



ČESKÁ REPUBLIKA
ROZSUDEK
JMÉNEM REPUBLIKY

Městský soud v Praze jako soud odvolací rozhodl v senátu složeném z předsedkyně senátu JUDr. Jany Knotkové, soudkyně JUDr. Kateřiny Kodetové a soudce Mgr. Zdeňka Váni ve věci

žalobkyně: **JUDr. Ilona S.**, narozená xxx
bytem xxx

proti
žalované: **Dopravní podnik hl. m. Prahy, akciová společnost**, IČO 00005886
sídlem Sokolovská 42/217, 190 22 Praha 9

**o zaplacení 160.281 Kč s příslušenstvím,
o odvolání žalobkyně proti rozsudku Obvodního soudu pro Prahu 9 ze dne 10. června
2019, č. j. 17 C 273/2017-54,**

takto:

- I. Rozsudek soudu prvního stupně se potvrzuje.
- II. Žalobkyně je povinna zaplatit žalované na náhradu nákladů odvolacího řízení 900 Kč do tří dnů od právní moci rozsudku.

Shodu s prvopisem potvrzuje Iveta Tomanová.

Odůvodnění:

1. Napadeným rozsudkem soud prvního stupně zamítl žalobu o zaplacení 160.281 Kč s příslušenstvím (výrok I.) a uložil žalobkyni zaplatit žalované do tří dnů od právní moci rozsudku na náhradě nákladů řízení 4.399 Kč (výrok II.).
2. Rozhodl tak o žalobě, kterou se žalobkyně domáhala uvedené částky jako nezaplacené části mzdy za období od ledna do září 2015. Svůj nárok odůvodňovala žalobkyně tak, že pracovala u žalované jako právnická, od 1. 1. 2015 však žalovaná neoprávněně snížila žalobkyni mzdu. Příslušný mzdový výměr žalobkyně odmítla převzít, neboť ke snížení mzdy nebyly dány důvody, nedošlo ke změně zařazení žalobkyně ani změně okruhu jejích úkolů. Nově stanovenou mzdu pak žalobkyně považuje za diskriminační, neboť některým ze zaměstnanců žalované na obdobných pracovních pozicích byla vyplácena vyšší mzda než žalobkyni. Žalobkyně proto podanou žalobou požadovala doplacení rozdílu mezi svojí průměrnou hrubou mzdou dosahovanou v roce 2014 a průměrnou hrubou mzdou dosahovanou po neoprávněném snížení mzdy v roce 2015.
3. Soud prvního stupně v napadeném rozsudku shledal, že žalobkyně pracovala pro žalovanou na pozici „právnická VI.“. Dne 21. 9. 2012 účastnice uzavřely smlouvu o mzdě, dodatkem ze 7. 8. 2013 sjednaly na dobu neurčitou „zaručenou mzdu“ žalobkyně 61.750 Kč měsíčně, dodatkem z 25. 2. 2014 pak sjednaly omezení předchozích ujednání o výši zaručené mzdy do 31. 12. 2014. Před koncem roku 2014 žalovaná předložila žalobkyni mzdový výměr, kterým byla stanovena zaručená mzda žalobkyně od 1. 1. 2015 ve výši 50.170 Kč měsíčně, tento mzdový výměr žalobkyně odmítla převzít. Následně žalovaná předložila žalobkyni mzdový výměr, kterým byla stanovena zaručená mzda žalobkyně od 1. 3. 2015 ve výši 50.500 Kč měsíčně, i tento mzdový výměr žalobkyně odmítla převzít. V období od 1. 1. 2015 do 30. 9. 2015 žalovaná vyplácela žalobkyni mzdu ve výši dle uvedených mzdových výměrů, ke dni 30. 9. 2015 pak pracovní poměr žalobkyně u žalované zanikl. Pravidla pro odměňování zaměstnanců žalované pro rok 2015 byla upravena v kolektivní smlouvě na období 2010–2012 včetně jejích dodatků a ve mzdovém předpisu – pravidla pro odměňování zaměstnanců včetně dodatků. Pro 14. tarifní stupeň, do něhož byla zařazena i žalobkyně, činilo tarifní rozpětí od 1. 3. 2014 od 44.690 Kč do 50.170 Kč, od 1. 3. 2015 pak od 45.670 Kč do 50.530 Kč. Dále soud prvního stupně zjistil, že na právním oddělení žalované v letech 2014–2015 působila vedoucí odboru a 8 právnicků VI. stupně. V roce 2014 mělo z toho šest řadových právnicků mzdu stanovenou dle kolektivní smlouvy, pouze vedoucí odboru, její zástupkyně a žalobkyně byly odměňovány dle smluvního ujednání. V roce 2015 pak mělo mzdu stanovenou dle kolektivní smlouvy sedm řadových právnicků (nyní již včetně žalobkyně), podle smluvního ujednání byly odměňovány pouze vedoucí odboru a její zástupkyně. Ze svědecké výpovědi kolegy žalobkyně Mgr. Milana Z. pak soud prvního stupně zjistil, že pracovní podmínky žalobkyně svědek považoval za nadstandardní, obtížnost její práce pak byla v odpovídající normě.
4. Na podkladě uvedených zjištění soud prvního stupně uzavřel, že nebylo byt' jen v náznaku shledáno, že by se žalovaná vůči žalobkyni dopustila jakéhokoliv diskriminačního jednání. Tvrzení žalobkyně, že některým řadovým právnickům žalované byla základní mzda stanovena smluvně, pak soud prvního stupně shledal nepravdivým, smluvně byla mzda stanovena pouze vedoucí právního odboru a její zástupkyni, což lze s ohledem na jejich postavení a náplň práce

