v rozhodovacích schopnostech a samostatnosti. Jeho velmi silnou stránkou byla telefonická komunikace, dochvilnost, vstřícnost a ochota (prokázáno ročním hodnocením zaměstnance za rok 2010). Za rok 2014 byl jeho pracovní výkon ohodnocen známkou 5 (výrazně přesahuje očekávání) u cílů dodržování standardů chování a udržení odchovosti klientů při refixaci pod 18 %, známkou 4 (přesahuje očekávání) u cíle plnění denní normy a známkou 3 (odpovídá potřebám) u cílů dodržování pravidel korespondence a aktivní získávání aktuálních kontaktů klienta. Celkově byl hodnocen jako zaměstnanec, který pečlivě a svědomitě plní všechny zadané úkoly a velice rychle se přizpůsobil náročným podmínkám infolinky poté, co do týmu přešel od kolegů z Přehodnocení (prokázáno ročním hodnocením zaměstnance za rok 2014).
20. Žalobkyně plnila své pracovní povinnosti svědomitě, s ohledem na mezery ve znalosti metodiky však neuměla vždy správně aplikovat metodické postupy na konkrétní případ, což následně generovalo chyby. Zároveň dosahovala nadprůměrné produktivity práce a měla velmi odpovědný přístup k plnění pracovních povinností. Obecně komunikovala dobře, měla však tendenci k nervozitě a horšímu tónu komunikace v případě, kdy klient rychle nepochopil sdělované informace (prokázáno ročním hodnocením zaměstnance za rok 2009). V následujícím roce plnila své pracovní povinnosti svědomitě, ovšem s ohledem na mezery ve znalosti metodiky neuměla vždy správně metodické postupy aplikovat na konkrétní případ, což následně generovalo chyby. Zároveň dosahovala nadprůměrné produktivity práce a měla velmi odpovědný přístup k plnění pracovních povinností. Slabší stránkou bylo příliš uspěchané vedení hovoru a patrná nervozita v okamžiku, kdy klient ihned neporozuměl poskytnuté informaci (prokázáno ročním hodnocením zaměstnance za rok 2010). V roce 2014 bylo zaznamenáno netrpělivé a strohé chování vůči klientům, ale i kolegům na pracovišti. Po upozornění na svém přístupu zapracovala a poté byl bezproblémový, vítán byl další rozvoj v této oblasti. V oblasti cílů – dodržování standardů chování, pravidel korespondence, plnění denní normy, aktivního získávání aktuálních kontaktů klienta a udržení odchovosti klientů při refixaci pod 18 % byla hodnocena známkou 3 (odpovídá potřebám).

21. Výpovědí svědka Martiny V., vedoucího oddělení péče o klienta a nadřízeného žalobkyně, vzal odvolací soud za prokázané (nad rámec toho, co zjistil soud I. stupně), že Zdeněk Ž. přestoupil v dubnu 2010 z oddělení péče o zákazníky z infolinky do oddělení retence, kde musel splňovat další kritéria. Náplň týmů je částečně odlišná, v týmu retence se vyžadují od zaměstnanců obchodní dovednosti, zaměstnanec vyjednává ohledně konkrétního úvěru a snaží se udržet klienty banky za co nejvýhodnějších podmínek pro banku a současně uspokojil nároky klienta, musí podávat veškeré informace, naproti tomu infolinka, kde pracovala žalobkyně, je servisním týmem, který poskytoval obecnější informace, a záležitost byla vyřízena během jednoho dne. Na infolinku se Zdeněk Ž. vrátil v červenci 2014. Při přijímání do pracovního poměru byla dobrá znalost angličtiny výhodou a tato skutečnost byla hlavním kritériem při určování základní mzdy. Pokud byl dostatek finančních prostředků, mohli i následně osoby mající dobrou znalost angličtiny, nebo osoby, které si v průběhu let osvojily lepší znalost angličtiny motivovat zvýšením peněz. Při zvyšování mezd zohledňovali i pracovní hodnocení. Denně docházelo řádově k 4 až 5 hovorům v angličtině na jednoho zaměstnance. Žalobkyně dříve pracovala v call centru, praxe v call centru však nebyla tak důležitá.
22. E-mailovou komunikací mezi žalobkyní a Janem H. ze dne 4. 2. 2015 vzal odvolací soud za prokázané, že na žádost žalobkyně, že potřebuje odejít dříve z důvodu vyzvednutí xxx, odpověděl Jan H. v 15.02 hod „o.k. utíkej“. V 15.21 hod žalobkyně upozornila Jana H., že jí nepotvrdil tu dovolenou na zítřek. V odpovědi z 15.24 hod Jan H. uvedl, že „vzhledem k tomu, že jsme stále ve skluzu, dovolenou Ti zítra bohužel dát nemůžu“.
23. Po zopakování a doplnění dokazování je zjištěný skutkový stav věci způsobitelným podkladem pro rozhodnutí odvolacího soudu. Návrhy žalobkyně na doplnění dokazování odvolacím soudem, konkrétně tabulkou vývoje mezd řadových pracovníků call centra a výkonnostních tabulek za roky 2008 až 2014, odvolací soud zamítl, a to vzhledem k tomu, že žalobkyně odvíjela tvrzenou diskriminaci v odměňování od mzdy Zdeňka Ž. a v tomto směru bylo dokazování provedeno v dostatečném rozsahu, i vzhledem k tomu že ve smyslu ust. 205a o. s. ř. se v odvolacím řízení založeném na systému neúplné apelace jedná o návrhy nepřijatelné.
24. Podle § 110 odst. 1 zákoníku práce za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty přísluší všem zaměstnancům u zaměstnavatele stejná mzda, plat nebo odměna z dohody.

