

# USNESENÍ

Krajský soud v Brně rozhodl v senátě složeném z předsedy JUDr. P. Malého a soudkyň JUDr. Michaely Svobodové a Mgr. Moniky Kyselové ve věci žalobkyně MUDr. [REDAKCE], [REDAKCE], [REDAKCE] bytem [REDAKCE], zastoupené JUDr. Jiřím Táborským, advokátem se sídlem v Brně, Horní 729/32, proti žalovanému Nemocnice Boskovice s. r. o., IČ: 26925974, se sídlem v Boskovicích, Otakara Kubína 179, zastoupenému JUDr. Janem Paroulkem, advokátem se sídlem v Blansku, Čelakovského 1859/6, o 477.800 Kč s příslušenstvím, o odvolání žalobkyně proti rozsudku Okresního soudu v Blansku ze dne 30. dubna 2013, č. j. 78 EC 1342/2011-173,

## takto:

Rozsudek soudu I. stupně se **ruší** a věc se **vrací** soudu I. stupně k dalšímu řízení.

## Odůvodnění:

Rozsudkem Okresního soudu v Blansku ze dne 30. 4. 2013, č. j. 78 EC 1342/2011-173, bylo rozhodnuto, že (I.) zamítá se žaloba na stanovení povinnosti žalovanému zaplatit žalobkyni částku ve výši 477.800 Kč se zákonným úrokem z prodlení z této částky od 18. 3. 2001 do zaplacení ve výši 7,75 % ročně a (II.) žalobkyně je povinna nahradit žalovanému na nákladech řízení 89.794,10 Kč, a to do tří dnů od právní moci tohoto rozsudku k rukám právního zástupce žalovaného JUDr. Jana Paroulka.

Soud I. stupně tak rozhodl o žalobě (resp. o dvou žalobách spojených ke společnému řízení) skutkově odůvodněné tím, že žalobkyně 1. 1. 2008 u žalovaného pracovala jako primářka dětského oddělení a že při nástupu na pozici primářky byla žalobkyni mzdovým výměrem stanovena mzda částkou 50.700 Kč a s účinností od 1. 1. 2009 částkou 53.700 Kč. Pracovní pozici primáře dětského oddělení žalobkyně považuje za srovnatelnou s pracovní pozicí primáře chirurgického oddělení (MUDr. [REDAKCE]), zejména však s pracovní pozicí primáře gynekologicko-porodnického oddělení (MUDr. [REDAKCE]). Primářům uvedených oddělení však v době od 1. 1. 2008 do 28. 2. 2011 byla vyplácena podstatně vyšší mzda, a to MUDr. [REDAKCE] ve výši přibližně 80.000 až 90.000 Kč měsíčně a MUDr. [REDAKCE] ve výši přibližně 100.000 Kč měsíčně. Nástupce žalobkyně na pracovní pozici primáře dětského oddělení MUDr. [REDAKCE] byl rovněž odměňován vyšší mzdou než žalobkyně. Žalobkyně tvrdí, že ze strany žalovaného došlo k diskriminačnímu jednání – k porušování zásady rovného zacházení se zaměstnanci opačného pohlaví a k porušení zásady poskytování stejné mzdy. Za období od měsíce května 2008 do února 2011 žalobkyně z uvedených důvodů po žalovaném uplatnila na náhradě škody částku 1.190.000 Kč (35.000 Kč za každý z uvedených měsíců) s úrokem z prodlení od 18. 3. 2011 do zaplacení. Podáním ze dne 9. 10. 2012 žalobkyně přistoupila k novému vyčíslení žalobou uplatněného nároku v závislosti

na výši mzdy, kterou ve stejném období dosahoval MUDr. [redacted] svůj nárok proto vyčíslila částkou 477.800 Kč a v částce 712.200 Kč s úrokem z prodlení z této částky vzala žalobu zpět; o částečném zastavení řízení v rozsahu uvedeného zpětvzetí žaloby bylo rozhodnuto usnesením Okresního soudu v Blansku ze dne 23. 10. 2012, č. j. 78 EC 1342/2011-117 (právní moc 14. 11. 2012).

