



ČESKÁ REPUBLIKA

ROZSUDEK JMÉNEM REPUBLIKY

Městský soud v Praze jako soud odvolací rozhodl v senátě složeném z předsedy Mgr. Reného Fischera a soudkyň Mgr. Halky Hovorkové a JUDr. Ladislavy Mentbergerové ve věci

žalobce: **Bc. Jan K.**, narozen xxx
bytem xxx
zastoupen advokátem Mgr. Milanem Vaňkátem
sídlem Navrátilova 664/10, 110 00 Praha 1

proti
žalované: **Česká pošta, s.p.**, IČO 47114983
sídlem Politických vězňů 909/4, 225 99 Praha 1
zastoupena advokátem JUDr. Tomášem Bělinou
sídlem Pobřežní 370/4, 186 00 Praha 8

**o zaplacení částky 255 000 Kč s příslušenstvím,
k odvolání žalobce** proti rozsudku Obvodního soudu pro Prahu 6 ze dne 28. 11. 2019,
č. j. 21 C 56/2019-46

takto:

- I. Rozsudek soudu I. stupně se **potvrzuje**.
- II. Žalobce je povinen zaplatit žalované na náhradě nákladů odvolacího řízení částku 23 328,80 Kč k rukám advokáta JUDr. Tomáše Běliny ve lhůtě 3 dnů od právní moci rozsudku.

Odůvodnění:

1. Napadeným rozsudkem soud I. stupně zamítl žalobu, aby žalovaná byla povinna zaplatit žalobci částku 255 000 Kč s úrokem z prodlení ve výši 9,75% ročně od 22. 2. 2019 do zaplacení (výrokem I/), kdy dále uložil žalobci povinnost zaplatit žalované náhradu nákladů řízení ve výši

Shodu s prvopisem potvrzuje Ivana Šmejkalová.

46 657,60 Kč k rukám právního zástupce žalované do 3 dnů od právní moci rozsudku (výrokem II/).

2. Rozhodoval o žalobě na doplacení mzdy za období říjen, listopad, prosinec 2017 z důvodu odpovědnosti žalované za škodu, která měla být žalobci způsobena tím, že byl diskriminován při odměňování za práci ve své pozici vedoucího odboru dopravy, když fakticky vykonával stejnou práci jako Patrik Z., který byl v pozici ředitele sekce řízení dopravy nebo ředitel sekce rozvoje a monitoringu PS či ředitele sekce Business Development.
3. Soud I. stupně po provedeném dokazování předně konstatoval, že mezi účastníky není sporu o tom, že žalobce byl u žalované v pracovním poměru od 1. 12. 2009 na pozici ředitel odboru metodická podpora provozních činností, dne 1. 8. 2011 byl žalobce jmenován na pracovní pozici ředitel odboru doprava. S účinností od 1. 11. 2014 byl změněn název sekce řízení dopravy na sekce majetek a s účinností od 1. 1. 2015 došlo ke změně názvu pozice zastávané žalobcem z ředitele odboru dopravy na *vedoucí odboru dopravy*. Základní složka mzdy žalobce činila v období od 1. 12. 2009 do 31. 7. 2012 částku ve výši 64 000 Kč a individuální bonus ve výši 16 000 Kč, v období od 1. 8. 2012 do 30. 9. 2018 činila základní složka mzdy žalobce částku 72 000 Kč a individuální bonus ve výši 18 000 Kč. V rozhodném období pracovní místo zastávané původně Patrikem Z. již neexistovalo, bylo zrušeno. Žalovaná obdržela od žalobce předžalobní výzvu.
4. Dále soud I. stupně provedl obsáhlé dokazování listinami, kdy konkr. skutková zjištění s příslušným odkazem na důkazní prostředek, ze kterého čerpal, uvedl pod body 5 až 18 odůvodnění svého rozsudku. Konstatoval, že po právní stránce je nutné zabývat se tím, zda žalovaná naplnila prvý z předpokladů odpovědnosti žalované za škodu dle § 265 zák. č. 262/2006 Sb., zákoníku v práci, v platném znění (dále jen „zákoník práce“), totiž zda porušila ve vztahu k žalobci povinnost stanovenou § 110 zákoníku práce, tj. povinnost poskytovat za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty všem zaměstnancům stejnou mzdu. Zdůraznil, že žalobce se domáhá náhrady škody za období říjen, listopad, prosinec 2017, kdy je třeba, aby k porušení výše uvedené povinnosti došlo v tomto rozhodném období. Nelogickým je tedy tvrzení žalobce, že byl diskriminován či finančně znevýhodněn oproti Patriku Z. za situace, že Patrik Z. v rozhodném období již několik let nebyl zaměstnancem žalované a pracovní místo zastávané Patrikem Z. bylo k 1. 1. 2016 zrušeno. Žalobce tak oproti P. Z. či Oldřichu V., který jej nahradil a zastával pozici ředitele sekce majetku, kdy již oba nebyly v pracovním poměru k žalované, nemohl být jakkoli znevýhodněn a žalovaná se tak nemohla dopustit porušení § 110 zákoníku práce ve vztahu k těmto osobám. Navíc pracovní pozici vedoucího odboru dopravy a pracovní pozici ředitele sekce řízení dopravy, resp. sekce majetku nelze považovat za stejnou práci či práci stejné hodnoty, neboť pracovní pozice ředitele sekce majetku byla přímo nadřazená pozici vedoucího odboru dopravy. Ředitel Sekce majetku byl tedy oprávněn dávat žalobci pokyny k práci a oprávněn a povinen kontrolovat jeho práci, případně koordinovat jeho práci s jinými jemu podřízenými organizačními jednotkami. Naopak žalobce z titulu své pracovní pozice ředitele sekce majetku nemohl udílet žádné pokyny k práci ani samozřejmě jeho práci kontrolovat, koordinovat či organizovat. Žalobce tak nevykonával „v podstatě stejnou práci“, neboť se vztahem nadřazenosti a podřízenosti se pojí odlišná míra odpovědnosti a náročnosti dané pozice. Uvedené vyplynulo i z popisu pracovních činností typových pozic ředitele sekce a vedoucího odboru, když pracovní pozice ředitel sekce patří do skupiny vyššího managementu, oproti pozici vedoucího odboru, jež patří do managementu středního, především však ředitel sekce odpovídá za řízení a organizace práce příslušného útvaru, tj. celé sekce včetně podřízených odborů, naopak vedoucí odboru odpovídá pouze za řízení a organizaci svého odboru. Navíc zaměstnanec na pozici ředitele sekce odpovídá za efektivní využití zdrojů pro svěřené činnosti, tj. zaměstnanec na pozici ředitele sekce odpovídá i za efektivní využití finančních zdrojů, když tuto odpovědnost zaměstnanec na typové pozici vedoucího odboru nemá, a to ani za situace, že daný odbor je podřízen nikoli sekci, nýbrž