považovat za zcela obvyklé. Byla to naopak žalobkyně, kdo měl v minulosti výsadní postavení, v roce 2014 byla jediným z řadových právníků, komu byla mzda stanovena smluvně a nikoliv dle tarifu. V roce 2015 došlo toliko k narovnání vztahu na úroveň odpovídající ostatním řadovým zaměstnancům. Skutečnost, že žalovaná s žalobkyní neuzavřela smlouvu o výši její zaručené mzdy pro rok 2015 nelze považovat za projev diskriminace, ale pouze za projev smluvní volnosti žalované. Od 1. 10. 2012 do 31. 12. 2014 tedy byla výše mzdy žalobkyně v souladu s § 113 odst. 1 zákoníku práce stanovena smluvním ujednáním účastnic, od 1. 1. 2015 pak již takového smluvního ujednání nadále nebylo, a žalovaná proto zcela po právu stanovila výši zaručené mzdy způsobem upraveným v kolektivní smlouvě. S odkazem na rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 698/2002 soud prvního stupně v této souvislosti zdůraznil, že sjednání mzdy může být ujednáním účastníků omezeno jen na určité stanovené období a po uplynutí tohoto období již nemůže být podkladem pro poskytování mzdy. Nedospějí-li účastníci pracovního poměru k dohodě o mzdových podmínkách, náleží zaměstnanci mzda, která nemůže být nižší, než dle kolektivní smlouvy, nebo než stanoví zákon. Od 1. 1. 2015, resp. 1. 3. 2015, tedy nastala změna výše zaručené mzdy žalobkyně, a nic na tom nemůže změnit ani postoj žalobkyně, která odmítla převzít mzdové výměry. Závěrem soud prvního stupně poznamenal, že bylo ostatně otázkou smluvní volnosti žalobkyně, zda uzavře dodatek ke smlouvě o mzdě z 25. 2. 2014, neboť pokud by k jeho uzavření nepřistoupila, byla by její mzda i pro rok 2015 stanovena smluvně. Z uvedených důvodů soud prvního stupně shledal nárok žalobkyně nedůvodným a žalobu zamítl. O nákladech řízení rozhodl podle § 142 odst. 1 o. s. ř.

