12. 11. 2021

Vezměte, prosíme, na vědomí, že text článku odpovídá platné právní úpravě ke dni publikace.

Česko, země (ne)rovného odměňování?

Významný precedens: dle Ústavního soudu[1] musí mít zaměstnanci se stejnou náplní práce napříč Českou republikou také stejnou mzdu. Zohledňovat při nastavení mzdy socioekonomické podmínky a různé výše nezbytných životních nákladů v jednotlivých regionech zákon neumožňuje.

Až k Ústavnímu soudu se dostal spor mezi Českou poštou a jejím zaměstnancem, který pracoval na pozici řidiče v určitém tarifním stupni v obvodu sběrného přepravního uzlu Olomouc. Zaměstnanec si stěžoval na to, že ačkoliv je pracovní činnost řidiče v jeho tarifním stupni pro všechny zaměstnance pošty napříč regiony stejná, mzdové ohodnocení mezi pražským a olomouckým zaměstnancem se liší o 3 500 Kč měsíčně ve prospěch pražských řidičů.

Zaměstnanec argumentoval tím, že se Česká pošta dopouští nerovného zacházení a jedná v rozporu se zásadou spravedlivého odměňování a rovného zacházení, neboť dle zákoníku práce náleží všem zaměstnancům za stejnou práci u totožného zaměstnavatele stejná mzda.[2] Všechny stupně české soudní soustavy daly za pravdu zaměstnanci a České poště byla uložena povinnost zaměstnanci rozdíl ve mzdě vyplatit.

Dle názoru České pošty se práce v Praze *vyznačuje vyšší složitostí, odpovědností a namáhavostí práce, jakož i obtížnějšími pracovními podmínkami.* Česká pošta především namítala, že soudy zasáhly do hospodářské soutěže a omezily její právo podnikat a vlastnit majetek. Pojem stejné mzdy v zákoníku práce je podle pošty třeba vykládat jako mzdu reálnou, tedy i s ohledem na životní náklady v jednotlivých regionech, kdy ve výsledku pražskému řidiči zůstane po zaplacení nezbytných životních nákladů méně peněz než řidiči v Olomouci, kde jsou náklady na život nižší.

Co na to soudy

Soud prvního stupně i odvolací soud se držely dikce zákona, který jako komparační hledisko pro pojmy „stejná práce“ a „práce stejné hodnoty“ taxativně stanovuje hledisko složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce, obtížnost pracovních podmínek, pracovní výkonnost a dosahované pracovní výsledky.[3] Naopak zohledňovat vnější podmínky a rozdílné životní náklady v jednotlivých regionech zákon neumožňuje.

Soudy se neztotožnily ani s argumentem České pošty, že v Praze je práce náročnější, neboť řidiči ujedou zhruba stejný počet kilometrů a množství zásilek je v obou městech omezeno celkovou nosností vozidla a aktuální potřebou, tedy náročnost práce je v obou městech srovnatelná.

Podstatným argumentem soudů je bezpochyby i to, že nelze porovnávat pouze Prahu ve spojitosti s ostatními regiony jako celkem, ale například i mezi Olomoucí a Brnem jsou nepochybně rozdílné náklady na život. Vyplacená mzda je tedy ohodnocením konkrétní práce zaměstnance bez ohledu na to, jaké jsou v daném regionu náklady na uspokojování životních potřeb. Je otázkou, zda by soudy rozhodly jinak, kdyby Česká pošta reálně důsledně zohlednila veškeré podstatné faktory na výši životních nákladů, a dle toho určovala výši mzdy napříč všemi regiony.

S právním hodnocením, že zohledňovat rozdílné životní náklady v jednotlivých regionech zákon neumožňuje, se posléze ztotožnily i Nejvyšší soud a Ústavní soud.

Ústavní soud uzavřel, že mu nepřísluší právní úpravu dotvářet a odchylovat se svým výkladem od textu zákona bez ohledu na rozumné úmysly. Dle Ústavního soudu nic nebrání zákonodárci, aby novelizoval zákoník práce v oblasti spravedlivého odměňování v případě, že bude chtít umožnit, aby zaměstnavatelé při stanovení výše mzdy zohledňovali vnější podmínky života v jednotlivých regionech.

Naše doporučení pro zaměstnavatele

V praxi řada zaměstnavatelů při stanovení mzdy přihlíží k situaci v konkrétním regionu, a vezmeme-li v úvahu názor soudů, porušují tím zaměstnavatelé zákon. Rozhodnutí Nejvyššího a Ústavního soudu otevírají cestu pro další žaloby zaměstnanců.

Proto by měl zaměstnavatel působící ve více regionech zvážit, zda má nastaveno odměňování zaměstnanců v souladu s dikcí zákona a závěry Ústavního soudu, aby se vyhnul případným sankcím a soudním sporům.

To vše samozřejmě za předpokladu, že nedojde ke změně zákona tak, aby lépe odpovídal realitě na trhu práce. Taková novela však plánovaná není.

Mgr. Karolína Rechtorovičová,
advokátní koncipientka

EVERSHEDS SUTHERLAND

Eversheds Sutherland, advokátní kancelář, s.r.o.

Oasis Florenc
Pobřežní 394/12
186 00 Praha 8

Tel.: +420 255 706 500
Fax: +420 255 706 550
e-mail: praha@eversheds-sutherland.cz

---

[1] Usnesení ze dne 31. srpna 2021 sp. zn. I. ÚS 2820/20

[2] § 110 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“)

[3] § 109 odst. 4 zákoníku práce

© EPRAVO.CZ – Sbírka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- Transparentní odměňování
- K osobnímu příplatku v platové sféře
- Odvolání vedoucího zaměstnance z funkce a některé související otázky z HR praxe
- Dvojí zvýšení podpory v nezaměstnanosti k 1. 1. 2026
- Odpovědnost zaměstnance za schodek a moderace náhrady škody
- Čeká Vás návrat z rodičovské dovolené? Jaká práva Vám v této souvislosti náleží a jaký je rozsah oprávnění zaměstnavatele se dozvíte v následujícím článku
- Sporná část zákoníku práce před Ústavním soudem obstála, o nucenou práci se nejedná
- Bossing v pracovním právu
- Podpora v nezaměstnanosti a její změny od 1. ledna 2026
- Pracovněprávní dopady doprovodného zákona k zákonu o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele
- Přetahování zaměstnanců – kde končí férová nabídka a začíná nekalá soutěž?