

Judikát NS 21 Cdo 436/2016

Soud:	Nejvyšší soud
Datum rozhodnutí:	12/20/2016
Spisová značka:	21 Cdo 436/2016
ECLI:	ECLI:CZ:NS:2016:21.CDO.436.2016.1
Typ rozhodnutí:	ROZSUDEK
Heslo:	Diskriminace Mzda (a jiné obdobné příjmy)
Dotčené předpisy:	§ 16 odst. 1 předpisu č. 262/2006Sb. ve znění do 30.06.2012 § 109 předpisu č. 262/2016Sb. ve znění do 30.06.2012 § 110 předpisu č. 262/2006Sb. ve znění do 30.06.2012
Kategorie rozhodnutí:	C

21 Cdo 436/2016

ČESKÁ REPUBLIKA

ROZSUDEK

JMÉNEM REPUBLIKY

Nejvyšší soud České republiky rozhodl v senátě složeném z předsedy senátu JUDr. Jiřího Doležila a soudců JUDr. Mojžíry Putny a JUDr. Ljubomíra Drápala v právní věci žalobce F. C., zastoupeného Mgr. Přemyslem Pechlátem, advokátem se sídlem v Českých Budějovicích, Heydukova č. 505/3, proti žalovanému Zemědělskému družstvu Podkleťan Křemže se sídlem v Křemži, Chlum č. 178, IČO 00109959, zastoupenému JUDr. Milanem Šišolákem, advokátem se sídlem v Českých Budějovicích, Biskupská č. 129/1, o upuštění od nerovného zacházení a o odstranění jeho následků, vedené u Okresního soudu v Českém Krumlově pod sp. zn. 7 C 268/2012, o dovolání žalobce proti rozsudku Krajského soudu v Českých Budějovicích ze dne 28. července 2015 č. j. 19 Co 1305/2015-420 opravenému usnesením Krajského soudu v Českých Budějovicích ze dne 11. září 2015 č. j. 19 Co 1305/2015-433, takto:

I. Dovolání žalobce se zamítá.

II. Žalobce je povinen zaplatit žalovanému na náhradě nákladů dovolacího řízení 5 300 Kč do tří dnů od právní moci tohoto rozsudku k rukám JUDr. Milana Šišoláka, advokáta se sídlem v Českých Budějovicích, Biskupská č. 129/1.

Odůvodnění:

Žalobce se žalobou podanou u Okresního soudu v Českém Krumlově dne 11. 10. 2012 (změněnou se souhlasem soudu prvního stupně podáním doručeným tomuto soudu dne 14. 6. 2013) domáhal, aby byla žalovanému uložena povinnost „upustit od nerovného zacházení se žalobcem, projevujícího se v odlišném způsobu nastavení úkolové mzdy na různých pracovištích žalovaného, zejména pak v nastavení způsobu stanovení výše úkolové mzdy žalobce jako ošetřovatele skotu v telelníku Třísov oproti ostatním zaměstnancům žalovaného pracujícím na obdobných pozicích v ošetřovně mladého skotu Chlum“ a „odstranit následky nerovného zacházení se žalobcem tím, že mu zaplatí částku ve výši 51 997 Kč“ s úrokem z prodlení ve výši 7,75 % z částek a za dobu, jež rozvedl. Žalobu zdůvodnil zejména tím, že pracuje u žalovaného v pracovním poměru založeném pracovní smlouvou ze dne 22. 2. 2008 a sjednaném na dobu neurčitou jako ošetřovatel skotu v telelníku Třísov, že podle bodu 11 pracovní smlouvy mu náleží mzda podle vnitřního mzdového předpisu, který pro rok 2012 stanovil, že je oprávněn nad rámec základní mzdy pobírat odměny ve výši 100 Kč na 100 kg přírůstku, a že tato odměna byla proti roku 2011, kdy činila 200 Kč na 100 kg přírůstku, snížena na polovinu. Žalobce má za to, že postup žalovaného je v rozporu s ustanovením § 16 odst. 1 zákoníku práce, neboť ostatním zaměstnancům žalovaného pracujícím na „obdobných (či dokonce méně náročných) pracovních pozicích“ je mzdovým předpisem přiznána výrazně vyšší odměna než žalobci (např. 148 - 177 Kč za 100 kg přírůstku v „OMD Chlum“), která navíc pro rok 2012 nebyla nijak snížena, přičemž podle ustanovení oddílu III čl. 1 odst. 2 kolektivní smlouvy vyššího stupně uzavřené pro rok 2012 mezi Zemědělským svazem České republiky, jehož je žalovaný členem, Českomoravským svazem zemědělských podnikatelů a Odborovým svazem pracovníků zemědělství a výživy „zaměstnancům, kteří vykonávají stejnou práci nebo práci stejné hodnoty, náleží stejná mzda“. Uvedl, že je v rozporu se zákonem i kolektivní smlouvou nedůvodně diskriminován, není s ním zacházeno stejným způsobem jako s ostatními