5. Proti tomuto rozsudku podala žalobkyně včasné odvolání a uvedla, že soud prvního stupně celou věc posoudil nepřiměřeně formalisticky. Ostatním zaměstnancům žalované, kteří měli uzavřenou smlouvu o mzdě na dobu určitou, byla tato smlouva prodloužena, naproti tomu žalobkyni prodloužena nebyla a mzda jí byla stanovena podle tarifu. Žalobkyně má přitom za to, že pokud měli vybraní zaměstnanci žalované uzavřenu smlouvu o mzdě na dobu určitou a byla jim každý rok prodlužována, měla i žalobkyně nárok na další prodloužení, jelikož i nadále vykonávala stejně složitou a odpovědnou práci, dosahovala stejných pracovních výsledků a nikdy jí nebylo dáno na vědomí, že by měla neuspokojivé pracovní výsledky, nebo že by jí byla přidělována méně složitá práce. Žalobkyně tedy důvodně očekávala obdobný přístup jako u jiných zaměstnanců s totožnou smlouvou o mzdě. Žalobkyně se pak nemůže ztotožnit ani se závěrem soudu prvního stupně, že žádný ze zaměstnanců právního odboru neměl stanovenou smluvní mzdu – žalovaná totiž řádně neprokázala, že JUDr. H., která stanovenou smluvní mzdu měla, vykonávala funkci zástupkyně vedoucí odboru. Žalobkyni je známo, že taková funkce na právním odboru žalované v dané době vůbec nebyla oficiálně zřízena. Soud prvního stupně se touto skutečností nezabýval a naopak vyslechl svědka Mgr. Z., jehož svědectví nebylo relevantní a nebylo ani nestranné. Soud prvního stupně pak též nevyzval žalobkyni, aby doložila své tvrzení, že jsou na právním odboru zaměstnáni pracovníci se sjednanou smlouvou o mzdě. Dále pak soud prvního stupně nepřihlédl k důkazu předloženému žalobkyní, a sice internímu sdělení personálního odboru žalované, které nedoporučuje bez řádného odůvodnění převádět zaměstnance na mzdové tarify. Konečně, žalobkyně nepovažuje za nestranné jednání předsedy senátu, který jí v průběhu řízení několikrát vyzval ke zpětvzetí žaloby.
6. Žalovaná navrhl, aby odvolací soud potvrdil napadený rozsudek a uvedla, že možnost neuzavřít další dodatek ke smlouvě ke mzdě spadala do autonomie vůle žalované a jeho uzavření není možné na žalované vynutit. Nebylo ani povinností žalované odůvodňovat žalobkyni, že předchozí smlouva sjednaná na dobu určitou zanikla. Tvrzení žalobkyně, že ostatním zaměstnancům byla smlouva o mzdě prodloužena, je dle žalované nesrozumitelné a

Shodu s prvopisem potvrzuje Iveta Tomanová.

lživé. Naopak, žalovaná prokázala, že i ostatním zaměstnancům na pozici „právník VI“ byla v roce 2015 určena mzda podle mzdového tarifu. JUDr. H., rovněž pracující na pozici „právník VI“ pak měla uzavřenou smlouvu o mzdě z důvodu, že vykonávala funkci zástupkyně vedoucí – tvrzení žalobkyně, že JUDr. H. takovou funkci nevykonávala, je dle žalované účelové. Žalovaná tak nespátřuje nic diskriminačního na tom, že žalobkyně měla mzdu určenou stejným způsobem jako ostatní pracovníci na shodné pozici, kteří vykonávali stejnou agendu. Žalované pak nejsou známy důvody, na jejichž základě žalobkyně očekávala, že jí bude prodloužena doba trvání její smlouvy o mzdě. Soud prvního stupně pak dle žalované nepochybil, ani pokud neprovedl nerelevantní důkaz interním sdělením personálního ředitele a pokud v průběhu řízení sdělil svůj předběžný právní názor na věc.

