



ČESKÁ REPUBLIKA

## ROZSUDEK JMÉNEM REPUBLIKY

Nejvyšší soud České republiky rozhodl v senátě složeném z předsedy senátu Mgr. Miroslava Hromady, Ph.D., a soudců JUDr. Jiřího Doležílka a JUDr. Marka Cigánka v právní věci žalobkyně **RNDr. Alice Dvorské, Ph.D.**, bytem v Brně, K Západi č. 38, zastoupené Mgr. Martinem Kornelem, Ph.D., advokátem se sídlem v Ostravě, Zámecká č. 488/20, proti žalovanému **Ústavu výzkumu globální změny AV ČR, v. v. i.** se sídlem v Brně, Bělidla č. 986/4a, IČO 86652079, zastoupenému Mgr. Petrem Čechlovským, advokátem se sídlem v Brně, Purkyňova č. 2476/102, o 193 788 Kč a poskytnutí přiměřeného zadostiučinění, vedené u Městského soudu v Brně pod sp. zn. 38 C 12/2019, o dovolání žalobkyně proti rozsudku Krajského soudu v Brně ze dne 11. dubna 2023, č. j. 15 Co 88/2022-199, takto:

I. Dovolání žalobkyně proti rozsudku krajského soudu v části směřující proti výroku I v rozsahu, v němž byl potvrzen rozsudek Městského soudu v Brně ze dne 8. 12. 2021, č. j. 38 C 12/2019-166, ve výroku III, a v části směřující proti výrokům II a III rozsudku krajského soudu **se odmítá**.

II. Rozsudek krajského soudu **se zrušuje** a věc **se vrací** Krajskému soudu v Brně k dalšímu řízení.

### Odůvodnění:

1. Žalobou podanou u Městského soudu v Brně dne 21. 1. 2019 se žalobkyně domáhala, aby žalovanému bylo uloženo zaplatit žalobkyni částku 193 788 Kč a aby bylo konstatováno, že postupem žalovaného v oblasti odměňování zaměstnanců došlo k zásahu do práva žalobkyně nebýt diskriminována, zaručeného v § 1 odst. 3 zákona č. 198/2009 Sb. V žalobě

uvedla, že byla v pracovněprávním vztahu se žalovaným od 1. 3. 2012 do 30. 9. 2016 na plný úvazek, nejprve na pozici vědeckého pracovníka – junior researcher VP2 Sekce ekosystémových analýz, výzkumný tým Oddělení toků energie a látek, posléze dne 1. 7. 2012 byla ustanovena do funkce vedoucí Sektoru ekosystémových analýz a od 1. 1. 2014 byla jmenována do funkce vedoucí Oddělení atmosférických toků a dálkového transportu látek. Žalobkyni jako zaměstnanci vznikl za vykonávanou práci nárok na mzdu, která se skládala z tarifní mzdy, příplatku za vedení oddělení a sektoru a osobního příplatku, přičemž od roku 2014 byla zařazena do třídy V3, stupně 5, a od roku 2016 její tarifní mzda činila 22 071 Kč, příplatek za vedení oddělení a sektoru 5 000 Kč a osobní příplatek 16 000 Kč. Žalobkyně dne 21. 7. 2016 bez uvedení důvodu vypověděla pracovní smlouvu ke dni 30. 9. 2016, na její pozici vědeckého pracovníka a vedoucího Oddělení atmosférických toků a dálkového transportu látek nastoupil prof. RNDr. Ivan Holoubek, CSc., (dále jen „prof. Holoubek“) na půl úvazku a za výkon práce v tomto úvazku pobíral mzdu ve výši 40 000 Kč, byl zařazen do třídy V6, stupně 9, jeho tarifní mzda činila 16 234 Kč měsíčně, s přihlédnutím k zařazení do jiné tarifní třídy s ohledem na jeho akademické tituly a delší pracovní praxi a k příplatku za vedení oddělení byl prof. Holoubkovi podle odhadu žalobkyně vyplácen osobní příplatek ve výši 18 766 Kč, tedy vyšší než osobní příplatek žalobkyně. Má zato, že jí v důsledku uvedeného jednání zaměstnavatele vzniklo právo požadovat podle § 10 antidiskriminačního zákona, aby byly odstraněny následky diskriminačního zásahu a aby jí bylo dáno přiměřené zadostiučinění, přičemž následky diskriminačního jednání lze odstranit tím, že jí bude doplacen rozdíl mezi mzdou, kterou sama dostávala, a mzdou, která odpovídá výši mzdy jejího nástupce, a to za období od ledna 2016 do září 2016, přičemž tento rozdíl vyčíslila částkou 21 532 Kč měsíčně. Jako přiměřené zadostiučinění pak požaduje, aby soud konstatoval, že ze strany žalovaného došlo k diskriminačnímu jednání.

2. Žalovaný ve vyjádření k žalobě uvedl, že uplatněný nárok žalobkyně neuznává a že žaloba obsahuje mnoho evidentních nepravd a účelově zkreslených informací, především je mylné tvrzení, že žalobkyně u žalovaného pracovala na pozici vědeckého pracovníka, když podle pracovní smlouvy pracovala na pozici postdoktoranda, která je podle karierního řádu zařazena do 3. kvalifikačního stupně V3, zatímco pozice vědeckého pracovníka do 5. kvalifikačního stupně V5. Dále prof. Holoubek nenastoupil na místo žalobkyně, ale na pozici vedoucího vědeckého pracovníka, tj. na pozici V6, a lišil se i obsah jím vykonávané pracovní činnosti; pracovní poměr s ním byl uzavírán bez ohledu na skončení pracovního poměru žalobkyně a žalovaný jeho přijetím do pracovního poměru řešil nezbytnost zaměstnání výzkumného pracovníka, která vznikla zejména z důvodu řešení výzkumných úkolů, když tato pozice nebyla obsazena od 1. 4. 2016 po odchodu Dr. Váni. Pozice výzkumného pracovníka jsou dle čl. 22 odst. 4 Stanov AV ČR tyto: V4 – vědecký asistent, V5 – vědecký pracovník, V6 – vedoucí vědecký pracovník. Žalobkyně dosahovala pracovní pozice o tři třídy nižší než prof. Holoubek, její pozici po skončení jejího pracovního poměru zastával od 4. 11. 2016 MSc. Saliou Mbengue, Ph.D., zařazený na pozici postdoktorand V3 ve stupni 4. Žalovaný namítl, že není na místě, srovnává-li se žalobkyně s pracovní pozicí vedoucího vědeckého pracovníka, neboť nedosahuje praktických znalostí a dovedností a vědecko-pedagogické hodnosti, potřebných pro výkon práce vedoucího vědeckého pracovníka. Jím je podle karierního řádu pracovník, který získal vědeckou hodnost CSc. nebo akademický titul Ph.D., pravidelně publikuje vědecké práce v domácích i zahraničních vědeckých časopisech, samostatně řeší složité výzkumné úkoly, obvykle je řešitelem grantových nebo programových projektů a aktivně se účastní domácích a mezinárodních konferencí a zároveň je vůdčí vědeckou osobností, zpravidla je též nositelem titulu doktor věd či profesor, významně se podílí na vývoji svého oboru v mezinárodním měřítku, obvykle vede výzkumný tým, je členem vědeckých rad, redakčních rad a výborů mezinárodních společností. Těmito atributy žalobkyně – na rozdíl od prof. Holoubka – v podstatné většině