zaměstnanci žalovaného na obdobných pozicích a důvody, pro které byla jeho pracovní odměna snížena, mu buďto nejsou sdělovány, nebo jsou hledány důvody „zástupné či nepravdivé“, a že proto požaduje v návaznosti na pravidelné měření přírůstků (vážení), jímž byly zjištěny půlroční přírůstky jím ošetřovaného skotu za první pololetí „letošního“ roku, aby mu byl žalovaným vyplacen rozdíl mezi doposud vyplacenou mzdou a mzdou, jež odpovídá zjištěnému přírůstku a „přiměřeně upravenému mzdovému předpisu“, za měsíce únor až červen 2012 ve výši 51 997 Kč.

Žalovaný zejména uvedl, že od 1. 2. 2012 změnil vnitřní mzdový předpis pro místo ošetřovatele skotu v teletníku Třísov zastávané žalobcem tak, že snížil odměnu žalobce v souvislosti s přírůstky hmotnosti skotu v návaznosti na jeho výkrm o jednu polovinu, neboť dosavadní odměna žalobce na tomto místě neodpovídala náročnosti jím vykonávané práce, a že srovnání odměňování žalobce s odměňováním zaměstnance v odchovně mladého dobytka ve Chlumu je nepřipadné, neboť množství práce v této odchovně je o cca 40 % větší než v teletníku v Třísově.