přímo divizi. Náročnost a zodpovědnost práce je u obou pracovních pozic odlišná. Dále soud I. stupně uzavřel, že z provedeného dokazování jednoznačně vyplývá, že náplň práce ve výše uvedených třech pozicích byla v rozhodném období z věcného hlediska zcela jiná, když náplň práce ředitele sekce Business Development kromě typových činností vyplývajících z popisu typové pozice ředitele sekce spočívala v identifikaci nových obchodních a produktových příležitostí, ve vyhledávání a strategickém posuzování obchodních příležitostí a budování obchodních vztahů. Náplň práce ředitele sekce rozvoj a monitoring PS kromě typových činností vyplývajících z popisu typové pozice ředitele sekce se týkala rozvoje podniku v oblasti Pobočkové sítě a pracovní náplň žalobce se týkala oblasti nákupu, provozu a údržby vozového parku žalované. Práci žalobce a ředitelů výše uvedených sekcí nelze považovat ani za práci stejné hodnoty, jak vyplývá z popisu pracovních činností typových pozic ředitele sekce a vedoucího odboru. Shrnul, že vzhledem k tomu, že do pracovní náplně ředitelů sekce patřila i odpovědnost za efektivní využití zdrojů pro svěřené činnosti, když tuto odpovědnost zaměstnanec na typové pozici vedoucí odboru nemá, je zřejmé, že se nemůže jednat o práci stejné hodnoty ve smyslu § 110 odst. 2 zákoníku práce, neboť náročnost a zodpovědnost pracovní pozice ředitelů výše uvedených sekcí je z tohoto důvodu jednoznačně vyšší.