nedisponovala, proto nemohla zastávat pozici ani vykonávat práci vedoucího vědeckého pracovníka. Žalovaný dále objasnil, že funkce vedoucího vědeckého útvaru není pracovní pozicí a nemá přímou souvislost s pracovní pozicí dle karierního řádu, jde o funkci organizační, do níž je pracovník jmenován a dostává za ni příplatek za vedení. Samotný výzkum, tj. řešení výzkumného projektu, řídí řešitel jednotlivého projektu, který je zodpovědný za plnění nasmlouvaných cílů projektu a za způsobilost použitých finančních prostředků a který vytváří řešitelský tým i napříč odděleními. Prof. Holoubek byl jmenován poradcem ředitele v oblasti atmosférické chemie v souladu s dopady globální změny, kdy mezi jeho povinnosti náležela též implementace mezinárodních projektů zaměřených na problematiku znečištění atmosféry a prostředí, koordinace aktivit v rámci globálních a regionálních mezinárodních smluv, příprava založení pracoviště United National University v ČR, vývoz know-how do třetích zemí prostřednictvím mezinárodních programů OSN a EU a koordinace studií a projektů v oblasti hodnocení vlivů znečištění prostředí na kvalitu ovzduší. Jeho pracovní povinnosti a pracovní povinnosti žalobkyně byly tedy do značné míry odlišné, kdy byl dán značný převis povinností na straně prof. Holoubka. Srovnává nesrovnatelné také pokud jde o osobní příplatek, kdy průměrná výše osobního příplatku na pozici postdoktorand V3 činila 10 093 Kč, na srovnatelné pozici tak dosahovala nadprůměrného osobního příplatku (16 000 Kč) a zároveň vyššího než její přímý nástupce MSc. Saliou Mbengue, Ph.D., který obdržel osobní příplatek až od 1. 2. 2017 a činil 9 000 Kč.

3. Městský soud v Brně jako soud prvního stupně rozsudkem ze dne 8. 12. 2021, č. j. 38 C 12/2019-166, ve výroku pod bodem I zamítl žalobu o zaplacení částky 193 788 Kč, ve výroku pod bodem II zamítl žalobu o určení, že postupem žalovaného v oblasti odměňování zaměstnanců došlo k zásahu do práva žalobkyně nebýt diskriminována dle § 1 odst. 3 zákona č. 198/2009 Sb., ve výroku pod bodem III uložil žalobkyni povinnost zaplatit České republice na účet Městského soudu v Brně náklady na tlumočné ve výši 11 799 Kč a ve výroku pod bodem IV uložil žalobkyni povinnost nahradit žalovanému náklady řízení ve výši 89 032 Kč. Vyšel ze zjištění, že žalobkyně pracovala u žalovaného na základě smlouvy uzavřené dne 1. 3. 2012 s druhem práce (pracovní zařazení) postdoktorand V3, dne 11. 6. 2012 byla s účinností od 1. 7. 2012 žalovaným jmenována vedoucí Sektoru ekosystémových analýz s právy a povinnostmi: řízení a koordinace badatelské činnosti, vysílání vedoucích podřízených pracovních týmů na služební cesty související s řešením grantových projektů, výjma cest do zahraničí, respektování interních rozpočtových pravidel Centra a organizační vedení sektoru. Pracovní náplní při pracovním zařazení „vědecký pracovník – junior researcher VP2 Sekce ekosystémových analýz, výzkumný tým Oddělení toků energie a látek“ byly tyto pracovní činnosti: výkon náročných tvůrčích činností s vazbami mezi různými vědními disciplínami, zobecňování získaných poznatků vědeckými metodami, získávání poznatků experimentální činností, vyhodnocování experimentálních dat, prezentace výsledků tvůrčí činnosti, realizace těchto výsledků formou publikací, aplikovaných výstupů a formou výsledků chráněných na základě zvláštních právních předpisů, činnosti související se spoluprací s aplikační sférou a získáváním podpory z národních a mezinárodních zdrojů. Od 1. 9. 2014 byla žalobkyni stanovena mzda ve třídě V3 podle katalogu profesí CVGZ AV ČR, v. v. i. ve stupni 5 při plném pracovním úvazku 40 hodin týdně ve výši 22 071 Kč měsíčně, žalobkyni dále náležel osobní příplatek k tarifní mzdě v případě úkolu č. 30/0021 ve výši 8 000 Kč měsíčně od 1. 1. 2016 do 31. 1. 2016 a ve výši 1 600 Kč měsíčně od 1. 2. 2016 do 31. 12. 2016, u úkolu č. 10/9000 ve výši 6 400 Kč od 1. 1. 2016 do 31. 5. 2016 a ve výši 1 600 Kč od 1. 6. 2016 do 31. 12. 2016, u úkolu č. 32/4015 ve výši 6 400 Kč od 1. 2. 2016 do 31. 5. 2016 a ve výši 11 200 Kč od 1. 6. 2016 do 31. 12. 2016. V roce 2016 pobírala plat ve výši 47 071 Kč, skládající se z tarifu ve výši 22 071 Kč, příplatku za vedení 5 000 Kč měsíčně, osobního příplatku institut. 6 400 Kč