Žalovaný navrhl zamítnutí žaloby. Uvedl, že různá výše v odměňování zaměstnanců, kteří byli zařazeni na pracovní místa primářů oddělení, je odůvodněná zejména rozdílným dosažením vzdělání, praktickými znalostmi a dovednostmi, které jsou potřebné pro výkon práce, a také různou složitostí pracovní činnosti (na straně primářů gynekologicko-porodnického oddělení a chirurgického oddělení se jedná o operační výkony v rámci výkonu práce), a v neposlední řadě také různým stupněm organizační a řídicí náročnosti, který vyplývá z různé velikosti vedených oddělení (dané zejména počtem lůžek a obložeností) a rozdílných počtů podřízených zaměstnanců.

Soud I. stupně pro posouzení žalobou uplatněného nároku shledal podstatným, že mzda žalobkyně byla sjednána v pracovní smlouvě a sestávala ze základní tarifní mzdy, příplatku za vedení a příplatku jednatele (odměny z rozhodnutí jednatele). Jestliže žalobkyně jako ostatní primářka byla zařazena do 11. tarifní třídy dle mzdového předpisu a příplatek za vedení (jehož výše podle mzdového předpisu byla od 5.000 Kč do 15.000 Kč) u žalobkyně činil 13.000 Kč, nelze v uvedených částech mzdy žalobkyně podle soudu I. stupně shledávat nerovné zacházení. Žalobkyně, která měla mzdu smluvně sjednanou, navíc po celou dobu o zvýšení mzdy nepožádala a jednotliví zaměstnanci žalovaného na pozici primářky, bez ohledu na to, zda se jednalo o muže či ženy, byli v období od 01/2008 do 03/2011 odměňováni různě. Z hlediska zásady stanovené § 110 odst. 1 zák. práce se soud I. stupně neztotožnil s tvrzením žalobkyně, že práce primářky dětského oddělení a primářky gynekologicko-porodnického oddělení byla z hlediska složitosti, odpovědnosti, namáhavosti a pracovních podmínek stejná nebo srovnatelná; soud vzal za prokázáno, že zde byly rozdíly v počtu lékařských pracovníků, v tom, že se jednalo o obor operační či nikoliv (pro posouzení důvodnosti uplatněného nároku neshledal podstatným srovnání dat o obloženosti lůžek a přehled poskytnuté zdravotní péče). Na základě výpovědí bývalých jednatelek žalovaného vzal též za prokázáno, že prostřednictvím nenárokové části mzdy (příplatek za vedení a odměna jednatele) žalovaný zohledňoval, jaký přínos má konkrétní osoba primářky pro nemocnici, a to bez ohledu na to, zda se jednalo o ženu či muže; takový postup zaměstnavatele podle soudu I. stupně nemůže být diskriminačním jednáním označených v § 16 zákoníku práce. Na základě uvedených důvodů byla žaloba zamítnuta a o nákladech řízení bylo rozhodnuto podle § 142 odst. 1 o. s. ř.

Proti tomuto rozsudku se žalobkyně odvolala. V odvolání a jeho doplnění soudu I. stupně vytkla, že neučinil dostatečná skutková zjištění pro právní posouzení věci a nevypořádal se se všemi jejími námitkami. Dospěl-li soud I. stupně k závěru, že „u žalovaného nedošlo k porušení zásady rovného zacházení“, neboť „žalobkyně byla jako ostatní primářka zařazena do 11. tarifní třídy dle mzdového předpisu, v této části mzdy nemohlo být s žalobkyní nerovně zacházeno ze strany žalovaného“, poukázala, že mzdový předpis pro každou tarifní