5. Soud I. stupně dále konstatoval, že břemeno tvrzení spočívající v uvedení náplně práce pracovních pozic, jež žalobce označil za komparátory, tíží žalobce s tím, že žalobce přes poučení soudem dle § 118a odst. 1 o. s. ř. tato skutková tvrzení řádně nedoplnil. Rozhodně nelze připustit opačný postup navržený žalobcem, tj. provádět důkazy s tím, že na základě zjištění učiněných z těchto důkazů bude žalobce tvrdit či doplňovat svá skutková zjištění.
6. Námitku žalobce, že jeho pracovní pozice byla pouze formálně označena jako vedoucí odboru, avšak fakticky se jednalo o sekci, neboť organizační útvar žalobce pro toto splňoval předpoklady, soud I. shledal nesprávnou a v rozporu s provedeným dokazováním. Jednak manažerská smlouva žalobce platná v rozhodném období ani popis jeho pracovní činnosti neobsahovala odpovědnost za efektivní využití zdrojů pro svěřené činnosti, kdy této skutečnosti odpovídá i fakt, že žalobce neměl stanoven ekonomické ukazatele pro výplatu individuálního bonusu (na rozdíl od manažerů vyšší třídy). Dále vzal v potaz skutečnost, že dle Organizačního řádu ze dne 26. 4. 2017 (ŘA 1/2015 – verze 7.0) účinného od 1. 5. 2017 dle čl. 3.2.6. odst. 4 je pro zařazení jednotky do konkrétní úrovně řízení rozhodující hledisko okruhu působnosti, dimenze, důležitosti a hospodárnosti v rámci žalované. Je tedy na žalované, aby si výše uvedená kritéria sama posoudila a rozhodla o zařazení jednotky do konkrétní úrovně řízení. Dle Organizační struktury žalované platné od 1. 1. 2016 pak Odbor dopravy nesplňoval kritéria existence organizační jednotky typu sekce, neboť mu nebyl podřízen žádný (další) odbor a byla mu podřízena pouze 4 oddělení, když dle čl. 3.2.6 odst. 5 Organizačního řádu jsou kritéria pro označení OJ sekcí podřízenost 2 organizačních jednotek, z nichž je minimálně 1 odbor, nebo 7 podřízených OJ nebo týmů s regionální působností.
7. Ze všech těchto důvodů soud I. stupně uzavřel, že žalovaná neporušila § 110 zákoníku práce, žalobce byl odměňován v souladu s manažerskou smlouvou, tedy i předpoklad škody absentuje, proto žalobu s ohledem na nedůvodnost zamítl.
8. O náhradě nákladů řízení rozhodl soud I. stupně dle § 142 odst. 1 zák. č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád (dále též jen „o. s. ř.“) dle úspěchu ve věci, žalované přiznal náhradu jí vzniklých nákladů, jejichž výpočet uvedl v odůvodnění svého rozsudku, na který odvolací soud pro stručnost odkazuje.

9. Rozsudek napadl odvoláním žalobce z důvodů uvedených v ustanovení § 205 odst. 2 písm. c), d), e), f) a g) o. s. ř. V první řadě namítl, že soud I. stupně řádně nezjišťoval okolnosti rozhodné pro posouzení věci, poukázal na rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 436/2016 s tím, že v tomto kontextu vytknul soudu I. stupně, že nezjišťoval okolnosti týkající se např. náročnosti práce na vzdělání, nárok na praktické znalosti a dovednosti, složitost předmětu práce a pracovní činnosti, organizační a řídicí náročnosti, složitosti organizačních a pracovních vztahů, smyslovou a duševní zátěž či třeba působení negativních vlivů práce, když zjišťování nezbytných okolností rozhodných pro posouzení věci bylo přes rozsáhlost provedení dokazování spíše formální. Žalobce přitom uvedl, že oproti komparátorům vykonával práci vyšší složitosti, odpovědnosti, namáhavosti, avšak pobíral proti nim menší mzdu. Přibude-li totiž některému zaměstnanci práce a téměř veškeré pracovní povinnosti jiného zaměstnance (žalobci přibyla veškerá pracovní náplň p. Z.a), mělo by tomu odpovídat navýšení jeho mzdy či případná organizační změna. Dále soudu I. stupně odvolatel vytýká, že přes informační deficit soud neposkytl žalobci žádnou součinnost při zajišťování některých listin, čímž porušil zásadu nestrannosti. Situaci bylo možno řešit institutem tzv. vysvětlovací povinnosti strany žalované, když žalobce neměl dostatek informací k obsahu manažerských smluv obou dalších komparovaných pozic, kdy břemeno tvrzení i dokazování ohledně obsahu náplně práce komparátorů mělo přejít na stranu žalovanou. V tomto směru odkázal na judikaturu Ústavního soudu, kterou citoval, včetně doktríny k tomu se vztahující. Odvolatel namítl, že skutkový stav zůstal neúplně zjištěný, když soud prvního stupně neprovedl navržené důkazy, když dle žalobce mají potenci k předmětu řízení. Dále odvolatel žádal prostřednictvím odvolacího soudu, aby byla žalovaná vyzvána k předložení manažerských smluv ředitele sekce Rozvoj a monitoring PS a sekce Business Development za období roku 2014 až 2018. Dále odvolatel soudu I. stupně vytkl nesprávné hodnocení důkazů dle § 132 o. s. ř., kdy navrhl opětovné provedení důkazu odvolacím soudem s tím, že uvedl jejich výčet na straně 7 svého odvolání. Nesouhlasí se závěrem soudu I. stupně, že žalobce neměl mít odpovědnost za efektivní využití zdrojů pro svěřenou činnost, když v tomto směru odkázal na čl. 2 manažerské smlouvy, obsahující odkaz na vnitropodnikové předpisy. Žalobce byl v pozici v organizační úrovni G-2, tedy přímo podřízen řediteli, kdy dle odst. 3.2.3 odpovídal za efektivní využití pro svěřené činnosti. Ostatně činnost žalobce vedla k odhalení závadného jednání některých zaměstnanců, o čemž byla veřejnost informována. Žalobce akcentuje skutečnost, že řídil 4 oddělení skládající se z 12 týmů s regionální působností (cca 240 lidí), zatímco pro organizační jednotku typu „odboru“ stačilo pouze 6 podřízených, kdy politické napojení některých zaměstnanců a jejich lepší postavení je obecně známou skutečností. Žalobce dále navrhl důkaz znaleckým posudkem, který by odborně posoudil dotčené práce, respektive pracovní náplně a též rozčlenil dle náročnosti a dalších hledisek uvedených v ustanovení § 110 odst. 2 až 5 zákoníku práce. Žalobce je přesvědčen, že jeho práce měla dokonce vyšší hodnotu než právě práce ředitele sekce Rozvoj a monitoring PS a ředitele sekce Business Development, proto je třeba porovnat více než jen obecné popisy pracovních činností, ale skutečné faktické pracovní náplně volných pozic. Žalobce navrhl odvolacímu soudu, aby rozsudek prvostupňového soudu odvolací soud zrušil a věc mu vrátil k dalšímu řízení.
10. Žalovaná navrhla potvrzení rozsudku soudu I. stupně z důvodu věcné správnosti. Rozsudek soudu I. stupně je řádně odůvodněný, srozumitelný, podložený relevantními důkazy s odpovídajícími právními závěry. V projednávaném případě byla shledána odlišnost pracovních srovnávaných pozic v takovém rozsahu, že nelze uvažovat o diskriminačním jednání žalované.
11. Odvolací soud po zjištění, že odvolání je přípustné, bylo podáno včas osobou k tomu oprávněnou, že splňuje náležitosti uvedené v § 205 o. s. ř., přezkoumal napadený rozsudek a řízení, které jeho vydání předcházelo, a to způsobem vyplývajícím z § 212 o. s. ř. a § 212a odst. 1 a 5 o. s. ř., mimo jiné jej tedy přezkoumal i z důvodů, které nebyly v odvolání uplatněny (§ 212a odst. 1 o. s. ř.), kdy dospěl k závěru, že odvolání žalobce není důvodné.