7. Odvolací soud přezkoumal ve smyslu ustanovení § 212 a § 212a o. s. ř. napadený rozsudek, jakož i řízení, které předcházelo jeho vydání, a shledal, že odvolání není důvodné.
8. Soud prvního stupně zcela správně zjistil skutkový stav poté, co provedl všechny relevantní důkazy a tyto důkazy hodnotil plně v souladu s § 132 o. s. ř. Nelze se ztotožnit s námitkami žalobkyně proti skutkovému zjištění o tom, že JUDr. H. vykonávala funkci zástupkyně vedoucí právního odboru, které plně odpovídá provedenému důkazu přehledem zaměstnanců právního odboru žalované, jehož obsah ostatně žalobkyně v průběhu řízení před soudem prvního stupně nijak nerozporovala. Uvedené zjištění pak pro rozhodnutí věci nebylo klíčové, neboť i pokud by uvedené tvrzení v řízení skutečně zůstalo neprokázáno, neměnilo by to nic na správnosti právních závěrů soudu prvního stupně (viz níže). Stejně tak pro rozhodnutí věci neplynula zásadní zjištění z výsledku svědka Mgr. Z., jehož věrohodnost žalobkyně v podaném odvolání zpochybňuje – soud prvního stupně při právním posouzení věci nijak nevycházel z hodnocení pracovního nasazení a výkonů žalobkyně ze strany svědka, s nimiž žalobkyně nesouhlasí. Ze svědecké výpovědi tak mělo význam jediné zjištění o tom, že obtížnost práce žalobkyně nebyla v rámci oddělení neobvyklá („odpovídala normě“), které je ovšem zcela v souladu i s tvrzeními samotné žalobkyně. Konečně, relevantní skutková zjištění nevyplývala ani z žalobkyní navrženého a soudem prvního stupně provedeného důkazu interním sdělením personálního odboru žalované, z něž se podává pouze právní názor personálního odboru na otázku změny výše mzdy zaměstnanců, který však po skutkové stránce nemá pro věc žádný význam.
9. Zjištěný skutkový stav pak soud prvního stupně zcela správně posoudil též po právní stránce. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v § 113 odst. 1 jednoznačně upravuje možnost stanovit mzdu zaměstnance buď smluvně, vnitřním předpisem, nebo mzdovým výměrem. Nevyplývá-li tedy výše mzdy ze smluvního ujednání zaměstnance a zaměstnavatele, je zaměstnavatel oprávněn stanovit výši mzdy zaměstnance jednostranně, a to buď vnitřním předpisem, nebo mzdovým výměrem. Jediným limitem je v tomto směru povinnost zaměstnavatele učinit tak předem (§ 113 odst. 3 zákoníku práce), a za dodržení podmínek rovného odměňování zaměstnanců (§ 110), úpravy minimální mzdy (§ 111 zákoníku práce) a popř. nejnižší úrovně zaručené mzdy (§ 112 zákoníku práce).
10. V řízení bylo prokázáno, že pro rok 2015 neexistovalo mezi žalobkyní a žalovanou žádné smluvní ujednání o výši mzdy žalobkyně, neboť smlouva o mzdě byla na základě dodatku z 25. 2. 2014 limitována pouze na dobu určitou do 31. 12. 2014. Uvedený dodatek byl uzavřen předem a platně, žalobkyně ve svých podáních neuvádí žádnou skutečnost, na jejímž základě by bylo možné dovozovat neplatnost tohoto dodatku. Za této situace byla žalovaná oprávněna

Shodu s prvopisem potvrzuje Iveta Tomanová.

stanovit mzdu žalobkyně jednostranně, tedy nezávisle na souhlasu či nesouhlasu žalobkyně (srov. k tomu též soudem prvního stupně přílehně odkazovaný rozsudek Nejvyššího soudu z 5. 12. 2002, sp. zn. 21 Cdo 698/2002), a také tak platně a předem učinila mzdovými výměry doručovanými žalobkyni koncem roku 2014 (mzda od 1. 1. 2015) a 19. 2. 2015 (mzda pro období od 1. 3. 2015). Na jejich řádném doručení pak nic nemění ani skutečnost, že žalobkyně odmítla jejich přijetí (viz § 334 odst. 3 zákoníku práce). Na základě tohoto jednostranného úkonu žalované – mzdového výměru – tak fakticky došlo od 1. 1. 2015 ke snížení základní mzdy žalobkyně oproti předcházejícímu období. Jakkoliv odvolací soud chápe, že žalobkyně mohla takové snížení nést úkorně a popřípadě jej i subjektivně pociťovat jako nespravedlivé, nic to nemění na skutečnosti, že (není-li mzda ujednána smluvně) k takovému snížení základní mzdy zaměstnance je zaměstnavatel oprávněn, a to i tehdy, pokud se snížila výkonnost zaměstnance, jeho pracovní zatížení či výsledky. Podmínkou platného snížení mzdy zaměstnance mzdovým výměrem ze strany zaměstnavatele pak není ani odůvodnění takového kroku.