třídu stanoví mzdové rozpětí, v rámci kterého bylo možno základní tarifní mzdu stanovit v různé výši, k čemuž také docházelo (zatímco MUDr. [redacted] byl v této tarifní třídě odměňován částkou 33.000 Kč, žalobkyně a MUDr. [redacted] částkou 30.640 Kč). Závěru soudu I. stupně, že „výše příplatku za vedení má odrážet zkušenosti s vedením pracovního kolektivu a řízením oddělení“, vytkla, že nemá oporu ve mzdovém předpisu, ve kterém se pouze podává, že příplatek je poskytován vedoucím zaměstnancům a jejich zástupcům podle přílohy č. 2, která stanoví pouze rozpětí tohoto příplatku, nikoliv pravidlo pro stanovení konkrétní výše; žalobkyně proto poukazuje na netransparentnost mzdového předpisu. Pokud soud I. stupně přesto provedl hodnocení, zda konkrétní výše příplatku za vedení u jednotlivých (a všech) primářů je v souladu se zásadou rovného odměňování, nevysvětlil, proč rozdíl ve výši příplatku za vedení mezi primáři [redacted] a žalobkyní není v rozporu s touto zásadou a nesprávně odkázal na výši příplatku za vedení u jiných primářů, u kterých se hledisky stanovenými § 110 zákoníku práce nezabýval. Ze stejného důvodu je podle žalobkyně nesprávný též závěr soudu I. stupně o tom, že „jednotliví zaměstnanci žalovaného na pozici primáře jednotlivých oddělení nemocnice neměli ve sledovaném období stejnou mzdu ... bez ohledu na to, zda se jednalo o muže či ženy“, neboť neměl žádný podklad k tomu, aby posoudil, zda jiní primáři vykonávali stejnou práci nebo práci stejné hodnoty jako MUDr. [redacted], MUDr. [redacted] a žalobkyně. Nesprávný je podle žalobkyně též závěr soudu I. stupně, podle kterého „jednotliví primáři nemocnice nevykonávali stejnou práci“ a že práce primáře dětského oddělení a primáře gynekologicko-porodnického oddělení nebyla stejná nebo srovnatelná. Neboť neuvedl, z jakých skutečností vycházel, proč nevzal v potaz srovnávací kritéria tvrzená žalobkyní, vůbec tento právní závěr neodůvodnil z hlediska všech prvků stanovených v § 110 zákoníku práce; s ohledem na to, že uvedené porovnání zahrnuje posuzování skutečností, k nimž je potřeba odborných znalostí – znalostí lékařského prostředí, oborů, práce, praktických zkušeností – soud I. stupně nevysvětlil, proč si k posouzení takové otázky nevyžádal odborné vyjádření či znalecký posudek. Pokud i přesto vyhodnotil práci primáře gynekologicko-porodnického oddělení jako náročnější oproti práci primáře dětského oddělení, nevysvětlil, jak do této úvahy promítl, že základní tarifní mzda žalobkyně a MUDr. [redacted] byla stejná a základní mzda MUDr. [redacted] vyšší než základní mzda žalobkyně a MUDr. [redacted]. K počtu zaměstnanců jednotlivých oddělení, u kterých konstatoval, že „zde byly rozdíly v počtu lékařských pracovníků“, soud I. stupně neučinil žádná skutková zjištění a nijak nevysvětlil, proč srovnání dat o obloženosti lůžek a přehled poskytnuté zdravotní péče nejsou důležité. Za nesprávný rovněž považuje závěr soudu I. stupně o tom, že odměna z rozhodnutí jednatele je nenárokovou složkou mzdy, neboť byla součástí sjednané mzdy, uvedený závěr přitom nemá ani oporu ve mzdových předpisech žalovaného, s nimiž se ani soud I. stupně nelyžoval. Řádně ani nezdůvodnil, proč se zaměstnavatel nemohl dopustit diskriminace v odměňování při sjednávání části mzdy nazvané odměna z rozhodnutí jednatele, a proč by se na tuto část mzdy nemělo vztahovat ustanovení § 110 zákoníku práce. I s ohledem na výpovědi bývalých ředitelů žalovaného má žalobkyně za to, že u žalovaného dlouhodobě existuje nerovnost v odměňování, která nemá žádné opodstatnění, vedení o tom vědělo a pouze se „snažilo platy dorovnávat“, čili odstraňovat nerovnosti nastavené „historicky“. Žalobkyně navrhla, aby odvolací soud rozsudek soudu I. stupně změnil tak, že žalobě bude vyhověno.