12. Soud I. stupně si pro své rozhodnutí opatřil dostatek podkladů, učinil z nich správná skutková zjištění a věc správně posoudil i po stránce právní. Soud I. stupně své skutkové závěry srozumitelně a přesvědčivě vyjádřil v odůvodnění napadeného rozsudku, náležitým způsobem se vyrovnal s námitkami účastníků, které uplatnili v průběhu řízení, když rovněž bezchybně vyložil, které skutečnosti má a které nemá za prokázány a proč. Rozsudek soudu I. stupně, který je pečlivě odůvodněn, tak mohl být dostatečným podkladem i pro rozhodnutí odvolacího soudu ve věci.

13. Odvolací soud předně neshledal namítaný odvolací důvod podle § 205 odst. 2 písm. c) o. s. ř., když z obsahu spisu nebyly zjištěny vady, které by mohly mít za následek nesprávné rozhodnutí ve věci a žalobce ostatně žádné takovéto vady ani neoznačil (§ 212a odst. 5 věta druhá o. s. ř.).

Dále odvolatel namítl odvolací důvod uvedený v § 205 odst. 2 písm. d) o. s. ř., kdy soud I. stupně neúplně zjistil skutkový stav věci, neboť neprovedl navržené důkazy k prokázání rozhodných skutečností, konkr. manažerských smluv ředitelů sekce Rozvoj a monitoring PS a sekce Business Development za období roku 2014 až 2018, organizační strukturou žalované platnou od 2. 5. 2018, výslech Tomáše H., Libora Ch. a p. P..

14. Odvolací soud ve shodě se soudem I. stupně uzavírá, že žádný z těchto důkazů nemá potenciál vztahující se k podstatným skutečnostem majících vliv na hmotněprávní posouzení věci, proto jestliže soud I. stupně navržené důkazy neprovedl, postupoval z hlediska procesní ekonomie sporu správně a z hlediska nepotřebnosti takových důkazů naprosto přiléhavě, jak bude vysvětleno ještě dále.