měsíčně a osobního příplatku z grantu ve výši 9 600 Kč měsíčně za měsíce leden až květen 2016. Pracovní poměr žalobkyně u žalovaného byl ukončen výpovědí žalobkyně ke dni 30. 9. 2016. Pracovní smlouva mezi žalovaným a prof. Holoubkem byla uzavřena dne 3. 10. 2016 se dnem nástupu do práce 3. 10. 2016, s druhem práce vedoucí vědecký pracovník a s pracovní dobou 20 hodin týdně na dobu určitou do 31. 12. 2017. Prof. Holoubek byl s účinností od 3. 10. 2016 jmenován do funkce vedoucího Oddělení atmosférických toků a dálkového transportu látek s právy a povinnostmi: řízení a koordinace badatelské činnosti, zodpovědnost za účelné a ekonomické využívání finančních prostředků přidělených na projekty a granty, vysílání vedoucích podřízených pracovních týmů na služební cesty související s řešením grantových projektů, vyjma cest do zahraničí, respektování interních rozpočtových pravidel Centra a organizační vedení sektoru. Prof. Holoubek byl dále s účinností od 3. 10. 2016 jmenován poradcem ředitele v oblasti atmosférické chemie v souvislosti s dopady globální změny s právy a povinnostmi: implementace mezinárodních projektů zaměřených na problematiku znečištění atmosféry a prostředí, koordinace aktivit v rámci globálních a regionálních mezinárodních úmluv OSN, příprava založení pracoviště United National University v ČR, vývoz know-how do třetích zemí prostřednictvím mezinárodních programů OSN a EU, koordinace studií a projektů v oblasti hodnocení vlivů znečištění prostředí na kvalitu prostředí. Prof. Holoubek byl ohodnocen v mzdové třídě V6 ve stupni 9, jeho tarifní mzda činila 16 234 Kč (za poloviční úvazek) měsíčně, osobní příplatek v případě úkolu č. 30/0021 od 3. 10. 2016 do 31. 10. 2016 činil 12 000 Kč a od 1. 11. 2016 mu osobní příplatek v tomto úkolu nepříslušel, u úkolu č. 32/4015 mu náležel osobní příplatek od 3. 10. 2016 do 31. 10. 2016 ve výši 12 000 Kč, od 1. 11. 2016 do 31. 12. 2016 ve výši 22 000 Kč, od 1. 1. 2017 do 30. 6. 2017 ve výši 21 500 Kč, od 1. 7. 2017 do 31. 8. 2017 ve výši 10 750 Kč, od 1. 9. 2017 do 30. 11. 2017 ve výši 4 300 Kč, a od 1. 12. 2017 mu osobní příplatek nepříslušel, u úkolu č. 10/9000 mu náležel osobní příplatek od 1. 11. 2016 do 30. 11. 2017 ve výši 2 000 Kč, od 1. 12. 2017 do 31. 12. 2017 ve výši 4 300 Kč, u úkolu č. 32/4048 mu náležel osobní příplatek od 1. 7. 2017 do 31. 8. 2017 ve výši 10 750 Kč, od 1. 9. 2017 do 31. 12. 2017 ve výši 8 600 Kč, u úkolu č. 32/0032 mu náležel osobní příplatek od 1. 9. 2017 do 31. 12. 2017 ve výši 4 300 Kč, u úkolu č. 32/4001 mu náležel osobní příplatek od 1. 9. 2017 do 30. 9. 2017 ve výši 4 300 Kč, od 1. 10. 2017 mu osobní příplatek za tento úkol nenáležel, a u úkolu č. 32/0005 od 1. 10. 2017 do 31. 12. 2017 ve výši 4 300 Kč. Podle článku 3.2 vnitřního předpisu žalovaného č. 6/2016, účinného od 1. 5. 2016, zaměstnanci lze za dále uvedených podmínek přiznat následující osobní příplatky: a) zaměstnanci, který dlouhodobě dosahuje velmi dobrých pracovních výsledků nebo kvalitně plní větší rozsah pracovních úkolů, může ředitel na návrh přímého nadřízeného poskytovat osobní příplatek; b) zaměstnanci, který řeší projekt výzkumu a vývoje nebo se na jejich řešení podílí, může ředitel na návrh zodpovědného řešitele a se souhlasem příkazce operace a správce rozpočtu poskytovat osobní příplatek z prostředků na řešení tohoto projektu. Výše a způsob vyplácení takového osobního příplatku musí být v souladu s podmínkami dané podpory, za což odpovídá příkazce operace. Po nástupu prof. Holoubka do funkce vedoucího vědeckého pracovníka u žalované došlo ke zvýšení počtu zaměstnanců na oddělení ze dvou až na 8 zaměstnanců, žalobkyně byla pověřena vedením oddělení, když na oddělení nebyl žádný vědecký pracovník, na jiných odděleních vedl oddělení vědecký pracovník, žalobkyně v době zaměstnání u žalovaného neměla publikační činnost v mezinárodní oblasti oproti prof. Holoubkovi, který patří k nejvýznamnějším vědcům v České republice. Výše osobního příspěvku je závislá jak na výši rozpočtu žalovaného, tak na výši poskytnutých grantových prostředků. Statutární zástupce žalovaného vypověděl, že po skončení pracovního poměru žalobkyně nabídl práci prof. Holoubkovi, který se stal vedoucím vědeckým pracovníkem, dále vedoucím oddělení, které dříve zastávala žalobkyně, a také vědeckým poradcem ředitele atmosférické chemie,

prof. Holoubek měl rozsáhlé vědecké zkušenosti a renomé, pod jeho vedením došlo k významnému kvalitativnímu posunu na oddělení, k navýšení grantů pro žalovaného a k prohloubení zaujetí týmu pro práci, výši osobního ohodnocení nebo osobního příplatku ocenil přínos a vědecké zkušenosti prof. Holoubka. Soud prvního stupně srovnáním práv a povinností obsažených ve jmenování vedoucím oddělení u žalobkyně a u prof. Holoubka zjistil, že jsou obdobná, když prof. Holoubkovi náležela navíc zodpovědnost za účelné a ekonomické využívání finančních prostředků přidělovaných na projekty a granty, a současně dospěl k závěru, že tato práva a povinnosti mají vztah výlučně k funkci vedoucí/vedoucího oddělení. Vzal za prokázáno, že žalobkyně po dobu trvání pracovního poměru u žalovaného nesplnila předpoklady pro zvýšení kvalifikačního stupně ze stupně postdoktorand na kvalifikační stupeň vědecký asistent či junior researcher – vědecký pracovník, jak je nastaveno zaměstnavatelem v kariérním řádu, který je závazný pro zaměstnavatele i pro zaměstnance, tj. nesplnila kvalifikační podmínky pro to, aby mohla být zaměstnána jako vědecký pracovník a podle toho i ohodnocena, byla tedy správně a v souladu s pracovní smlouvou zaměstnána s druhem práce postdoktorand a její ohodnocení kvalifikačního stupně je v souladu s interními předpisy žalovaného. Pokud jde o srovnání osobních příplatků žalobkyně a prof. Holoubka, usoudil, že lze srovnávat pouze stejné či obdobné pracovní činnosti, stejný druh práce a nelze tak srovnávat pracovní i mzdové hodnocení, včetně osobních příplatků, jiných kvalifikačních stupňů, v daném případě postdoktoranda (V3) a vedoucího vědeckého pracovníka (V6). Upozornil, že každý kvalifikační stupeň výzkumného pracovníka má svá specifika a odlišnosti, zejména pak pokud se týká tak rozdílných pracovních pozic jako je pozice postdoktoranda a vedoucího vědeckého pracovníka, a v tomto ohledu odkázal na čl. II odst. 4 a 7 interní směrnice č. 1/2013 žalovaného. Mimo to při stanovení výše osobního příplatku lze zohlednit nejen rozdílné druhy práce dle kvalifikačních stupňů, nýbrž také to, že prof. Holoubek kromě toho, že zastával funkci vedoucího oddělení, byl také vědeckým poradcem ředitele v oblasti atmosférické chemie. Srovnává-li žalobkyně takto odlišné kvalifikační zařazení, není její názor správný a nemůže to vést k možné diskriminaci na pracovišti žalovaného ve vztahu k odměňování zaměstnanců.

4. K odvolání žalobkyně Krajský soud v Brně v záhlaví označeným rozsudkem rozsudek soudu prvního stupně ve výroci pod body I, II a III potvrdil (výrok I rozsudku odvolacího soudu), ve výroku pod bodem IV rozsudek soudu prvního stupně změnil tak, že žalobkyně je povinna zaplatit žalovanému na nákladech řízení částku 109 819,60 Kč (výrok II rozsudku odvolacího soudu), a uložil žalobkyni zaplatit žalovanému na náhradě nákladů odvolacího řízení 25 797,20 Kč (výrok III rozsudku odvolacího soudu). Odvolací soud vyšel ze skutkových zjištění soudu prvního stupně a ztotožnil se i s jeho právním posouzením a v tomto ohledu odkázal na jeho odůvodnění. Nadto shrnul, že z provedených důkazů nedovodil závěr, že by žalobkyně byla při odměňování diskriminována z důvodu pohlaví, a zdůraznil, že žalobkyně diskriminaci dovozovala ze srovnání osobních příplatků dvou osob (zaměstnanců žalovaného) na jiných pozicích a v jiném časovém období. Konstatoval, že v řízení bylo prokázáno, že žalobkyně i prof. Holoubek vykonávali funkci vedoucího Oddělení atmosférických toků a dálkového transportu látek a v tomto ohledu skutečně měli malou shodu pracovní náplně, nicméně žalobkyně svou pracovní pozici vykonávala na pozici nižšího vědeckého pracovníka (dle kariérního řádu žalovaného pozice V3), zatímco prof. Holoubek jako vedoucí vědecký pracovník (dle kariérního řádu žalovaného pozice V6), přičemž žalobkyně sama zdůraznila, že z odlišných vědeckých pozic diskriminaci nedovozovala, když tyto byly zohledněny v tarifní složce mzdy, ale vyvozovala ji ze srovnání osobních příplatků, které vedle tarifní složky mzdy a příplatku za vedení žalovaný vyplácel žalobkyni a prof. Holoubkovi v odlišné výši. Z dokazování vyplynulo, že prof. Holoubek měl na rozdíl od žalobkyně i některé další povinnosti a úkoly (mimo vedení oddělení), především