Žalovaný navrhl potvrzení rozsudku soudu I. stupně jako věcně správného. Dle jeho názoru se soud I. stupně vypořádal se všemi námitkami žalobkyně. Zdůraznil, že pro posouzení věci je podstatné, že každý primář jednal s žalovaným individuálně o výši své mzdy a že v podnikatelské sféře je dominující smluvní princip při sjednávání výše mzdy.

Vzhledem k tomu, že odvolání směřuje proti rozhodnutí soudu I. stupně vydanému v řízení zahájeném přede dnem nabytí účinnosti zákona č. 293/2013 Sb., kterým se mění zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony, postupoval odvolací soud podle dosavadních právních předpisů, tj. podle zákona č. 99/1963 Sb. ve znění účinném do 31. 12. 2013 (srov. Čl. II, bod 2. zákona č. 293/2013 Sb.) – dále jen „o. s. ř.“

Odvolací soud po zjištění, že objektivně i subjektivně přípustné odvolání (§ 201 a 202 a contrario o. s. ř.) bylo podáno včas (§ 204 odst. 1 o. s. ř.) a z důvodů podle § 205 odst. 2 písm. d/, e/ a g/ o. s. ř., přezkoumal rozsudek soudu I. stupně, jakož i řízení, které mu předcházelo (§ 212, 212a o. s. ř.), a shledal podmínky ke zrušení rozsudku podle § 219a odst. 1 písm. b/ o. s. ř.

Z hlediska skutkového stavu s provedeného dokazování vyplývá a není mezi účastníky sporné, že žalobkyně pracovala u žalovaného jako jeho zaměstnankyně v době od 1. 1. 2008 do 28. 2. 2011 na pozici primářky dětského oddělení, že dle mzdového výměru žalobkyni v době od 1. 1. 2008 do 31. 12. 2008 náležela měsíční hrubá mzda ve výši 50.700 Kč (sestavující ze základní tarifní mzdy 30.640 Kč, příplatku za vedení 13.000 Kč a odměny jednatele 7.060 Kč) a v době od 1. 1. 2009 do 28. 2. 2011 ve výši 53.700 Kč (základní tarifní mzda 30.640 Kč, příplatek za vedení 13.000 Kč a odměna jednatele 10.060 Kč), že primářka gynekologicko-porodnického oddělení MUDr. [redacted] náležela na základě mzdového výměru v době od 1. 4. 2007 hrubá měsíční mzda 58.100 Kč (základní tarifní mzda 30.640 Kč, příplatek za vedení 15.000 Kč a odměna jednatele 12.460 Kč), v době od 1. 9. 2009 ve výši 75.000 Kč (základní tarifní mzda 30.640 Kč, příplatek za vedení 15.000 Kč a odměna jednatele 29.360 Kč) a v době od 1. 3. 2011 ve výši 83.000 Kč (základní tarifní mzda 30.640 Kč, příplatek za vedení 15.000 Kč a odměna jednatele 37.360 Kč), že primářka chirurgického oddělení MUDr. [redacted] náležela na základě mzdového výměru v době od 1. 12. 2007 hrubá měsíční mzda ve výši 100.000 Kč (základní tarifní mzda 30.640 Kč, příplatek za vedení 15.000 Kč a odměna jednatele 54.360 Kč), a že MUDr. [redacted], který byl nástupcem žalobkyně ve funkci primáře dětského oddělení, náležela na základě mzdového výměru v době od 1. 9. 2011 hrubá měsíční mzda 73.000 Kč (základní tarifní mzda 33.000 Kč, příplatek za vedení 15.000 Kč a odměna jednatele 25.000 Kč), a MUDr. [redacted] za výkon stejné funkce od 15. 2. 2012 ve výši 70.000 Kč (základní tarifní mzda 33.000 Kč, příplatek za vedení 15.000 Kč a odměna jednatele 22.000 Kč) a od 1. 8. 2012 ve výši 80.000 Kč (základní tarifní mzda 33.000 Kč, příplatek za vedení 15.000 Kč a odměna jednatele 32.000 Kč). Mezi účastníky není rovněž sporné, že mzda žalobkyně byla mezi účastníky smluvna; tomu odpovídá též skutečnost, že podle pracovní smlouvy účastníků ze dne 23. 2. 2006 je platový (mzdový) výměr nedílnou součástí této smlouvy a mzdové výměry žalobkyně jsou vždy podepsány jak žalovaným (jeho jednatelem), tak žalobkyní.