15. Žalobce dále uplatnil odvolací důvod podle § 205 odst. 2 písm. e) o. s. ř. Odvolací soud konstatuje, že soud I. stupně provedl dokazování v dostatečném rozsahu potřebném ke zjištění skutkového stavu, důkazy učinil postupem podle § 122 a násl. o. s. ř. a skutkový děj, který z nich zjistil, je s nimi v souladu. Důkazy řádně zhodnotil podle zásad uvedených v § 132 o. s. ř., tedy každý důkaz jednotlivě a všechny ve vzájemných souvislostech s přihlédnutím ke všemu, co vyšlo za řízení najevo. Skutková zjištění mají v provedených důkazech oporu; soud I. stupně přesvědčivě vysvětlil, které skutečnosti vzal za prokázané a které nikoli, tedy učinil správná skutková zjištění a na základě provedených důkazů dospěl ke správnému skutkovému závěru. Tento odvolací důvod tak naplněn není.

16. Pokud jde o námitky žalobce směřující proti způsobu hodnocení důkazů, jakož i proti učiněným skutkovým zjištěním, nutno připomenout, že zde platí ústavní princip nezávislosti soudů (čl. 82 Ústavy ČR), resp. nezávislosti soudců při výkonu své funkce (čl. 82 odst. 1 Ústavy) z něhož vyplývá i zásada volného hodnocení důkazů (včetně toho zda bude nějaký důkaz proveden či opakován). Dle názoru odvolacího soudu hodnocení důkazů soudem I. stupně, resp. jeho závěry přijaté na základě takto zjištěného skutkového stavu nevykazují znaky libovůle, neboť nemají výraz zjevného faktického omylu či logického excesu (vnitřního rozporu), ani nejsou založeny na neúplném (nedostatečném) dokazování.

17. Odvolací soud je oprávněn zasáhnout do hodnocení důkazů soudem prvního stupně pouze tehdy, jestliže hodnocení důkazů soudem I. stupně neodpovídá postupu vyplývajícímu z ustanovení § 132 o. s. ř. Domnívá-li se odvolací soud, že by provedené důkazy měly být hodnoceny odlišně, než se stalo za řízení před soudem I. stupně, je povinen je zopakovat, a to včetně tzv. pominutých důkazů, které soud I. stupně sice provedl, ale nehodnotil je, ač tak měl učinit. Odvolací soud zde může dokazování i doplnit o důkazy, které dosud nebyly provedeny,

Shodu s prvopisem potvrzuje Ivana Šmejkalová.

ledaže by se jednalo o doplnění dokazování příliš rozsáhlé. V případě, že odůvodnění rozhodnutí soudu I. stupně navíc neodpovídá požadavkům uvedeným v ustanovení § 157 odst. 2 o. s. ř., neboť neobsahuje všechny informace, které by z hlediska ustanovení § 132 o. s. ř. mělo obsahovat, není zopakování důkazů provedených soudem I. stupně ani doplnění dokazování možné a odvolací soud je povinen vždy rozhodnutí soudu I. stupně zrušit a věc mu vrátit k dalšímu řízení. Jestliže však hodnocení důkazů soudem I. stupně respektuje zásady vyplývající z ustanovení § 132 o. s. ř., byl by za této situace v rozporu se zákonem takový postup odvolacího soudu, který by rozhodnutí soudu prvního stupně zrušil a uložil by mu, aby se v dalším řízení zabýval možným jiným hodnocením těchto důkazů (usnesení Nejvyššího soudu ČR ze dne 26. 6. 2017, sp. zn. 21 Cdo 1472/2017). Pro úspěch odvolání totiž zásadně nepostačuje, nabízí-li odvolatel, na základě svého vlastního hodnocení důkazů, toliko jiný (alternativní) závěr o skutkovém stavu, než který byl učiněn v přezkoumávaném rozhodnutí.