byl vědeckým poradcem ředitele v oblasti atmosférické chemie a očekávalo se od něho zajištění rozvoje odborné vědecké činnosti a zejména zajišťování grantů, navíc bylo prokázáno, že za působení prof. Holoubka bylo na oddělení, které vedl, více zaměstnanců než v době působení žalobkyně, proto i z tohoto důvodu lze usuzovat, že řízení tohoto oddělení bylo za jeho působení náročnější. Nepřisvědčil žalobkyni ani pokud diskriminaci dovozovala i z toho, že žalovaný porušil svůj vlastní vnitřní mzdový předpis, který přiznání osobního příplatku podmiňuje buď dlouholetým dosahováním velmi dobrých pracovních výsledků anebo řešením nějakého konkrétního projektu, proto osobní příplatek nemohl být prof. Holoubkovi přiznán již od prvního dne v zaměstnání a pokud se tak stalo, je to v rozporu se zákoníkem práce. Poznamenal, že žalobkyně opomněla ustanovení § 131 odst. 2 zákoníku práce, podle něhož lze osobní příplatek přiznat i novému zaměstnanci již od vzniku pracovního poměru, přičemž odvolací soud usoudil, že z vyjádření obou účastníků i z provedeného dokazování vyplynulo, že prof. Holoubek byl uznávaným odborníkem ve své oblasti v rámci České republiky i v zahraničí a podmínky pro přiznání osobního příplatku již od nástupu do zaměstnání podle citovaného ustanovení tedy splňoval. Dodal, že v tržních podmínkách nelze žalovanému upřít možnost, aby v rámci nabídky a poptávky nabídl adekvátní plat zaměstnanci, o kterého má eminentní zájem. Jako nedůvodnou posoudil i námitku, že odvolací soud se nevypořádal s otázkou obrácení důkazního břemene. Konstatoval, že žalovaná prokázala, z jakých důvodů odměňovala prof. Holoubka vyšším osobním příplatkem než žalobkyni, a za situace, kdy žalobkyně diskriminaci dovozovala jen ze srovnání osobních příplatků, své důkazní břemeno neunesla. Uzavřel, že žalobkyně diskriminaci dovozovala srovnáním osobních příplatků dvou zaměstnanců s rozdílnou vědeckou kvalifikací, s rozdílnými pracovními úkoly a v rozdílném časovém období, z tohoto pohledu tedy srovnává nesrovnatelné, a proto žalobě nebylo možno vyhovět.

5. Proti rozsudku odvolacího soudu podala žalobkyně dovolání, směřující do všech jeho výroků, jež považuje za přípustné proto, že napadené rozhodnutí závisí na vyřešení otázek v rozhodovací praxi dovolacího soudu dosud neřešených:

- Lze diskriminaci zaměstnance v oblasti odměňování dovozovat ze srovnání odměňování dvou osob, které pro zaměstnavatele pracovaly v různém časovém období?
- Lze diskriminaci zaměstnance v oblasti odměňování dovozovat ze srovnání s jiným zaměstnancem co do části prováděné náplně práce, sestává-li náplň práce srovnávaného zaměstnance z několika částí, které lze oddělit, a nejvýznamnější část se zároveň shoduje? Tedy zda lze srovnávat dva subjekty, které mají pouze část náplně práce shodnou?
- Lze při srovnání žalobkyně a jiného subjektu pro účely prokazování diskriminace dospět k závěru o odlišných pracovních úkolech bez přihlédnutí k tomu, jak jsou které pracovní úkoly náročné?
- Je nutné při srovnání mezd dvou subjektů přihlédnout k tomu, zda daná složka mzdy odpovídá kritériím pro její přidělení a množství skutečně provedené práce odpovídající dané složce odměny? Nebo je možné přihlédnout i k jiným kritériím, které zaměstnavatel neuvedl ve svém interním mzdovém předpise, popř. se projevují při stanovení jiné části mzdy? Může tedy zaměstnavatel zohlednit při stanovení osobního příplatku jiná kritéria než ta, která uvedl ve svém vnitřním mzdovém předpise?
- Lze při posouzení, zda zaměstnavatel porušil svůj vlastní vnitřní předpis týkající se mezd, resp. zda je stanovení mzdy odůvodněné v souladu se zákonem, použít ustanovení § 131 zákoníku práce, který se týká odměňování práce platem, i když daný zaměstnavatel poskytuje zaměstnancům mzdu?

- Je v souladu s § 148 občanského soudního řádu, aby soud uložil účastníku povinnost nahradit státu náklady na překlad rozhodnutí Soudního dvora EU (dříve Evropského soudního dvora), na který žalobkyně v rámci svého vyjádření odkázala a který se týká evropských právních předpisů, jež jsou v ČR závazné?