Okresní soud v Českém Krumlově rozsudkem ze dne 19. 12. 2014 č. j. 7 C 268/2012-371 žalobu zamítl a rozhodl, že žalobce je povinen zaplatit na náhradu nákladů řízení žalovanému 36 713 Kč k rukám advokáta JUDr. Milana Šišoláka a České republice „na účet Okresního soudu v Českém Krumlově“ 12 601,18 Kč. Vycházel ze zjištění, že žalobce pracuje u žalovaného jako ošetřovatel v teletníku Třísov, že podle pravidel pro odměňování pro rok 2011 měl ošetřovatel býků v odchovně mladého dobytka Chlum (dále jen „OMD Chlum“) za přírůstky „odměnu“ 134 Kč a „prémie“ 43 Kč na 100 kg a ošetřovatel v teletníku Třísov „odměnu“ 150 Kč a „prémie“ 50 Kč na 100 kg, že podle vnitřního mzdového předpisu pro rok 2012 byla v teletníku Třísov stanovena „odměna“ 100 Kč na 100 kg přírůstků, že v roce 2012 měl žalobce v teletníku Třísov na starosti průměrně 171,673 dobytčích jednotek a zaměstnanec v OMD Chlum 263,660 dobytčích jednotek a že výše mzdy střídajících pracovníků je téměř shodná s výší mzdy žalobce, a že zjištění učiněných ze znaleckého posudku znalce v oboru zemědělství doc. Ing. Miroslava Maršálka, CSc., který rozdělil náročnost práce do tří oblastí (rozsah nebo potřeba mechanizované práce, rozsah a potřeba práce manuální a psychická náročnost související s nutnou péčí o zvířata a bezpečnost práce), že při ošetřování telat převažuje ruční práce v rozsahu 71,3 % času z jednotlivých pracovních výkonů a mechanizovaná práce činí 28,7 %, že ve výkrmně byků Chlum převažuje mechanizovaná práce v rozsahu 52,2 % a ruční práce představuje 47,8 % pracovního času, že ve výkrmně byků je nutné věnovat větší pozornost bezpečnosti práce při zacházení se zvířaty a že rozhodujícími faktory ovlivňujícími výši přírůstků telat a mladého skotu jsou výživa z hlediska kvalitativního i kvantitativního, zdravotní stav zvířat, jejich věk, plemenná příslušnost, pohlaví, způsob ustájení, mikroklimatické podmínky prostředí, velikost a hlavně stálost skupin v ustájení, vyrovnanost skupin z hlediska hmotnosti, kvalita péče ošetřovatele a jeho vztah ke zvířatům, přičemž většinu těchto faktorů nemůže ošetřovatel v obou chovech ovlivnit. Soud prvního stupně dále vycházel ze závěrů znalce, že z pohledu porovnání obou sledovaných chovů je zřejmé, že ačkoliv se v obou případech jedná o chov jednotlivých kategorií skotu, je pracnost a náročnost prováděných prací z hlediska bezpečnosti práce navzájem velmi obtížně srovnatelná, že oba pracovníci vykonávají v zásadě stejné činnosti, jen podíl jejich ruční a mechanizované práce v obou provozech je odlišný, když práce v teletníku je fyzicky náročnější a z hlediska manipulace se zvířaty a bezpečnosti práce jsou v obou chovech naprosto odlišné požadavky, a že ačkoliv na obou pracovištích je výsledkem pracovního procesu množství ošetřovaných zvířat a jejich hmotnostní přírůstek, není možné považovat oba provozy z hlediska pracovní náročnosti za srovnatelné. Na základě zjištění, že oba provozy jsou navzájem odlišné z hlediska pracovní náročnosti i požadavků na bezpečnost práce a že „nelze stanovit společnou rovnici zahrnující množství vynaložené práce a dosaženého přírůstku“, kterou by bylo možné použít pro výpočet mzdy v obou provozech, dospěl soud prvního stupně k závěru, že žalovaný svým postupem zajišťuje rovné zacházení se zaměstnanci vykonávajícími práce ošetřovatele v teletníku Třísov (tj. se žalobcem a „střídači“) a pracovníky OMD Chlum.

K odvolání žalobce Krajský soud v Českých Budějovicích rozsudkem ze dne 28. 7. 2015 č. j. 19 Co 1305/2015-420 opraveným usnesením ze dne 11. 9. 2015 č. j. 19 Co 1305/2015-433 potvrdil rozsudek soudu prvního stupně a rozhodl, že žalobce je povinen zaplatit žalovanému na náhradu nákladů odvolacího řízení 6 960 Kč k rukám advokáta JUDr. Milana Šišoláka. Poté, co doplnil dokazování pravidly odměňování žalovaného pro rok 2011 platnými od 1. 1. 2011 a pro rok 2012 platnými od 1. 2. 2012, zjistil, že ke změně pravidel odměňování v živočišné výrobě nedošlo pouze u žalobce, u kterého byla snížena sazba úkolové mzdy ze 150 Kč na 100 kg přírůstku na částku 100 Kč na 100 kg přírůstku a který již nemá v roce 2012 stanovené prémie, ale že mzda byla snížena i u jiných provozů a že prémie jsou stanoveny pouze pro některé z provozů žalovaného a nepobírají je automaticky všichni zaměstnanci v živočišné výrobě. Odvolací soud shledal správným postup soudu prvního stupně, který posuzoval, zda pracoviště žalovaného v teletníku Třísov a v OMD Chlum jsou srovnatelná a zda tedy práce vykonávané žalobcem a práce vykonávané zaměstnanci žalovaného v OMD Chlum jsou pracemi stejnými či pracemi stejné hodnoty ve smyslu § 110 zákoníku práce, a na základě zjištění učiněných soudem prvního stupně a závěrů znalce doc. Ing. Miroslava Maršálka, CSc., dospěl shodně k závěru, že práce žalobce jako ošetřovatele skotu v teletníku Třísov není „z hlediska mzdového“ srovnatelná s prací ošetřovatele skotu v OMD Chlum, a že se proto ze strany žalovaného nejedná o nerovné zacházení v oblasti odměňování ve smyslu ustanovení § 16 odst. 1 a § 110 zákoníku práce, jestliže žalovaný vnitřním mzdovým předpisem stanovil odlišnou sazbu úkolové mzdy pro žalobce pracujícího v teletníku Třísov oproti jiným zaměstnancům žalovaného pracujícím v OMD Chlum.