18. Odvolací soud pak neshledal ani odvolací důvod podle § 205 odst. 2 písm. f) o. s. ř., když žalobce ostatně v případě tohoto odvolacího důvodu ani nevymezil, proč zjištěný skutkový stav neobstojí, resp. v čem by měl spočívat nový důkaz či skutečnost, které nastaly po vyhlášení či vydání rozhodnutí soudu I. stupně, tento odvolací důvod proto rovněž dán není. Jestliže žalobce namítl k provedení důkazu znalecký posudek za účelem posouzení dotčených prací z hlediska jejich pracovní náplně, náročnosti, složitosti a dalších kritérií, pak jde v prvé řadě o nepřípustné novum dle § 205a o. s. ř., neboť žalobce byl při jednání před soudem I. stupně dne 28. 11. 2019 řádně poučen podle § 119a odst. 1 o. s. ř. a nejde o žádnou ze zákonných výjimek podle § 205a, nicméně nutno s odkazem na níže uvedené předeslat, že ani s přípustností takového důkazního prostředku tvrzené znevýhodněné odměňování a mzdová diskriminace žalobce v poměrech projednávané věci s ohledem na učiněná skutková zjištění obstát nemůže.
19. Především však žalobce soudu I. stupně vytkl nesprávné právní posouzení věci (/§ 205 odst. 2 písm. g) o. s. ř.). Právní posouzení je nesprávné, jestliže soud na správně zjištěný skutkový stav aplikuje nesprávnou právní normu, příp. aplikuje správnou právní normu, ale nesprávně ji vyloží, popř. neaplikuje adekvátní právní normu.
20. Na zjištěný skutkový stav je třeba aplikovat zákoník práce č. 262/2006 Sb. ve znění účinném do 31. 5. 2018 (dále jen zákoník práce, ve zkratce zák. práce – poznámka odvolacího soudu).
21. Podle ustanovení § 1a písm. e) zák. práce mezi základní zásady pracovněprávních vztahů patří rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace.
22. Podle § 110 zák. práce za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty přísluší všem zaměstnancům u zaměstnavatele stejná mzda, plat nebo odměna z dohody (odst. 1). 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 (odst. 2). 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 (odst. 3). Pracovní výkonnost se posuzuje podle intenzity a kvality prováděných prací, pracovních schopností a pracovní způsobilosti a výsledky práce se posuzují podle množství a kvality (odst. 5).
23. Citované ustanovení je v zák. práce uvedeno na základě Směrnice Rady Evropských společenství č. 75/117/ES ze dne 10. února 1975, o sblížení právních předpisů členských států týkajících se uplatňování zásady stejné odměny za práci pro muže a ženy, která ukládá členským státům

přijmout do svých vnitrostátních právních systémů opatření, která umožní všem zaměstnancům dosáhnout stejné odměny za stejnou práci, za práci stejné hodnoty (srov. též § 1 písm. c/ a § 1a písm. e/ zák. práce).

24. Dojde-li v pracovněprávních vztazích k diskriminaci, má zaměstnanec právo se po zaměstnavateli domáhat, aby bylo upuštěno od diskriminace, aby byly odstraněny následky diskriminace, aby mu bylo dáno přiměřené zadostiučinění nebo aby mu byla poskytnuta náhrada nemajetkové újmy v penězích, popř. aby mu byla nahrazena škoda (§ 265 odst. 2 zák. práce). Škoda, kterou je zaměstnavatel povinen zaměstnanci nahradit, může spočívat též v ušlém výdělků zaměstnance, který by mu jinak náležel, kdyby nedošlo k diskriminačnímu jednání ze strany zaměstnavatele (resp. jeho zaměstnanců jednajících jeho jménem) [srov. rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 7. 7. 2010, sp. zn. 21 Cdo 1743/2009].
25. Domáhá-li se zaměstnanec po zaměstnavateli, aby upustil od jeho diskriminace, aby odstranil její následky, aby mu dal přiměřené zadostiučinění nebo aby mu poskytnul náhradu nemajetkové újmy v penězích, popř. aby mu nahradil škodu vzniklou diskriminací, má zaměstnanec v občanském soudním řízení procesní povinnosti tvrzení a důkazní o tom, že byl (je) jednáním zaměstnavatele znevýhodněn ve srovnání s jinými (ostatními) zaměstnanci tébož zaměstnavatele [srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11. 11. 2009, sp. zn. 21 Cdo 246/2008]. Usnadnění důkazní situace ve prospěch zaměstnance se v ustanovení § 133a odst. 1 o. s. ř. projevuje v tom, že stačí, aby zaměstnanec tvrdil, že toto závadné jednání (bude-li z jeho strany prokázáno) bylo motivováno některým ze zákonem stanovených diskriminačních důvodů, aniž by byl dále povinen tuto motivaci prokázat, neboť ta se předpokládá, ovšem je vyvratitelná, prokáže-li se v řízení opak (k tomu srov. obdobně nález Ústavního soudu sp. zn. Pl. ÚS 37/04 ze dne 26. 4. 2006, uveřejněný pod poř. č. 92 ve Sbírce nálezů a usnesení Ústavního soudu, ročník 2006). Ustanovení § 133a odst. 1 písm. a) o. s. ř. nelze vykládat tak, že by se přesunutí důkazní povinnosti na druhého účastníka (zaměstnavatele nebo potenciálního zaměstnavatele) týkalo celého tvrzení účastníka o jeho diskriminaci, tedy že by zaměstnanci (uchazeči o zaměstnání) stačilo pouze skutkově tvrdit, že došlo k závadnému (diskriminačnímu) jednání zaměstnavatele a že na zaměstnavateli by bylo prokázat, že k takovému jednání nedošlo. *Zaměstnanec (uchazeč o zaměstnání) musí v občanském soudním řízení nejen tvrdit, ale i prokázat, že s ním skutečně bylo zacházeno závadným (znevýhodňujícím) způsobem; neprokáže-li toto tvrzení, nemůže v řízení uspět* [zde srov. rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 230/2015 ze dne 24. 3. 2016 či usnesení Nejvyššího soudu ze dne 3. 7. 2012 sp. zn. 21 Cdo 572/2011].
26. Soud I. stupně správně zaměřil svou pozornost ke zkoumání té skutkové okolnosti, zda žalovaná postupovala při poskytování odměny svým zaměstnancům *na stejné pracovní pozíci* v rozhodném období rovným způsobem, tj. zda žalovaná znevýhodnila žalobce tím, že by mu poskytla za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty nižší mzdu. Soud I. stupně dospěl k nespornému skutkovému závěru, že prvý komparátor – p. Patrik Z. (ředitel sekce řízení dopravy) v rozhodném období již nebyl zaměstnancem žalované, jeho pracovní místo bylo, jak zjistil soud I. stupně provedeným dokazováním, k 1. 1. 2016 zrušeno s tím, že jmenovaný odstoupil z funkce ředitele sekce v dubnu 2014. Soud I. stupně se nemylí, pokud správně dovodil, že žalovaná se závadného (znevýhodňujícího) chování ve vztahu k žalobci nemohla v rozhodném období říjen, listopad, prosinec 2017 dopustit, neboť komparátor již žádnou práci v tomto období pro žalovanou nevykonával.
27. Pokud jde o další dvě komparované pozice v předmětném období - ředitele sekce Rozvoj a monitoring PS a ředitele sekce Business Development, pak soud I. stupně na základě provedeného dokazování zjistil, že *odbor dopravy* je podřízen divizi správa majetku, mezi základní úkoly odboru dopravy patří: metodicky řídit a organizovat činnosti v oblasti nákupu (ve spolupráci s úsekem NZ), provozu, řízení, údržby, oprav, a likvidace vozového parku