Podle § 110 odst. 2 zákoníku 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.

Podle § 110 odst. 3 zákoníku 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.

Podle § 110 odst. 4 zákoníku 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.

Podle § 110 odst. 5 zákoníku 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.

25. Na podkladě zjištěného skutkového stavu věci odvolací soud shledal správným závěr soudu I. stupně, že žalovaná se vůči žalobkyni nedopustila porušení zásady rovnosti při odměňování. Shodně se soudem I. stupně dospěl odvolací soud k závěru, že rozdíly v ohodnocení jednotlivých zaměstnanců měly věcný důvod spočívající v rozdílném jazykovém vybavení, odborných zkušenostech, hodnocení kvality práce zaměstnanců a přínosu pro zaměstnavatele. Výše základní mzdy i ročního bonusu byla stanovena na základě předem daných pravidel, shodných pro všechny zaměstnance. Žalobkyně dovozovala tvrzenou diskriminaci ze skutečnosti, že měla nižší mzdové ohodnocení než s ní srovnatelný zaměstnanec Zdeněk Ž.. V řízení bylo prokázáno, že zatímco mzda žalobkyně činila po uplynutí prvních třech měsíců pracovního poměru 21 000 Kč měsíčně, mzda Zdeňka Ž. činila 22 000 Kč a od dubna 2010 byla zvýšena o 2 000 Kč na 24 000 Kč měsíčně, takže v roce 2014 rozdíl mezi mzdou žalobkyně (21 000 Kč) a mzdou Zdeňka Ž. (24 500 Kč) činil 3 500 Kč. Žalobkyně mohla vnímat tento rozdíl negativně, v řízení však bylo prokázáno, že tato skutečnost byla odůvodněna tím, že Zdeněk Ž. ovládal anglický jazyk a mohl vyřizovat požadavky anglicky mluvících klientů, a taková práce mu také byla přidělována, či-li co do složitosti a namáhavosti nebyla jeho práce srovnatelná s prací žalobkyně, která anglický jazyk neovládala, a anglicky mluvící klienti jí nemohli být a nebyli přidělováni. K výraznějšímu zvýšení mzdy Zdeňka Ž. oproti žalobkyni pak došlo v roce 2010 po té, co Zdeněk Ž. přestoupil do týmu Přehodnocení, tedy od 1. 4. 2010, kde vykonával práci odlišnou od práce žalobkyně. Zdeněk Ž. byl rovněž lépe hodnocen po pracovní stránce, vykazoval nadprůměrnou produktivitu práce a výsledky jeho práce byly kvalitní, velmi dobře byla hodnocena jeho komunikace s klienty, rovněž se dokázal přizpůsobit podmínkám infolinky poté, co se k 1. 7. 2014 vrátil do útvaru, kde pracovala i žalobkyně. Naproti tomu žalobkyni byly již od počátku vytýkány mezery v odborných znalostech, i když dosahovala nadprůměrné produktivity, postupně i nedostatky v komunikaci s klienty, kdy vykazovala nervozitu a podrážděnost, pokud klient rychle nepochopil sdělované informace, na což musela být upozorňována, aby došlo ke zlepšení a vždy byla hodnocena hůře než Zdeněk Ž.. Žalobkyně vytýkala soudu I. stupně, že náležitě nezohlednil její předcházející sedmiletou praxi v jiných klientských call centrech, v řízení ale bylo prokázáno, že praxe v call centru nebyla až tak důležitá, a v případě žalobkyně nepomohla k lepšímu výkonu práce, neboť žalobkyně měla mezery v odbornosti, projevující se chybovostí. Tuto skutečnost nemohla v jejím ohodnocení převážit ani nadprůměrná produktivita práce. Pracovní výkonnost žalobkyně se pak odrazila i ve výši výkonnostních bonusů, jejichž výpočet byl Martinem V. stanoven v souladu s čl. 2 bod 3 Mzdového a prémiového řádu. Soud I. stupně pak správně poukázal na skutečnost, že výkonnostní bonus je nenárokovou složkou mzdy. Shodně se soudem I. stupně tak odvolací soud shledal, že výše mzdy žalobkyně odpovídala hodnotě jí vykonávané práce a žalovanou nebyla platově znevýhodněna oproti jiným zaměstnancům, nadto z důvodu svého věku. Pokud bylo v řízení prokázáno, že rozdíly ve mzdě zaměstnanců žalované byly dány věcnými důvody, nemohlo dojít k přesunu důkazního břemene ve smyslu ust. § 133a o. s. ř. na žalovanou. Teprve tehdy, kdyby žalobkyně prokázala, že jednáním žalované v oblasti odměňování byla znevýhodněna ve srovnání s jinými zaměstnanci, resp. se Zdeňkem Ž., došlo by k přenosu důkazního břemene na žalovanou k prokázání toho, že vůči žalobkyni neporušila zásadu rovného zacházení (srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11. 11. 2009, sp. zn. 21 Cdo 246/2008). Jestliže soud I. stupně správně shledal výše uvedené požadavky žalobkyně nedůvodnými, není třeba zabývat se (již nadbytečnými) úvahami žalobkyně, zda žalovanou vznesená námitka promlčení je či není v rozporu s dobrými mravy.
26. Soud I. stupně správně posoudil i požadavek žalobkyně na úhradu nemajetkové újmy ve výši 10 000 Kč, neboť v řízení nebylo prokázáno, že by žalobkyně byla obětí bossingu či s ní bylo