Proti tomuto rozsudku odvolacího soudu podal žalobce dovolání. Namítá, že právní hodnocení odvolacího soudu týkající se otázky, zda se jedná o práci stejnou nebo práci stejné hodnoty, není založeno na komplexním posouzení všech srovnávacích kritérií obsažených v ustanovení § 110 zákoníku práce, neboť znalec „selektivně“ vybral pouze tři dílčí kritéria (fakticky dvě) a odvolací soud měl další kritéria (složitost práce, odpovědnost a namáhavost, pracovní podmínky, pracovní výkonnost a výsledky práce) hodnotit podle své vlastní úvahy vycházející ze vzájemné provázanosti všech provedených důkazů a zejména pak z detailního časového snímku prací obsaženého ve znaleckém posudku, případně měl dokazování doplnit o důkazy další. Má za to, že „nejjednodušším argumentem svědčícím o této stejnosti či stejné hodnotě“ je uplatnění takzvaných „střídačů“, tedy zaměstnanců, kteří bez jakékoliv další kvalifikace, proškolení, jiných nároků na rozvržení pracovní doby, pracovní způsobilosti, množství či kvalitu práce jsou ze strany žalovaného běžně vysíláni za tím účelem, aby nahrazovali výpadky ošetřovatelů skotu na jednom či druhém pracovišti v době nemoci či dovolených stálých zaměstnanců. Uvedl, že „stěžejní“ je výklad rozdílu pojmů „stejná práce“ a „práce stejné hodnoty“, a že i přesto že se v případě teletníku Třísov a OMD Chlum nemůže jednat o práci naprosto totožnou ve všech dílčích aspektech, rozhodně se jedná o práci srovnatelnou, respektive minimálně stejně hodnotnou, a to o ošetřování skotu, u něhož se jednotlivé dílčí činnosti provádějí vždy stejně. Dovolatel považuje porovnávané provozy – teletník Třísov a OMD Chlum – z hlediska kritérií obsažených v ustanovení § 110 zákoníku práce za „naprosto“ srovnatelné a snížení mzdy oproti roku 2011 a oproti mzdě dosahované v OMD Chlum považuje za protizákonné z důvodu nerovnosti v přístupu k těmto dvěma porovnávaným zaměstnancům (provozům). Vytýká soudům, že své závěry o srovnatelnosti pracovních pozic „bezvýhradně“ přejímají ze závěrů znalce, přestože otázka „srovnatelnosti posuzovaných pozic“ je otázkou právní, že nezhodnotily provedený listinný důkaz náčrtem půdorysu stájí, kterým by byl znevěrohodněn závěr znalce o „míře (ne)bezpečnosti práce na porovnávaných pracovištích“, a že neprovedly důkaz ohledáním stájí, který by „do celého případu vnesl nepoměrně více

světla než samotný znalecký posudek". Je přesvědčen, že pokud se úkolová mzda odvíjí pouze od hmotnostního přírůstku, kterého je náročnější docílit u mladšího skotu než u staršího, měl by být za 1 kg přírůstku odměňován lépe a ne hůře než ošetřovatelé v OMD Chlum. Žalobce navrhl, aby dovolací soud zrušil rozsudky soudů obou stupňů a aby věc vrátil soudu prvního stupně k dalšímu řízení.

Žalovaný navrhl, aby dovolací soud dovolání žalobce odmítl, nebo zamítl, neboť soudy provedly „úplná a správná zjištění stran předmětné věci“ a „následně provedly správné právní posouzení“.