Ve skutečnosti, že za výkon práce primářky dětského oddělení žalobkyně pobírala nižší mzdu než jiní zaměstnanci, kteří tuto práci vykonávali po žalobkyni, resp. než primáři jiných (srovnatelných) oddělení žalovaného, žalobkyně spatřuje porušení zásady rovného zacházení (své znevýhodnění ve srovnání s jinými zaměstnanci žalovaného) a tvrdí, že pohnutkou (motivem) k tomuto jednání žalovaného byla její diskriminace na základě pohlaví.

Projednávanou věc je třeba i v současné době posuzovat – vzhledem k tomu, že předmětem řízení žalobkyně učinila náhradu škody, která v důsledku diskriminačního jednání žalovaného měla vzniknout v době od 1. 5. 2008 do 28. 2. 2011 – podle zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění účinném do 31. 3. 2011, tj. v době před nabytím účinnosti zákona č. 73/2011 Sb. (dále jen „zák. práce“), a podle zákona č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), ve znění účinném do 31. 12. 2013, tj. v době před nabytím účinnosti zákona č. 89/2012 Sb. (dále jen „antidiskriminační zákon“).

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. Podle odstavce 2 věty první stejného ustanovení v pracovněprávních vztazích je zakázána jakákoliv diskriminace.

Podle ustanovení § 109 odst. 4 zák. práce mzda a plat se poskytují podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce, podle obtížnosti pracovních podmínek, podle pracovní výkonnosti a dosahovaných pracovních výsledků.

Podle ustanovení § 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 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 (odst. 4). 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).

Dojde-li v pracovněprávních vztazích k porušení práv a povinností vyplývajících z práva na rovné zacházení nebo k diskriminaci, má ten, kdo byl tímto jednáním dotčen, právo se u

soudu zejména domáhat, aby bylo upuštěno od diskriminace, aby byly odstraněny následky diskriminačního zásahu, aby mu bylo dáno přiměřené zadostiučinění nebo aby - pokud by se nejevilo postačujícím zjednání nápravy uvedenými způsoby, zejména proto, že byla v důsledku diskriminace ve značné míře snížena dobrá pověst nebo důstojnost osoby nebo její vážnost ve společnosti - mu byla poskytnuta náhrada nemajetkové újmy v penězích (srov. § 10 odst. 1 a 2 antidiskriminačního zákona a § 17 zák. práce), popř. aby mu byla nahrazena škoda (§ 265 odst. 1 a 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 ze dne 7. 7. 2010, sp. zn. 21 Cdo 1743/2009.