Žalobkyně prosazuje, že její osobní příplatek je možno srovnávat s osobním příplatkem prof. Holoubka jako jejího nástupce, který práci vykonával v měsících bezprostředně navazujících na výkon práce žalobkyně, a závěr odvolacího soudu, že žalobkyně se srovnávala s jednou osobou, avšak v různých časových obdobích, tudíž srovnává nesrovnatelné, považuje za chybný. Proti závěru odvolacího soudu, že práci žalobkyně a práci prof. Holoubka nelze srovnávat, brojí i námitkou, že náplň jejich práce nelze posuzovat jako celek, ale za situace, kdy srovnávané osoby vykonávaly „několik různých částí náplně práce“, tedy že jejich práce sestávala z několika jednoznačně oddělitelných částí, přičemž jedna část, tj. vedoucí Oddělení atmosférických toků a dálkového transportu látek, vykazuje shodu, lze ji považovat za stejnou pracovní náplň a odvolací soud nepostupoval správně, když nesrovnal samostatně pouze tuto část, ale srovnával vícero náplní práce jako celek. Odvolací soud podle žalobkyně pochybil také v tom, že „kvůli částečně odlišné náplni dospěl k závěru, že práce nejde srovnat, ačkoliv se vůbec nezabýval, jak je která náplň časově náročná, kolik času prof. Holoubek a žalobkyně strávili činností, kterou vykonávali oba dva, a kolik času činností jinou, a jestli osobní příplatek odpovídá této náročnosti a je souladný s kritérii dle vnitřního předpisu žalovaného“. Vyjádřila přesvědčení, že pokud odvolací soud dospěl k závěru, že část náplně práce byla stejná, měl se zabývat tím, kolik času tato náplň fakticky zabrala, neboť je zjevné, že pokud zabrala např. 95 % času úvazku prof. Holoubka, lze práce srovnat. Vytýká odvolacímu soudu, že přihlédl k odlišným částem náplně práce, aniž zjistil, zda nejde o zcela marginální odlišnosti, tedy že fakticky je náplň práce stejná. Podle názoru dovolatelky odvolací soud pochybil i tím, že posoudil výši osobního příplatku s ohledem na všechny okolnosti, které byly v případě zjištěny, bez ohledu na to, zda jsou nebo nejsou v souladu s vnitřními předpisy žalovaného, včetně těch kritérií, která neměla být u dané části mzdy zvažována, navíc nevzal v potaz, že náplň práce lze rozdělit na několik samostatných částí, a neposuzoval, kolik času ta která část zabere; takový způsob odůvodnění odměn je podle mínění žalobkyně netransparentní a nesvědčí o odůvodnění v souladu s kritérii dle zákoníku práce, nýbrž o naprosté svévoli zaměstnavatele. Poukázala na to, že podle mzdového předpisu žalovaného je osobní příplatek přidělován za dlouhodobé velmi dobré pracovní výsledky nebo kvalitní plnění většího rozsahu úkolů, popř. za plnění konkrétního projektu výzkumu a vývoje, je tedy oceněním práce zaměstnance a ve smyslu § 110 odst. 2 zákoníku práce se jím oceňují výsledky práce a pracovní výkonnost. Vytkla odvolacímu soudu, že aproboval chybný postup žalovaného, který určil osobní příplatek prof. Holoubkovi v rozporu se svým vnitřním předpisem, tedy neodměňoval jej podle předem stanovených pravidel, ale zcela arbitrárně podle vlastního uvážení, a jinou výši osobního příplatku považoval za odůvodněnou odlišnou vědeckou kvalifikací a rozdílnými pracovními úkoly, přestože tato kritéria vnitřní mzdový předpis u osobního příplatku neobsahuje. Upozornila, že při stanovení odměny je nutno postupovat podle § 110 zákoníku práce, zákon tedy umožňuje mzdu diferencovat na základě zákonem stanovených kritérií, tato kritéria je však nutno uplatňovat tak, aby některá skutečnost nebyla zvýhodněna nebo naopak znevýhodněna vícekrát. Má zato, že kritéria jako je dosažené vzdělání, seniorita, akademické zásluhy apod., jsou reflektována v tarifní mzdě a nemohou se do odměňování zaměstnanců promítat dvakrát. Z interních předpisů žalovaného navíc vyplývá, že osobní příplatek se odvíjí od zcela jiných kritérií a dosažené vzdělání se v něm nepromítá. Osobní příplatek má reflektovat reálné pracovní výsledky a pracovní výkonnost, aby bylo možno výsledky a výkonnost stanovit, je nutné se zabývat tím, kolik času věnuje prof. Holoubek té které části náplně práce a jakých u ní dosahuje výsledků. V řízení nebylo prokázáno, v jakém rozsahu různé činnosti

prof. Holoubek vykonával, co konkrétně byla jejich náplň, ani to, zda tato část byla zohledněna ve výši příplatku a v jaké konkrétní části. Nadto byl osobní příplatek přiznán prof. Holoubkovi ihned ode dne jeho nástupu do práce, přestože v té chvíli nebylo jasné, jaké budou výsledky jeho práce. Podle judikatury Soudního dvora EU přitom součástí hodnocení práce stejné hodnoty již při sjednávání pracovního vztahu nemůže být předpokládán pracovní výkon, neboť odměna za výkon nemůže být stanovena ve chvíli, kdy zaměstnavatel neví, jaký výkon zaměstnanec mít bude (viz rozhodnutí C-381/99 Brunnhofer a C-17/05 BF Cadman). Žalobkyně je přesvědčena, že pokud vnitřní předpis stanoví kritéria pro stanovení osobního příplatku, je možné jej stanovit pouze na základě těchto kritérií, nikoliv na základě kritérií, se kterými vnitřní předpis nepočítá, popř. s nimi počítá pro jinou složku mzdy. Dále žalobkyně poukázala na rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 16. 2. 2016, sp. zn. 21 Cdo 1754/2015, podle něhož není možno posuzovat odměňování zaměstnanců, kterým je přidělována mzda, podle ustanovení týkajících se přidělování platu, tedy že ustanovení § 131 zákoníku práce není použitelné na zaměstnance pobírající mzdu. Z toho dovozuje, že při posuzování osobních příplatků v projednávané věci nebylo možno aplikovat § 131 zákoníku práce a není možno porušení vnitřního předpisu odůvodnit tím, že se jednalo o postup v souladu se zákonem. Pokud žalovaný vyplácí osobní příplatky v rozporu s interními předpisy a jiným způsobem, než interní předpisy předvídají, je nutno takový systém odměňování považovat za svévolný a netransparentní. Považuje za nepřípustné, pokud je příplatek za dobré pracovní výsledky přidělen již od prvního dne v práci, a závěr odvolacího soudu, že lze ocenit předchozí úspěchy u jiných zaměstnavatelů nebo úspěchy z jiné činnosti, je dle jejího názoru v rozporu s vnitřním předpisem a zákoníkem práce. Závěr odvolacího soudu, že v tržních podmínkách nelze žalovanému upřít možnost, aby nabídl adekvátní plat zaměstnanci, o kterého má eminentní zájem, odmítla s poukazem na závěry přijaté v rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 20. 7. 2020, sp. zn. 21 Cdo 3955/2018. K poslední předložené otázce žalobkyně připíná argument, že nenavrhovala soudu prvního stupně, aby si překlad rozhodnutí Soudního dvora EU zajistil, pouze na toto rozhodnutí odkazovala v rámci své právní argumentace, a to proto, že ve vztahu k diskriminaci je česká právní úprava transpozicí řady evropských předpisů, tyto vykládá i judikatura ESD, na kterou žalobkyně ve svých podáních odkazovala, závaznost judikatury Soudního dvora EU pro české soudy dlouhodobě traktuje odborná literatura, při výkladu práva v návaznosti na evropské předpisy tak musí soud v souladu s principem předvídatelnosti soudních rozhodnutí reflektovat také tuto judikaturu, neboť Soudní dvůr EU má pravomoc v rámci předběžných otázek evropské právo vykládat. Je povinností soudu znát právo, včetně relevantní judikatury, a není věcí účastníka, aby nesl jakékoliv náklady spojené se zjišťováním práva soudem, neboť účastníky netíží důkazní břemeno k prokazování práva. Zjišťování předpisů EU a související judikatury má zcela odlišné postavení od zjišťování cizího práva, neboť předpisy EU jsou v České republice závazné a jsou součástí právního řádu platného na území ČR. Žalobkyně je proto přesvědčena, že náhrada nákladů na tlumočení rozsudků Soudního dvora EU jí byla uložena v rozporu se zákonem a právem na spravedlivý proces. Navrhla, aby napadené rozhodnutí odvolacího soudu bylo zrušeno a věc vrácena Krajskému soudu v Brně k dalšímu řízení.