Nejvyšší soud České republiky jako soud dovolací (§ 10a občanského soudního řádu) věc projednal podle zákona č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění účinném do 31. 12. 2013 (dále jen „o. s. ř.“), neboť řízení v projednávané věci bylo zahájeno přede dnem 1. 1. 2014 (srov. čl. II bod 2 zákona č. 293/2013 Sb., kterým se mění zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony). Po zjištění, že dovolání proti pravomocnému rozsudku odvolacího soudu bylo podáno oprávněnou osobou (účastníkem řízení) ve lhůtě uvedené v ustanovení § 240 odst. 1 o. s. ř., se nejprve zabýval otázkou přípustnosti dovolání.

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

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 vyřešena právní otázka posouzena jinak (§ 237 o. s. ř.).

Z hlediska skutkového stavu bylo v projednávané věci zjištěno (správnost skutkových zjištění soudů přezkumu dovolacího soudu – jak vyplývá z ustanovení § 241a odst. 1 a § 242 odst. 3 věty první o. s. ř. – nepodléhá), že žalobce pracuje u žalovaného jako ošetřovatel v teletniku Třísov, že podle pravidel odměňování pro rok 2011 platných od 1. 1. 2011 měl ošetřovatel býků v OMD Chlum odměnu 134 Kč a prémii 50 Kč na 100 kg přírůstku a ošetřovatel v teletniku Třísov odměnu 150 Kč a prémii 50 Kč na 100 kg přírůstku, že podle pravidel odměňování pro rok 2012 platných od 1. 2. 2012 byla v teletniku Třísov stanovena odměna 100 Kč na 100 kg přírůstku a žalobce již neměl stanovené prémii, že v roce 2012 měl žalobce v teletniku Třísov na starosti průměrně 171,673 dobytčích jednotek (telata) a zaměstnanec v OMD Chlum 263,660 dobytčích jednotek (býci a jalovice), že při ošetřování telat převažuje ruční práce v rozsahu 71,3 % času z jednotlivých pracovních výkonů a mechanizovaná práce činí 28,7 %, že v OMD Chlum převažuje mechanizovaná práce v rozsahu 52,2 % a ruční práce představuje 47,8 % pracovního času a že v OMD Chlum je nutné věnovat větší pozornost bezpečnosti práce při zacházení se zvířaty, neboť býci jsou pro ošetřovatele nebezpečnější a při manipulaci s nimi hrozí úraz. Žalobce se domáhá, aby mu byl vyplacen rozdíl mezi doposud vyplacenou mzdou a mzdou, jež odpovídá „zjištěnému přírůstku a přiměřeně upravenému mzdovému předpisu“, za měsíce únor až červen 2012 ve výši 51 997 Kč s tím, že tato částka „by navíc žalobci náležela na odměně v případě, že by byl odměňován stejným způsobem jako v minulém roce a zejména pak stejným způsobem, jakým jsou i v letošním roce odměňováni ostatní zaměstnanci pracující na obdobných pozicích“.

Za tohoto stavu věci závisí napadený rozsudek odvolacího soudu mimo jiné na vyřešení otázky hmotného práva, jaké okolnosti jsou významné při posuzování, zda jde o nerovné zacházení při odměňování zaměstnanců za práci. Protože tato právní otázka v rozhodování dovolacího soudu dosud nebyla ve všech souvislostech vyřešena, je dovolání proti rozsudku odvolacího soudu podle ustanovení § 237 o. s. ř. přípustné.

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 České republiky (aniž by mohl přihlídnout k námitkám, kterými dovolatel zpochybňuje správnost skutkových zjištění soudů, neboť takovými námitkami nelze dovolání vzhledem k ustanovení § 241a odst. 1 o. s. ř. odůvodnit) dospěl k závěru, že dovolání žalobce není opodstatněné.