V posuzovaném případě je zřejmé, že žalovaný nemůže žalobkyni odpovídat za škodu podle ustanovení § 265 odst. 1 zák. práce, neboť žalobkyně se domáhá peněžitého plnění, které jí ušlo z důvodu diskriminačního jednání ze strany zaměstnavatele (resp. jeho zaměstnanců jednajících jeho jménem), který vůči ní porušil svou povinnost podle ustanovení § 16 odst. 1 zák. práce zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, a je tedy vyloučeno, aby se jednalo o škodu vzniklou při plnění pracovních úkolů či v přímé souvislosti s ním. Odpovědnost za škodu v této věci však může být založena podle ustanovení § 265 odst. 2 zák. práce. Předpoklady odpovědnosti zaměstnavatele za škodu vzniklou zaměstnanci podle tohoto ustanovení jsou porušení právních povinností v rámci plnění úkolů zaměstnavatele zaměstnanci jednajícím jeho jménem nebo zaměstnavatelem – fyzickou osobou, vznik škody a příčinná souvislost mezi uvedeným porušením právních povinností a vznikem škody. V řízení o náhradu škody podle ustanovení § 265 odst. 2 zák. práce má žalobce (poškozený zaměstnanec) procesní povinnost tvrdit (§ 101 odst. 1 písm. a/ o. s. ř.) a posléze i prokázat (§ 101 odst. 1 písm. b/ a § 120 odst. 1 o. s. ř.) všechny uvedené předpoklady potřebné pro vznik odpovědnosti za škodu. V případě náhrady škody způsobené diskriminačním jednáním zaměstnavatele je tato procesní povinnost modifikována v tom směru, že zaměstnanec má v občanském soudním řízení procesní povinnost tvrzení a důkazní o tom, že byl (je) jednáním zaměstnavatele znevýhodněn ve srovnání s jinými (ostatními) zaměstnanci téhož zaměstnavatele. Tvrzení zaměstnance o tom, že pohnutkou (motivem) k jednání zaměstnavatele byly (jsou) zákonem stanovené diskriminační důvody, má soud ve smyslu ustanovení § 133a odst. 1 o. s. ř. za prokázané, ledaže zaměstnavatel bude tvrdit a prostřednictvím důkazů prokáže nebo za řízení jinak vyplyne, že vůči svým zaměstnancům neporušil (neporušuje) zásadu rovného (stejného) zacházení (srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11. 11. 2009, sp. zn. 21 Cdo 246/2008, uveřejněný ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek pod R 108/2010).

Zaměstnavatel, resp. zaměstnanci, kteří jménem zaměstnavatele rozhodují o výši mzdy, která má být jinému zaměstnanci vyplacena za vykonanou práci, jsou povinni v rámci svého úsudku nepřistupovat k tomuto zaměstnanci diskriminačně a dodržovat vůči němu zásadu rovného zacházení, neboť jen takovým postupem mohou řádně splnit své povinnosti zaměstnanců uložené jim ustanovením § 301 písm. c/ zák. práce. Ze shora uvedených skutkových zjištění vyplývá, že žalobkyně byla při odměňování sjednané práce primářky

dětského oddělení znevýhodněna ve srovnání s jinými zaměstnanci téhož zaměstnavatele ve funkci primáře (primářem gynekologicko-porodnického oddělení, primářem chirurgického oddělení, resp. primáři dětského oddělení, kteří tuto práci vykonávali po žalobkyni), neboť žalovaný jí za výkon její práce poskytoval nižší mzdu než těmto jiným zaměstnancům. V souladu s ustanovením § 133a odst. 1 o. s. ř. je proto třeba považovat za prokázané tvrzení žalobkyně o tom, že pohnutkou (motivem) k tomuto jednání zaměstnavatele (žalovaného) byla její diskriminace z důvodu pohlaví, ledaže žalovaný v řízení prokáže (nebo za řízení jinak vyplyne), že vůči žalobkyni zásadu rovného zacházení neporušil.