žalované, sledovat a vyhodnocovat výsledky činností v uvedených oblastech a navrhnout příslušná opatření, zpracovávat podklady pro centrální výběr dodavatelů. Odboru doprava je podřízeno oddělení územní dopravy (Praha, Jihozápad, Severovýchod, Morava). Základní činnosti *sektoru Business Development* jsou následující: a) identifikace nových obchodních a produktových příležitostí, b) zpracování, aktivní vyhledávání a strategické posuzování obchodních příležitostí, c) vytváření obchodních modelů a budování obchodních vztahů. Sekce Business Development je přímo podřízená divizi Obchod a marketing. *Sekce rozvoj a monitoring PS* je přímo podřízena úseku řízení PS a mezi základní činnosti sekce rozvoj a monitoring PS patří následující: navrhnout rozvoj podniku v oblasti Pobočkové sítě XX, koordinovat a monitorovat její implementaci, organizovat a zabezpečovat činnosti v oblasti architektury a hodnocení pobočkové sítě, návrhů efektivního fungování, simulace dopadů manažerských rozhodnutí, provádět analýzu aktuálního stavu Pobočkové sítě XX, předávat návrhy na optimalizaci a podklady pro její další rozvoj, účastnit se v projektech s dopadem do Pobočkové sítě XS, zajišťovat standardizaci v oblasti Pobočkové sítě XX. Z uvedeného je zřejmé, že ať už je úroveň řízení organizační jednotky jakékoliv (vedoucí odboru – ředitel sekce), nejedná se u srovnávaných pozic o stejnou práci ani o práci stejné hodnoty, když činnost komparovaných oborů je diametrálně odlišná.