6. Žalovaný se ve svém vyjádření k dovolání ztotožnil s právním posouzením odvolacího soudu. Konstatoval, že žalobkyně v dovolání opětovně předkládá argumentaci, s níž se soudy nižších stupňů již adekvátně vypořádaly, jediné novum je v přístupu žalobkyně k posuzování rozsahu pracovní činnosti dvou osob, kdy podle jejího názoru činnost porovnávaných zaměstnanců nemá být posuzována komplexně, nýbrž má být posuzován průnik činnosti srovnávaných osob, který by byl oddělován z jejich komplexní pracovní náplně a činnosti. Poukázal na ustanovení § 110 odst. 1 zákoníku práce, podle něhož za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty přísluší všem zaměstnancům u zaměstnavatele stejná mzda, plat nebo

odměna z dohody, a argumentoval, že je-li podle žalobkyně nutno komplexní činnost dvou osob dělit na dílčí prvky, jejichž průsečík by měl být pouze v některých dílčích prvcích stejný či obdobný, pak zde dochází k definici opaku toho, co je vnímáno jako stejná práce. Je-li tedy žalobkyní hledána shoda pouze v dílčích prvcích, pak ve zbývajících částech je tu neshoda, a tedy se již ze samé podstaty věci nejedná o stejnou práci dle § 110 zákoníku práce. Žalobkyní předkládaný výklad stejné práce, posuzované pouze podle jejích dílčích prvků, je nutno z logiky věci a běžného vnímání pracovních pozic odmítnout, neboť by vedl k absurdním závěrům např. při srovnání práce řidiče dodávkového vozu a obchodního ředitele, když i tam lze nalézt průsečíky, avšak faktická náplň, hodnota jejich práce i přínos zaměstnavateli jsou zcela odlišné a odlišné je pak i jejich ohodnocení. Navrhl, aby dovolání bylo zamítnuto.

7. Nejvyšší soud jako soud dovolací (§ 10a občanského soudního řádu) projednal dovolání žalobkyně podle zákona č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „o. s. ř.“) a 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.

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

9. 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.).

10. Dovolání podle § 237 o. s. ř. není přípustné proti rozhodnutím v části týkající se výroku o nákladech řízení [§ 238 odst. 1 písm. h) o. s. ř.]. Nejvyšší soud proto dovolání v části, v níž směřuje proti výroku I rozsudku odvolacího soudu v části o potvrzení výroku III rozsudku soudu prvního stupně, a dále proti výrokům II a III rozsudku odvolacího soudu, podle ustanovení § 243c odst. 1 o. s. ř. odmítl.

11. Z hlediska skutkového stavu bylo v projednávané věci mimo jiné zjištěno (správnost skutkových zjištění soudů nižších stupňů přezkumu dovolacího soudu – jak vyplývá z ustanovení § 241a odst. 1 a § 242 odst. 3 věty první o. s. ř. – nepodléhá), že žalobkyně pracovala u žalovaného na základě smlouvy uzavřené dne 1. 3. 2012 s druhem práce (pracovní zařazení) postdoktorand V3, dne 11. 6. 2012 byla s účinností od 1. 7. 2012 žalovaným jmenována vedoucí Sektoru ekosystémových analýz. Pracovní smlouva mezi žalovaným a prof. Holoubkem byla uzavřena dne 3. 10. 2016 se dnem nástupu do práce 3. 10. 2016, s druhem práce vedoucí vědecký pracovník a s pracovní dobou 20 hodin týdně na dobu určitou do 31. 12. 2017. Prof. Holoubek byl s účinností od 3. 10. 2016 jmenován do funkce vedoucího Oddělení atmosférických toků a dálkového transportu látek. Prof. Holoubek byl dále s účinností od 3. 10. 2016 jmenován poradcem ředitele v oblasti atmosférické chemie v souvislosti s dopady globální změny. Podle článku 3.2 vnitřního předpisu žalovaného č. 6/2016, účinného od 1. 5. 2016, zaměstnanci lze za dále uvedených podmínek přiznat následující osobní příplatky: a) zaměstnanci, který dlouhodobě dosahuje velmi dobrých pracovních výsledků nebo kvalitně plní větší rozsah pracovních úkolů, může ředitel na návrh přímého nadřízeného poskytovat osobní příplatek; b) zaměstnanci, který řeší projekt výzkumu a vývoje nebo se na jejich řešení podílí, může ředitel na návrh zodpovědného řešitele a se souhlasem příkazce operace a správce rozpočtu poskytovat osobní příplatek z prostředků na řešení tohoto projektu. Výše a způsob vyplácení takového osobního

příplatku musí být v souladu s podmínkami dané podpory, za což odpovídá příkazce operace. Napadený rozsudek odvolacího soudu závisí (mimo jiné) na vyřešení otázek hmotného práva, zda lze při posuzování nerovného odměňování porovnávat dvě osoby, které pro zaměstnavatele pracovaly v různém časovém období, zda lze při posuzování odměňování ve veřejné výzkumné instituci aplikovat § 131 zákoníku práce, a jaký význam mají při posuzování mzdy dvou osob kritéria stanovená zaměstnavatelem pro danou složku mzdy ve mzdovém předpise. Vzhledem k tomu, že první dvě otázky nebyly dosud v rozhodování odvolacího soudu vyřešeny a třetí otázku posoudil odvolací soud v rozporu s ustálenou rozhodovací praxí odvolacího soudu, dospěl Nejvyšší soud k závěru, že dovolání žalobkyně je podle § 237 o. s. ř. přípustné.

12. 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 dospěl k závěru, že dovolání žalobkyně je opodstatněné.

13. Projednávanou věc je třeba i v současné době posuzovat – vzhledem k době, během níž mělo podle žaloby docházet k nerovnému odměňování – podle zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění účinném do 31. 12. 2016 (dále jen „zák. práce“).

14. Právo na spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky zakotvené v čl. 28 Listiny základních práv a svobod je jednou ze stěžejních ústavních zásad vztahujících se k výkonu závislé práce. Spravedlivé odměňování zaměstnance, rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace jako základní zásady pracovněprávních vztahů, vyjadřují spolu s dalšími smysl a účel zákoníku práce [srov. § 1a odst. 1 písm. c), e) zák. práce].

15. 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 (§ 16 odst. 1 zák. práce). V pracovněprávních vztazích je zakázána jakákoliv diskriminace. Pojmy přímá diskriminace, nepřímá diskriminace, obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci a případy, kdy je rozdílné zacházení přípustné, upravuje antidiskriminační zákon (§ 16 odst. 2 zák. práce). Za diskriminaci se nepovažuje rozdílné zacházení, pokud z povahy pracovních činností vyplývá, že toto rozdílné zacházení je podstatným požadavkem nezbytným pro výkon práce; účel sledovaný takovou výjimkou musí být oprávněný a požadavek přiměřený (§ 16 odst. 3 věta první zák. práce).

16. 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 (srov. například rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18. 5. 2020, sp. zn. 21 Cdo 68/2020, nebo rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 27. 1. 2021, sp. zn. 21 Cdo 1486/2020). Podmínky odměňování závislé práce a hlediska pro posouzení spravedlivé odměny za práci pak stanoví část šestá zákoníku práce, která obsahuje komplexní úpravu odměňování za práci v pracovněprávním vztahu.

17. Za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty přísluší všem zaměstnancům u zaměstnavatele stejná mzda, plat nebo odměna z dohody (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 rizikovosti 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 zák. práce).