Na žalovaném tedy především bylo, aby tvrdil a prokázal skutečnosti, ze kterých vyplývá, že při odměňování žalobkyně postupoval v souladu s ustanovením § 110 odst. 1 zák. práce, které stanoví pravidlo „za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty přísluší všem zaměstnancům u zaměstnavatele stejná mzda“, které je vyjádřením zásady rovného zacházení v pracovněprávních vztazích v oblasti odměňování zaměstnanců za práci, a to s přihlédnutím ke všem komparativním hlediskům stanoveným v ustanovení § 110 odst. 2 až 5 zák. práce. Žalovaný v tomto směru tvrdil, že dětské oddělení nelze považovat za srovnatelné s oddělením chirurgickým a oddělením gynekologicko-porodnickým vzhledem k počtu ambulancí, lůžek a využití lůžkového fondu (obložnosti), z čehož vyplývá rozdíl v rozsahu poskytované zdravotní péče, jakož i vzhledem k počtu zaměstnanců na jednotlivých odděleních, ze kterého vyplývá rozdílná organizační a řídicí náročnost. Odlišnost žalovaný spatřuje též v náplni práce primářů jednotlivých oddělení, a to ve skutečnosti, že primáři chirurgického oddělení a gynekologicko-porodnického oddělení vykonávali v rámci výkonu práce také operační výkony, zatímco primářka dětského oddělení nikoliv. Rozdílné odměňování bylo dle skutkových tvrzení žalovaného též důsledkem zohlednění dosaženého vzdělání prohloubení kvalifikace a praxe v oboru u každého z primářů, neboť uvedené okolnosti mají vliv na kvalitu odváděné práce, na schopnosti, dovednosti a praktické znalosti. Vyšší mzdu MUDr. [REDAKCE] považuje za opodstatněnou s ohledem na rozdíl míry odborné úrovně a délky praxe, jakož i rozsahu zkušeností jmenovaného oproti žalobkyni.

Soud I. stupně – jak z odůvodnění jeho rozsudku vyplývá – za významné (z hlediska učiněného závěru o tom, že při odměňování žalobkyně nebyla porušena zásada rovného zacházení se všemi zaměstnanci) považoval, že mzdu žalobkyně účastníci sjednali smluvně, a to s přihlédnutím ke skutečnosti, že žalovaný je obchodní společností, tj. právnickou osobou založenou za účelem podnikání a v podnikatelské sféře je dominující smluvní princip při sjednávání výše mzdy, resp. výše mzdy závisí na rozhodnutí zaměstnavatele. Tyto úvahy nelze v žádném případě akceptovat, neboť by vedly ke zcela nepřijatelnému závětu, že výše mzdy není odvislá od vykonávané práce, nýbrž především od schopnosti zaměstnance prosadit své zájmy při vyjednávání o obsahu pracovní smlouvy (smlouvy o mzdě). Ze skutečnosti, že v soukromé sféře je odměňování za práci z velké části ponecháno smluvní autonomií účastníků pracovněprávního vztahu, nelze dovozovat, že by v těchto případech zaměstnavatelé nebyli povinni dostát zákonnému požadavku na rovné zacházení se všemi zaměstnanci při jejich odměňování. Naopak, zaměstnavatel by měl v těchto případech přesně vymezit pravidla odměňování, tj. identifikovat, které práce mají stejnou hodnotu, a

stanovit kritéria pro vyplácení jednotlivých složek mzdy, a to jak složek nárokových, tak nenárokových.