Projednávanou věc je třeba i v současné době posuzovat – vzhledem k tomu, že se žalobce po žalovaném domáhá uspokojení nároku (doplatku mzdy), který mu měl vzniknout v souvislosti s výkonem práce u žalovaného v období od 1. 2. 2012 do 30. 6. 2012 – podle zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění zákonů č. 585/2006 Sb., č. 181/2007 Sb., č. 261/2007 Sb., č. 296/2007 Sb. a č. 362/2007 Sb., nálezu Ústavního soudu č. 116/2008 Sb. a zákonů č. 121/2008 Sb., č. 126/2008 Sb., č. 294/2008 Sb., č. 305/2008 Sb., č. 306/2008 Sb., č. 382/2008 Sb., č. 286/2009 Sb., č. 320/2009 Sb., č. 326/2009 Sb., č. 347/2010 Sb., č. 427/2010 Sb., č. 73/2011 Sb., č. 180/2011 Sb., č. 185/2011 Sb., č. 341/2011 Sb., č. 364/2011 Sb., č. 365/2011 Sb., č. 367/2011 Sb. a č. 375/2011 Sb., tedy podle zákoníku práce ve znění účinném do 30. 6. 2012 (dále jen „zák. práce“).

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.

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.

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).

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 je peněžité plnění a plnění peněžité hodnoty (naturální mzda) poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci za práci (srov. § 109 odst. 2 zák. práce) a sjednává se ve smlouvě nebo ji zaměstnavatel stanoví vnitřním předpisem anebo určuje mzdovým výměrem (srov. § 113 odst. 1 zák. práce; v případě

zaměstnanec, který je statutárním orgánem zaměstnavatele, srov. § 113 odst. 2 zák. práce). Mzdu lze sjednat nebo stanovit například jako mzdu měsíční, hodinovou nebo podílovou, jako mzdu, jejíž poskytnutí nebo výše závisí na splnění konkrétních pracovních úkolů (úkolová mzda), hospodářských výsledků zaměstnavatele nebo jiných hledisek, nebo jako mzdu poskytovanou ve formě příplatků, odměn apod. (uvedené způsoby samozřejmě lze i kombinovat). Sjednaná nebo zaměstnavatelem stanovená mzda však nesmí být nižší než minimální mzda (srov. § 111 odst. 1 zák. práce). Mzda, na kterou zaměstnanci vzniklo právo podle zákoníku práce, smlouvy, vnitřního předpisu nebo mzdového výměru, je zaručenou mzdou (srov. § 112 odst. 1 zák. práce).

Mzda se poskytuje podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce, podle obtížnosti pracovních podmínek, podle pracovní výkonnosti a dosahovaných pracovních výsledků (srov. § 109 odst. 4 zák. práce); za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty přísluší všem zaměstnancům u zaměstnavatele stejná mzda (srov. § 110 odst. 1 zák. práce). Stejnou 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 (srov. § 110 odst. 2 zák. 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 (srov. § 110 odst. 3 zák. 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 rizikovitosti pracovního prostředí (§ 110 odst. 4 zák. 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 (srov. § 110 odst. 5).

Z právní úpravy obsažené v ustanovení § 110 zák. práce vyplývá, že práci vykonávanou u zaměstnavatele různými zaměstnanci je možné považovat za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty, za kterou jim přísluší stejná mzda, jestliže jde o práci shodnou nebo srovnatelnou z hlediska všech srovnávacích kritérií uvedených v ustanovení § 110 odst. 2-5 zák. práce; není-li shoda (srovnatelnost) v některém z těchto komparačních kritérií, nejedná se o stejnou práci nebo práci stejné hodnoty ve smyslu ustanovení § 110 odst. 1 zák. práce.