zacházeno jinak, než s jiným zaměstnancem ve srovnatelné situaci a to z diskriminačního důvodu. Jestliže od roku 2011 vnitřní předpis stanovil zaměstnancům žalované povinnost postupovat při podání žádosti o dovolenou prostřednictvím systému Danae, pak vyžadování takového postupu po žalobkyni ze strany nadřízených není (nemůže být) bossingem, ale jde o legitimní plnění povinností vedoucích pracovníků daných ust. § 302 písm. f) zákoníku práce zabezpečovat dodržování právních a vnitřních předpisů. Rovněž nelze dospět k závěru, žalovaná byla povinna vyhovět žádosti žalobkyně o zkrácenou pracovní dobu z důvodu vyzvedávání vnučky ze školky, neboť v řízení nebylo tvrzeno (a tak ani prokazováno), že na žalobkyni se vztahuje ust. § 241 odst. 2 zákoníku práce, neboť je zaměstnancem pečujícím o dítě mladší 15 let.

27. Soud I. stupně správně posoudil i požadavek na tvrzenou náhradu za ztrátu na výdělků ve výši 9 959 Kč, neboť v řízení nebylo prokázáno, že by žalobkyně utrpěla pracovní úraz či nemoc z povolání. Pokud by měl být nárok posouzen jako náhrada škody, pak i kdyby žalobkyně byla v pracovní neschopnosti v důsledku nepříznivého zdravotního stavu, který se zhoršil poté, co žalobkyně nepříznivě subjektivně vnímala situaci na pracovišti po konfliktu dne 9. 2. 2015, nárok na náhradu škody ve výši rozdílu mezi mzdou a nemocenskou jí nemohl vzniknout pro absenci protiprávního jednání žalované.
28. Z uvedených důvodů odvolací soud potvrdil podle § 219 o. s. ř. napadený rozsudek soudu I. stupně ve výročí o věci samé III., IV., V. a VII., jakož i ve výroku II. o povinnosti doplatit soudní poplatek v souvislosti s rozšířením žaloby (§ 7 odst. 2 zákona č. 549/1991 Sb., o soudních poplatcích), ve výroku o nákladech řízení VI. a ve výroku o nákladech řízení III. doplňujícího rozsudku, jelikož je věcně správný.
29. O nákladech odvolacího řízení bylo rozhodnuto podle § 224 odst. 1 a § 142 odst. 1 o. s. ř. a jejich náhrada byla přiznána procesně úspěšně žalované. Žalovaná učinila v odvolacím řízení celkem šest úkonů ve smyslu ust. § 1 odst. 3 vyhlášky č. 254/2015 Sb. - vyjádření k odvolání, příprava na jednání, účast na jednání, podání ve věci, příprava na jednání a účast na jednání, za které podle § 2 odst. 3 cit. vyhlášky náleží náhrada ve výši 1 800 Kč (jeden úkon á 300 Kč). Žalobkyně je povinna zaplatit náhradu nákladů řízení v obecné pariční lhůtě (§ 160 odst. 1 o. s. ř.).

Poučení:

Proti tomuto rozsudku lze podat dovolání za podmínek uvedených v ust. § 237 o. s. ř. do dvou měsíců od doručení rozhodnutí odvolacího soudu k Nejvyššímu soudu České republiky v Brně prostřednictvím Obvodního soudu pro Prahu 5.

Praha 2. září 2020

JUDr. Jitka Denemarková v. r.
předsedkyně senátu

Shodu s prvopisem potvrzuje Jana Horáčková.