28. Je-li žaloba stavěna na tvrzení, že žalobce byl znevýhodněn v oblasti odměňování na základě svého světového názoru, neboť u něj není dána žádná politická příslušnost či jiné napojení na některou z politických stran, když byl na pozici vedoucího zaměstnance (srov. § 11 zák. práce) odměňován toliko jako vedoucí odboru (střední management) a nikoliv jako ředitel sekce (vyšší management), byť rozsah řízení jemu podléhající organizační jednotky je roven řízení sekce, pak tuto skutečnost neprokázal. Bez ohledu na to, že řízení odboru dopravy nemá v organizační struktuře žalované srovnatelný odbor či sekci z hlediska *předmětu práce* a kritérií obsažených v ustanovení § 110 odst. 1 zák. práce, jakož i z hlediska množství podřízených osob, kterým mohl žalobce v rozhodném období ukládat pracovní úkoly, organizovat, řídit a kontrolovat jejich práci a dávat jim k tomu účelu závazné pokyny, lze souhlasit se soudem I. stupně, že je výhradně věcí žalované, jakým způsobem má nastavenou vlastní organizační strukturu svých zaměstnanců. Zákonným kritériem pro srovnatelnou mzdu je bezpochyby organizační a řídicí náročnost, nicméně konkrétní úroveň řízení dle těchto hledisek je dána okruhem působnosti, dimenze, důležitosti a hospodárnosti v rámci žalované stanovené Organizačním řádem účinným pro rozhodné období, tj. ze dne 26. 4. 2017 účinným od 1. 5. 2017 (ŘA-1/2015 – verze 7.0). Odvolatel se mýlí, pokud je přesvědčen, že soudy mohou provést ingerenci v otázce odměňování zaměstnanců dle hospodářského přínosu toho kterého z vedoucích zaměstnanců v organizační struktuře zaměstnavatele, a to i kdyby měly podklady na základě posouzení odborné otázky k náročnosti a složitosti výkonu funkce vedoucího zaměstnance, již se dovolává žalobce. Je totiž výhradně věcí zaměstnavatele, jaká je jeho organizační struktura v návaznosti na okruh působnosti s ekonomickými aspekty a potřeba jejího řízení. Organizační struktura žalované ke dni 1. 1. 2016 pak odpovídá tomu, že organizační jednotka dopravy je svou povahou jen odborem a nikoliv sekcí. Optikou míry hospodářského přínosu žalované pak v rámci sjednané mzdy v manažerské smlouvě ze dne 25. 7. 2012 žalobce neměl (na rozdíl od manažerů vyšší třídy na pozici ředitelů sekcí) stanoven vedle základní měsíční mzdy též individuální bonus v závislosti na ekonomickém ukazateli žalované, ale na individuálním přínosu. Odvolací soud v úplnosti odkazuje na argumentaci soudu I. stupně, s níž se pro stručnost zcela ztotožňuje. Diskriminaci pak nelze spatřovat pouze v tom, že žalobce vykonával „více práce“ než jiní zaměstnanci, jak žalobce dovozuje. Jak odvolací soud vysvětlil výše, v organizační struktuře žalovaného nelze najít pozici shodnou s pracovním zařazením žalobce, která by tak byla srovnatelná.
29. Ze všech těchto důvodů soud I. stupně správně uzavřel, že k závadovému jednání žalované v oblasti odměňování svých zaměstnanců nedošlo, kdy veškeré důkazní návrhy žalobce, jakož

i jeho procesní návrhy k přenosu důkazního břemene na žalovanou ve světle shora řečeného ztrácí na opodstatnění. Ani odvolací důvod podle § 205 odst. 2 písm. g) o. s. ř. tak není dán.

30. Odvolací soud uzavírá, že závěr soudu I. stupně o tom, že nárok žalobce na náhradu škody pro porušení povinnosti poskytovat odměnu svým zaměstnancům na stejné pracovní pozici v rozhodném období rovným způsobem dle § 110 ve spojení s § 265 odst. 2 zák. práce ve výši 255 000 Kč s úrokem z prodlení dle § 1958 odst. 2 o. z. je neopodstatněným, je správný. Jak je rozebráno výše, právní posouzení věci tak, jak jej soud I. stupně učinil, je správné. Odvolací soud z uvedených důvodů rozsudek soudu I. stupně potvrdil podle § 219 o. s. ř. jako věcně správný, včetně věcně správného nákladového výroku, který je v souladu s § 142 odst. 1 o. s. ř.
31. O nákladech odvolacího řízení bylo rozhodnuto podle § 142 odst. 1 o. s. ř. za použití § 224 odst. 1 o. s. ř., jejich náhrada byla přiznána v této fázi řízení úspěšně žalované. Tyto náklady jsou tvořeny odměnou právního zástupce žalobce za dva úkony právní služby spojené s vyjádřením k odvolání a účastí na jednání po 9 340 Kč (§ 7 bod 6., § 8 odst. 1 a § 11 odst. 1 písm. g) a k) vyhl. č. 177/1996 Sb. – advokátní tarif), ke každému z těchto úkonů ještě náleží paušální náhrada na výdaje advokáta ve výši 300 Kč (§ 13 odst. 4 tarifu), s navýšením o 21 % sazbu DPH k nákladům právního zastoupení ve výši 4 048,80 Kč (§ 137 odst. 1 a 3 písm. a) o. s. ř. za použití § 224 odst. 1 o. s. ř.) náklady žalované v odvolacím řízení představují částku 23 328,80 Kč. Tyto náklady žalované bylo žalobci za užití § 149 odst. 1 o. s. ř. ve spojení s § 224 odst. 1 o. s. ř. uloženo zaplatit k rukám právního zástupce žalované (výrokem ad II/).

Poučení:

Proti tomuto rozsudku lze podat dovolání do dvou měsíců ode dne doručení rozhodnutí odvolacího soudu k Nejvyššímu soudu ČR prostřednictvím soudu, který ve věci rozhodoval v I. stupni, a to za podmínek uvedených v § 237 o. s. ř.

Praha 3. června 2020

Mgr. René Fischer, v. r.
předseda senátu

Shodu s prvopisem potvrzuje Ivana Šmejkalová.