11. Soud prvního stupně se pak řádně vypořádal i s (poměrně neurčitým) tvrzením žalobkyně o tom, že snížením mzdy byla žalobkyně diskriminována. Žalobkyně předně netvrdila žádný z tzv. „diskriminačních důvodů“ ve smyslu § 2 odst. 3 a 4 zákona č. 198/2009 Sb., antidiskriminační zákon, tj. netvrdila, že by s ní žalovaná v oblasti odměňování zacházela méně příznivě z důvodu rasy, etnického původu, národnosti, pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání, víry, světového názoru, státní příslušnosti, popř. jiného podobně závažného důvodu. Tvrzení žalobkyně o „diskriminaci“ bylo z tohoto důvodu nutné posuzovat spíše jako námitku, že žalovaná vůči ní porušila zásadu rovného odměňování zaměstnanců plynoucí z § 110 zákoníku práce. Ani takto přeformulovaná výtka žalobkyně vůči snížení její mzdy však ve zjištěném skutkovém stavu nenachází žádný podklad. Z uvedeného § 110 odst. 1 zákoníku práce plyne, že zaměstnancům náleží stejná odměna za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty, a tento požadavek byl u žalované zjevně splněn – jak bylo v řízení prokázáno, všichni řadoví zaměstnanci právního odboru žalované byli odměňováni na základě „tarifu“, tj. jejich mzda byla stanovena mzdovými výměry na základě kritérií upravených vnitřními předpisy a kolektivní smlouvou. Rovnost v odměňování je přitom nutné poměřovat právě vůči zaměstnancům, kteří vykonávali stejnou práci jako žalobkyně, nikoliv tedy – jak činí žalobkyně – vůči (nespecifikovaným) jiným zaměstnancům, kteří měli u žalované mzdu stanovenou na základě dohody. Jinak řečeno, z hlediska § 110 zákoníku práce a zásady rovného odměňování je zcela irrelevantní, zda u žalované na jiných pozicích než žalobkyně skutečně měli někteří pracovníci mzdu stanovenou dohodou. Zásadní skutečností je právě to, že žalobkyně byla v roce 2015 odměňována stejně, jako ostatní pracovníci vykonávající stejnou práci. To by přitom platilo i tehdy, pokud by (jak žalobkyně naznačuje v podaném odvolání) kolegyně žalobkyně JUDr. H. skutečně nevykonávala funkci zástupkyně odboru, a byla tak vůči ostatním zaměstnancům nedůvodně zvýhodněna – takového nedůvodného zvýhodnění by se žalobkyně domáhat nemohla. Soud prvního stupně ostatně v této souvislosti velmi přílehně poznamenal, že v roce 2015 došlo pouze k narovnání mzdových poměrů žalobkyně vůči ostatním zaměstnancům, oproti nimž byla do té doby naopak zvýhodněna žalobkyně. Žádné vymahatelné právo žalobkyně na další trvání tohoto zvýhodnění i v roce 2015 nelze vyvodit ze zákoníku práce, ze smluvních ujednání účastníků a už vůbec ne ze zásady rovného odměňování či zákazu diskriminace. Soud prvního stupně proto postupoval zcela správně, pokud žalobu v plném rozsahu zamítl.

12. Z uvedených důvodů odvolací soud postupoval podle § 219 o. s. ř. a napadený rozsudek i jako věcně správný potvrdil, a to včetně správného výroku rozsudku o náhradě nákladů řízení. Pro úplnost odvolací soud dodává, že v postupu soudce, který ve snaze eliminovat riziko

Shodu s prvopisem potvrzuje Iveta Tomanová.

neúspěchu žalobkyně, tuto nabádal ke zvážení vedení sporu a seznámil ji s předběžným názorem soudu, nelze spatřovat důvody podjatosti a jeho vyloučení ve věci.

13.O nákladech odvolacího řízení odvolací soud rozhodl podle ustanovení § 142 odst. 1 ve spojení s § 224 odst. 1 o. s. ř. tak, že právo na jejich náhradu přiznal žalované, která byla v odvolacím řízení plně úspěšná. Náklady žalované v odvolacím řízení činí celkem 900 Kč a sestávají z paušální náhrady hotových výdajů za 3 úkony žalované po 300 Kč podle § 2 odst. 3 vyhl. č. 254/2015 Sb. (vyjádření k odvolání, příprava účasti na jednání a účast na jednání odvolacího soudu). Třídenní lhůtu k plnění odvolací soud stanovil v souladu s § 160 odst. 1 o. s. ř.

Poučení:

Proti tomuto rozsudku lze podat za podmínek uvedených v § 237 o. s. ř. dovolání ve lhůtě dvou měsíců od jeho doručení. Dovolání se podává k Nejvyššímu soudu České republiky prostřednictvím soudu prvního stupně. Přípustnost dovolání zkoumá dovolací soud (§ 239 o. s. ř.).

Praha 5. listopadu 2019

JUDr. Jana Knotková v. r.
předsedkyně senátu