18. Z právní úpravy obsažené v ustanovení § 110 zák. práce v první řadě 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 (srov. například rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. 12. 2016, sp. zn. 21 Cdo 436/2016, nebo rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. 7. 2020, sp. zn. 21 Cdo 3955/2018, uveřejněný pod č. 89/2021 ve Sb. rozh. obč.).

A) K porovnání osob, které pro zaměstnavatele pracovaly v různém časovém období

19. Protože § 110 odst. 1 zák. práce náleží mezi ustanovení, kterými se zapracovávají předpisy Evropské unie (srov. § 363 zák. práce), je třeba při výkladu pojmu stejné práce nebo práce stejné hodnoty vycházet rovněž z judikatury Soudního dvora Evropské unie (srovnej např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 19. 6. 2018, sp. zn. 23 Cdo 2683/2017). Soudní dvůr přitom již v rozsudku ze dne 27. 3. 1980, *Macarthy Ltd proti Wendy Smith*, 129/79 (dále jen „věc *Macarthy*“) podal výklad problematiky stejné práce vykonávané v různé době.

20. Skutkové okolnosti ve věci *Macarthy* spočívaly (mimo jiné) v tom, že žalobkyně byla od 1. 3. 1976 pověřena vedením skladu farmaceutických výrobků a za vykonanou práci jí byla vyplácena mzda 50 liber týdně, avšak jejímu předchůdci vedoucímu skladu do 20. 10. 1975 byla vyplácena mzda ve výši 60 liber. Odpověď na položené předběžné otázky, jejichž jádro tkvělo v dotazu, zda zásada stejné odměny za stejnou práci je omezena na situace, kdy muži a ženy vykonávají pro zaměstnavatele stejnou práci ve stejnou dobu, založil Soudní dvůr na výkladu primárního práva (článek 119 Smlouvy o založení Evropského hospodářského společenství – dnes článek 157 Smlouvy o fungování Evropské unie).

21. Soudní dvůr uzavřel, že zásada, že muži a ženy mají dostávat stejnou odměnu za stejnou práci, se neomezuje na situace, kdy muži a ženy současně vykonávají stejnou práci pro stejného zaměstnavatele (bod 13 rozsudku ve věci *Macarthy*). Uvedl, že v případech přímé diskriminace náležející pod rozsah přímého účinku čl. 119 se srovnání omezuje na paralely, které lze učinit na základě konkrétního hodnocení práce skutečně vykonávané zaměstnanci různého pohlaví v rámci téhož provozu (bod 15 rozsudku ve věci *Macarthy*). Zásada rovného odměňování zakotvená v čl. 119 se proto použije v případě, kdy se zjistí, že žena, s ohledem na povahu své práce, obdržela nižší odměnu než muž, který byl zaměstnán před obdobím zaměstnání ženy a který pro zaměstnavatele vykonával stejnou práci (bod 16 rozsudku ve věci *Macarthy*). K časovému hledisku ještě vysvětlil, že nelze vyloučit, že rozdíl v odměňování dvou pracovníků zastávajících stejné pracovní místo, avšak v různých časových obdobích, může být vysvětlen působením faktorů, které nijak nesouvisí s diskriminací na základě pohlaví (bod 12 rozsudku ve věci *Macarthy*).

22. Z uvedeného je zřejmé, že i posuzování stejné práce nebo práce stejné hodnoty podle § 110 odst. 1 zák. práce není omezeno na výkon práce ve stejném časovém období. Závěry Soudního dvora se musí uplatnit i v případě jako nyní posuzovaném, přestože poradí, v jakém vykonávají práci u téhož zaměstnavatele oba zaměstnanci, je opačné. Vyšel-li odvolací soud ze skutkového závěru, že pracovní poměr žalobkyně skončil 30. 9. 2016, a den nástupu prof. Holoubka do práce byl sjednán na 3. 10. 2016, pak není správný jeho závěr, že osobní příplatky obou zaměstnanců jsou nesrovnatelné (mimo jiné) pro rozdílné časové období.

B) K aplikaci § 131 zák. práce

23. Podle § 109 odst. 3 zák. práce plat je peněžitě plnění poskytované za práci zaměstnanci zaměstnavatelem, kterým je

- a) stát,
- b) územní samosprávný celek,
- c) státní fond,
- d) příspěvková organizace, jejíž náklady na platy a odměny za pracovní pohotovost jsou plně zabezpečovány z příspěvku na provoz poskytovaného z rozpočtu zřizovatele nebo z úhrad podle zvláštních právních předpisů,
- e) školská právnická osoba zřízená Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, krajem, obcí nebo dobrovolným svazkem obcí podle školského zákona, nebo
- f) regionální rada regionu soudržnosti,

s výjimkou peněžitě plnění poskytovaného občanům cizích států s místem výkonu práce mimo území České republiky.

24. Podle § 131 odst. 2 zák. práce zaměstnanci, který je vynikajícím, všeobecně uznávaným odborníkem a vykonává práce zařazené do desáté až šestnácté platové třídy, může zaměstnavatel poskytovat osobní příplatek až do výše 100 % platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které je zaměstnanec zařazen.

25. Citované ustanovení § 131 odst. 2 zák. práce je zařazeno do části šesté, hlavy III zák. práce, jež pojednává o platu. Žalovaný jako veřejná výzkumná instituce však není zaměstnavatelem vyjmenovaným v § 109 odst. 3 zák. práce. Proto poskytuje svým zaměstnancům za práci mzdu podle § 109 odst. 2 zák. práce. Odměňování zaměstnanců veřejné výzkumné instituce mzdou předpokládá i zákon č. 341/2005 Sb., o veřejných výzkumných institucích, stanoví-li, že vnitřními předpisy veřejné instituce je rovněž vnitřní mzdový předpis [§ 20 odst. 1 písm. d)], že je-li mzda sjednávána kolektivní smlouvou, zašle veřejná výzkumná instituce kopii kolektivní smlouvy zřizovateli k informaci (§ 20 odst. 3), nebo že zdrojem sociálního fondu je určitý podíl nákladů zúčtovaných na mzdy a náhrady mzdy (§ 27 odst. 1).

26. Proto, vypořádal-li se odvolací soud s tvrzením žalobkyně, že osobní příplatek nemohl být prof. Holoubkovi přiznán již od prvního dne v práci, odkazem na úpravu osobního příplatku podle § 131 odst. 2 zák. práce, je jeho právní posouzení nesprávné.

C) K posuzování rovného odměňování u složky mzdy, pro kterou stanoví zaměstnavatel předpoklady ve vnitřním předpisu

27. Mzda, kterou zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci za vykonanou práci, a to podle její složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, podle obtížnosti pracovních podmínek, pracovní výkonnosti a dosahovaných pracovních výsledků, se sjednává v kolektivní smlouvě, pracovní smlouvě nebo jiné smlouvě, popřípadě ji zaměstnavatel stanoví vnitřním předpisem nebo

mzdovým výměrem (srov. § 109 odst. 1 a 4, § 113 odst. 1 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, hospodářských výsledků zaměstnavatele nebo jiných hledisek, nebo jako mzdu poskytovanou ve formě příplatků, odměn apod. (uvedené způsoby samozřejmě lze i kombinovat).