V projednávané věci žalobce jako ošetřovatel v teletníku Třísov nevykonával práci ve stejných ani srovnatelných podmínkách jako ošetřovatel býků v OMD Chlum, neboť pracovní prostředí ošetřovatele v OMD Chlum bylo – jak vyplývá ze skutkových zjištění soudů – rizikovější z hlediska hrozby úrazu při manipulaci s býky (oproti téměř nulovému riziku při manipulaci s telaty na pracovišti žalobce). Práci ošetřovatele v teletníku Třísov vykonávanou žalobcem proto nelze považovat za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty jako je práce ošetřovatele býků v OMD Chlum ve smyslu ustanovení § 110 odst. 1 zák. práce, i kdyby uvedené práce vykazovaly – přes rozdílné průměrné počty dobytčích jednotek a rozdílnou míru ruční a mechanizované práce na obou pracovištích – shodu (srovnatelnost) ve všech ostatních srovnávacích kritériích uvedených v ustanovení § 110 odst. 2-5 zák. práce. Opačný závěr nelze dovozovat bez dalšího z toho, že žalovaný pro účely stanovení úkolové mzdy za obě práce použil jako kritérium přírůstek hmotnosti skotu, neboť shodnost cíle práce ošetřovatele telat i práce ošetřovatele býků, kterým je dosažení přírůstku hmotnosti ošetřovaného skotu, není totéž co shodnost nebo stejná hodnota prací z hlediska komparačních kritérií uvedených v ustanovení § 110 odst. 2-5 zák. práce. Nevykonával-li žalobce jako ošetřovatel v teletníku Třísov stejnou práci nebo práci stejné hodnoty jako ošetřovatel býků v OMD Chlum, nepříslušela mu stejná mzda jako ošetřovateli býků v OMD Chlum, a žalovaný se proto vůči němu nemohl dopustit porušení zásady rovného zacházení při odměňování tím, že s účinností od 1. 2. 2012 stanovil vnitřním mzdovým předpisem pro ošetřovatele v teletníku Třísov nižší úkolovou mzdu za přírůstek hmotnosti ošetřovaného skotu než pro ošetřovatele býků v OMD Chlum.

Z uvedeného vyplývá, 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 České republiky dovolání žalobce podle ustanovení § 243d písm. a) o. s. ř. zamítl.

O náhradě nákladů dovolacího řízení bylo rozhodnuto podle ustanovení § 243c odst. 3 věty první, § 224 odst. 1 a § 142 odst. 1 o. s. ř., neboť dovolání žalobce bylo zamítnuto a žalobce je proto povinen nahradit žalovanému náklady potřebné k uplatňování práva.

Při rozhodování o výši náhrady nákladů řízení dovolací soud přihlédl k tomu, že výše odměny má být určena podle sazeb stanovených paušálně pro řízení v jednom stupni zvláštním právním předpisem (§ 151 odst. 2 část věty první před středníkem o. s. ř.), neboť nejde o přiznání náhrady nákladů řízení podle ustanovení § 147 nebo § 149 odst. 2 o. s. ř. a ani okolnosti případu v projednávané věci neodůvodňují, aby bylo postupováno podle ustanovení zvláštního právního předpisu o mimosmluvní odměně (§ 151 odst. 2 část věty první za středníkem o. s. ř.). Vyhláška č. 484/2000 Sb. (ve znění pozdějších předpisů), která upravovala sazby odměny advokáta stanovené paušálně pro řízení v jednom stupni, však byla nálezem Ústavního soudu ze dne 17. 4. 2013 č. 116/2013 Sb. dnem 7. 5. 2013 zrušena. Nejvyšší soud České republiky za této situace určil pro účely náhrady nákladů dovolacího řízení paušální sazbu odměny pro řízení v jednom stupni s přihlédnutím k povaze a okolnostem projednávané věci a ke složitosti (obtížnosti) právní služby poskytnuté advokátem ve výši 5 000 Kč. Kromě této paušální sazby odměny advokáta vznikly žalovanému náklady spočívající v paušální částce náhrady výdajů ve výši 300 Kč (srov. § 13 odst. 3 vyhlášky č. 177/1996 Sb. ve znění pozdějších předpisů).

Žalobce je povinen náhradu nákladů dovolacího řízení v celkové výši 5 300 Kč žalovanému zaplatit k rukám advokáta, který žalovaného v tomto řízení zastupoval (§ 149 odst. 1 o. s. ř.), do 3 dnů od právní moci rozsudku (§ 160 odst. 1 o. s. ř.).

Proti tomuto rozsudku není přípustný opravný prostředek.

V Brně dne 20. prosince 2016

JUDr. Jiří Doležilek
předseda senátu

2018 - MPSV, TREXIMA, spol. s r.o.