Ze skutkových zjištění, která soud I. stupně učinil o obsahu mzdových předpisů žalovaného (o tom, že v případě příplatku za vedení upravovaly toliko jeho rozpětí od 5.000 Kč do 15.000 Kč, a u odměny jednatele pouze to, že „jednatel společnosti může v případě řádného plnění pracovních úkolů nebo splnění mimořádného pracovního úkolu rozhodnout o poskytnutí odměny“), vyplývá, že u žalovaného nebyla přijata transparentní pravidla pro odměňování zaměstnanců, která by vylučovala libovůli zaměstnavatele v této oblasti. Při posuzování, zda jde o práci stejné nebo srovnatelné hodnoty, měl proto soud I. stupně vyjít z pracovní smlouvy žalobkyně a pracovních smluv s ní srovnávaných zaměstnanců a z jejich reálné každodenní náplně práce, vyplývající z údajů o činnosti, výkonech a odpovědnosti těchto zaměstnanců. Teprve vedle těchto skutečností mohl přihlídnout též k odborným zkušenostem, dosavadní praxi a její délce, akademickým funkcím celkové profesní prestiži žalobkyně a porovnávaných zaměstnanců. Tímto způsobem však soud I. stupně důsledně nepostupoval, neboť o uvedených skutečnostech neučinil žádná, popř. zcela nedostatečná skutková zjištění; jestliže žalovaný dosud do řízení neuvedl skutečnosti, ze kterých by vyplývala každodenní náplň práce žalobkyně a s ní srovnávaných zaměstnanců, nebylo žalovanému ani poskytnuto poučení o jeho povinnosti tyto skutečnosti tvrdit, popř. prokázat (§ 118a odst. 1 a 3 o. s. ř.). Pro absenci uvedených skutkových zjištění je proto nepřezkoumatelný závěr soudu I. stupně o tom, že „se neztotožňuje s tvrzením žalobkyně, že práce primáře dětského oddělení a primáře gynekologicko-porodnického oddělení u žalovaného v rozhodném období, tj. od 1. 5. 2008 do 28. 2. 2011 byla stejná nebo srovnatelná také z hlediska složitosti, odpovědnosti, namáhavosti a pracovních podmínek“, a že „zde byly rozdíly v počtu lékařských pracovníků, v tom, zda se jednalo o obor operační či nikoliv“ (v tomto směru soud I. stupně ani nezpřístupnil své úvahy o tom, jak okolnost, že se jedná o obor operační, ovlivňuje složitost, odpovědnost a namáhavost práce primáře). Žádným způsobem rovněž soud I. stupně nevysvětlil, jaké úvahy jej vedly k závěru, že „pro posouzení důvodnosti žalobkyní uplatněného nároku není podstatné srovnání dat o obložnosti lůžek a přehled poskytnuté zdravotní péče na těchto žalobkyních srovnávaných odděleních, přestože dětské oddělení pod vedením žalobkyně odvedlo více zdravotních úkonů nežli oddělení gynekologicko-porodnické, pobírala žalobkyně o 2.000 Kč nižší příplatek za vedení a nižší odměnu z rozhodnutí jednatele“. Shledal-li soud I. stupně, že „je oprávněním zaměstnavatele v nenárokové části smluvní mzdy zohledňovat přínos toho konkrétního zaměstnance pro své potřeby, tímto způsobem zaměstnavatel upravuje a řídí svoji činnost, takovéto rozhodnutí zaměstnavatele nemůže být diskriminačním jednáním“, žádným způsobem nevysvětlil, jaký konkrétní „přínos“ v tomto směru vzal v úvahu jak v případě žalobkyně, tak v případě s ní srovnávaných zaměstnanců.

Vzhledem ke shora uvedenému odvolací soud za použití ustanovení § 219a odst. 1 písm. b/ o. s. ř. rozsudek soudu I. stupně z důvodu jeho nepřezkoumatelnosti zrušil a věc vrátil tomuto soudu k dalšímu řízení (§ 221 odst. 1 písm. a/ o. s. ř.). V dalším řízení soud I. stupně věc znovu projedná a rozhodně a nový rozsudek odůvodní v souladu s ustanovením



§ 157 odst. 2 o. s. ř. a rozhodne též o nákladech tohoto odvolacího řízení (§ 224 odst. 3 o. s. ř.).

Právním názorem odvolacího soudu je soud I. stupně vázán (§ 226 odst. 1 o. s. ř.).

**Poučení:** Proti tomuto usnesení lze podat dovolání za podmínek ustanovení § 237 o. s. ř. do dvou měsíců ode dne doručení jeho písemného vyhotovení k Nejvyššímu soudu prostřednictvím Okresního soudu v Blansku; přípustnost dovolání je oprávněn zkoumat jen dovolací soud.

Brno 17. září 2014

JUDr. Pavel Malý v. r.  
předseda senátu

Za správnost vyhotovení:  
Veronika Horáčková