28. Uplatněním nárokových nebo nenárokových pobídkových složek mzdy je vyjádřena stimulační a motivační funkce mzdy spočívající ve spojení určité formy mzdy s pracovním výkonem zaměstnance. Závislost mzdy na žádoucím výkonu práce v předpokládaném množství a kvalitě pak bývá vyjádřena stanovením předpokladů, které musí být splněny, aby zaměstnanec mohl tuto mzdovou složku obdržet. Z hlediska míry konkrétnosti jejich obsahu se úprava těchto předpokladů pohybuje v širokém rozpětí, od stanovení naprosto konkrétních, objektivně měřitelných a kvantifikovatelných cílů až po zcela obecně postulovaný příslib pobídkových složek mzdy, kupř. za „dlouhodobě dosahované kvalitní výsledky práce“, kdy je okolnost, zda zaměstnanec obdrží pobídkovou složku mzdy, závislá na zhodnocení dosažených pracovních výsledků na základě úvahy příslušného nadřízeného vedoucího zaměstnance, jehož rozhodnutí má v tomto smyslu konstitutivní význam (srovnej např. rozsudky Nejvyššího soudu ze dne 10. 7. 2007 sp. zn. 21 Cdo 2654/2006, a ze dne 16. 2. 2016, sp. zn. 21 Cdo 1754/2015).

29. Nerovné zacházení při poskytování pobídkových složek mzdy může vyplývat z rozhodnutí zaměstnavatele o přiznání této složky mzdy na základě zhodnocení dosažených pracovních výsledků zaměstnance, nebo může být založeno již samotným vnitřním předpisem zaměstnavatele stanovícím podmínky pro přiznání nároku na pobídkovou složku mzdy (srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 24. 8. 2006, sp. zn. 21 Cdo 1486/2005). Porušením zásady rovného zacházení při odměňování za práci je též jednání zaměstnavatele spočívající v tom, že zaměstnanci nevyplatí pro nesplnění některé z podmínek stanovených vnitřním předpisem pobídkovou složku mzdy, kterou naopak vyplatil ostatním svým zaměstnancům odměňovaným za práci stejným způsobem, přestože ani tito zaměstnanci nesplnili stejnou podmínku stanovenou pro její vyplacení (srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26. 5. 2016, sp. zn. 21 Cdo 2863/2015, uveřejněný pod č. 137/2017 Sb. rozh. obč.).

30. Z uvedeného vyplývá, že posuzuje-li se otázka rovného odměňování složkou mzdy, pro niž jsou podmínky (předpoklady) stanovené zaměstnavatelem ve vnitřním předpisu, je nutné v první řadě rozlišovat, zda požadované plnění představuje mzdový nárok, který je zaměstnavatel povinen poskytnout, jestliže zaměstnanec splní sjednané předpoklady a podmínky (zda jde o tzv. nárokovou složku mzdy), nebo zda jde o takovou složku mzdy, na kterou vzniká nárok až na základě zvláštního rozhodnutí zaměstnavatele o jejím přiznání (zda se jedná o tzv. nenárokovou složku mzdy). Po zjištění, že samotné podmínky ve vnitřním předpisu nejsou stanoveny nerovným způsobem, musí následovat zhodnocení, zda u srovnávaných osob byla při stejném splnění podmínek přiznána (vyplacena) tato složka mzdy ve stejné výši, a naopak.

31. V nyní posuzované věci je zřejmé, že na osobní příplatek vznikl nárok až na základě rozhodnutí o jeho přiznání nadřízeným vedoucím zaměstnancem, jenž se měl řídit pravidly ve vnitřním předpisu. Klíčové tedy bylo, zda obě srovnávané osoby splňovaly stejně či nikoliv podmínky upravené v těchto pravidlech. Posoudil-li odvolací soud námitku žalobkyně o tom, že žalovaná porušovala své vlastní mzdové předpisy, také úvahou, že „v tržních podmínkách nelze žalované upřít možnost, aby v rámci nabídky a poptávky nabídla adekvátní plat zaměstnanci, o kterého má eminentní zájem“, aniž by vysvětlil, zda na základě takového kritéria lze podle vnitřního předpisu samotného žalovaného rozdílně odměňovat dva zaměstnance rozdílným osobním příplatkem, je jeho právní posouzení v tomto směru předčasné.

32. Vzhledem k tomu, že rozsudek odvolacího soudu – jak vyplývá z výše uvedeného – není správný a že nejsou podmínky pro zastavení dovolacího řízení, pro odmítnutí dovolání v části směřující do výroku o věci samé, pro zamítnutí dovolání, ani pro změnu rozsudku odvolacího soudu, který – veden nesprávným právním názorem – neposoudil vnitřní předpis zaměstnavatele a nezabýval se u obou srovnávaných osob splněním pravidel v něm stanovených, Nejvyšší soud (aniž by bral v úvahu další námitky dovolatelky, jejichž posouzení by na rozhodnutí dovolacího soudu nemohlo nic změnit) tento rozsudek (včetně akcesorických výroků o náhradě nákladů řízení) zrušil (§ 243e odst. 1 o. s. ř.) a věc vrátil odvolacímu soudu (Krajskému soudu v Brně) k dalšímu řízení (§ 243e odst. 2 věta první o. s. ř.).

33. Na odvolacím soudu nyní bude, aby znovu posoudil (nyní již bez kritérií, pro jejichž použití bylo jeho právní hodnocení shledáno nesprávné), zda z hlediska podmínek zaměstnavatele pro přiznání osobního příplatku se u žalobkyně a prof. Holoubka jednalo o stejnou práci nebo práci stejné hodnoty. Musí být mimo jiné zohledněno, jak se z hlediska plnění těchto podmínek lišily úkoly obou srovnávaných osob (viz též skutková zjištění pod body 5 a 13 odůvodnění rozsudku soudu prvního stupně), a zda rozdíly zjištěné soudy mezi oběma osobami [že „RNDr. Holoubek měl na rozdíl od žalobkyně i některé další úkoly a povinnosti (mimo vedení oddělení)“ a že „byl i vědeckým poradcem ředitele v oblasti atmosférické chemie a očekávalo se od něho zajištění rozvoje odborné vědecké činnosti a zejména zajišťování grantů“] byly významné z hlediska hodnocení těchto podmínek. Neopomene, že vnitřní předpis žalovaného rozlišoval osobní příplatky ve třech situacích: za dlouhodobé dosahování velmi dobrých pracovních výsledků, za kvalitní plnění většího rozsahu pracovních úkolů a za řešení projektu výzkumu a vývoje (nebo za podílení na jejich řešení), a učiní také úvahu, zda osobní příplatky, o které mělo jít v posuzovaném případě, mohly být přiznány již při vzniku pracovního poměru (přiměřeně srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 25. 2. 2025, sp. zn. 21 Cdo 2605/2024, jenž se těmito rozdíly zabýval ve vztahu k osobním příplatkům u platu).

34. Právní názor vyslovený v tomto rozsudku je závazný; v novém rozhodnutí o věci rozhodne soud nejen o náhradě nákladů nového řízení a dovolacího řízení, ale znovu i o nákladech původního řízení (§ 226 odst. 1 a § 243g odst. 1 část první věty za středníkem a věta druhá o. s. ř.).

P o u č e n í : Proti tomuto rozhodnutí není přípustný opravný prostředek.

V Brně dne 16. 4. 2025

L. S.

Mgr. Miroslav Hromada, Ph.D., v. r.  
předseda senátu