

25. 11. 2020

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

Ještě k regionálním rozdílům v odměňování

Řada autorů již publikovala komentáře k rozsudku sp. zn. 21 Cdo 3955/2018 ze dne 20. července 2020, ve kterém se Nejvyšší soud negativně vyjádřil k systému rozdílného regionálního odměňování u celostátně působícího zaměstnavatele. Jeden aspekt věci si však přece jen ještě zaslouží bližší pozornost: Praxe v ostatních evropských státech.

Úvodem jen krátká poznámka k dimenzi unijního práva - jeho předpisy nevyžadují absolutní rovnost v odměňování bez ohledu na místo výkonu práce. Žádný stát tedy nemá z důvodu svého členství v EU povinnost takové pravidlo implementovat. Český zákonodárce se sice v důvodové zprávě k zák. č. [262/2006](#) Sb., zákoníku práce, odvolává ve vztahu ke znění ustanovení § 110 na evropskou směrnici [\[1\]](#); jde však o směrnici prosazující zásadu stejného odměňování mužů a žen. Proklamovaný účel pravidla je tedy jednoznačně užší než jeho aktuální (tolik diskutovaný) dopad.

Převažující přístup

Tento krátký přehled začneme u čtyř našich nejbližších sousedů. Z nich pouze jediný, a to **Slovensko**, nepovažuje rozdíly v odměňování za zákonné, jsou-li založeny pouze odlišným regionem výkonu práce a podmínkami, jež tam panují. Ostatní státy vykazují jiný přístup: V **Německu** se nezřídka objevuje rozdílná výše odměn diferencovaná podle regionu přímo v kolektivních smlouvách; i mimo ně je však považována za přípustnou, jsou-li jejím základem např. rozdílná výše životních nákladů nebo rozdílné podmínky na trhu. V **Rakousku** jsou regionální rozdíly legální, a to za předpokladu, že bude dodržena nejnižší mzdová hladina stanovená kolektivními smlouvami. Konečně i **Polsko** uznává rozdíly v cenách a kupní síle mezi regiony za objektivní důvod, který může založit rozdílnou výši odměn zaměstnanců.

Se stejným přístupem se lze setkat ve většině z patnácti států, ve kterých byla situace zkoumána [\[2\]](#). Vedle tří výše uvedených se jedná o následující:

Francie - podle judikatury Kasačního soudu musejí zaměstnanci jednoho zaměstnavatele, pracující v různých regionálních pobočkách, dostávat za stejnou práci stejnou mzdu; uvedený princip však podle soudu nevyklučuje rozdíl v odměnách založený na objektivních důvodech. Známé soudní rozhodnutí považuje za takový objektivní důvod rozdíl v životních nákladech mezi městem v severní Francii a regionem Ile de France (Paříž a její předměstí).

Irsko - zákaz různé výše odměn v různých regionech neexistuje; rozhoduje trh.

Itálie - regionální rozdíly v odměňování jsou povoleny za předpokladu, že odměna zaměstnance odpovídá alespoň minimální mzdě stanovené příslušnou národní kolektivní smlouvou (a že nejde o rozdíly neodůvodněné). Regionální rozdíly však v Itálii nejsou obvyklé; běžnou praxí je stanovení jednotné politiky odměňování ve všech italských regionech, kde zaměstnavatel působí.

Maďarsko - regionální rozdíly v odměňování jsou povoleny; podle judikatury může být zaměstnavatel povinen v jednotlivých případech prokázat, že byla dodržena zásada rovného zacházení a rozdíly jsou odůvodněny podmínkami na trhu práce nebo jinými objektivními faktory.

Rumunsko - neexistují právní předpisy omezující regionální rozdíly v odměňování (v poslední době

byly tyto rozdíly předmětem mediálních diskusí i právních iniciativ, žádné formální kroky však učiněny nebyly).

Španělsko - regionální rozdíly jsou přípustné, jsou-li odůvodněny objektivními a racionálními kritérii, která nejsou diskriminační (zaměstnavatelé musejí kromě toho dodržovat minimální výši mezd stanovenou příslušnou kolektivní smlouvou, která se rovněž může v jednotlivých zeměpisných oblastech lišit).

Švédsko - rozdíly ve výši odměn, plynoucí z výkonu práce v různých regionech, nejsou jako takové zakázány (nesmějí ovšem být založeny na diskriminačních faktorech a zaměstnavatel musí rovněž dbát na to, aby takové rozdíly nebyly v rozporu se závaznou kolektivní smlouvou).

Velká Británie - rozdílné výše odměn založené na regionálních rozdílech jsou povoleny jako objektivní a nediskriminační (např. vyšší odměny v Londýně jsou běžnou praxí).

Nevyhraněný postoj

Jednoznačná situace nepanuje ve třech zkoumaných zemích - v Estonsku, Finsku a Nizozemí.

V **Estonsku** se regionální rozdíly v odměňování považují za poměrně riskantní a doporučuje se je důkladně zvážit; důvodem je zásada rovného zacházení. Zároveň však platí, že rozdílná výše cen služeb poskytovaných jedním zaměstnavatelem ve více regionech může odůvodnit rozdílnou výši mezd zaměstnanců, kteří pro takového zaměstnavatele v regionech pracují.

Ve **Finsku** platí zákonná zásada stejné odměny za stejnou práci, k regionálním rozdílům v odměňování však chybí judikatura. Jednoznačná odpověď na otázku jejich přípustnosti tedy v současné době není možná. V praxi nicméně některé kolektivní smlouvy stanovují různou výši odměn zaměstnanců v závislosti na oblasti výkonu práce.

V **Nizozemí** není zkoumaná problematika upravena právním předpisem a neexistuje k ní ani judikatura; ve výsledku tedy schází jasné ano či ne.

Závěr

Výše uvedený přehled je pouze stručný a nikoli vyčerpávající. Lze si z něj však odnést minimálně pochybnost o tom, zda je správné, aby Česká republika válcovala zaměstnavatele požadavkem jednotné výše mezd bez ohledu na objektivní podmínky na trzích. Zákonodárcem oznámený účel přijetí předmětné úpravy (tj. zavedení zásady genderově vyváženého odměňování, viz důvodová zpráva) pak takovou pochybnost jen posiluje.



Mgr. Tomáš Mls,
advokát

**EVERSHEDS
SUTHERLAND**

Oasis Florenc
Pobřežní 394/12
186 00 Praha 8

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

[1] Viz Důvodová zpráva k zákonu č. [262/2006](#) Sb., zákoník práce, Zvláštní část, K § 110: „Směrnice [75/117/EHS](#), o sblížení zákonů členských států týkající se uplatnění zásady stejné odměny pro muže i ženy, ukládá členským státům přijmout do svých vnitrostátních právních systémů opatření, která umožní všem zaměstnancům domáhat se stejné odměny za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty. Proto se navrhuje stanovit v odstavci 1 uvedenou zásadu spolu s pravidly pro posuzování hodnoty prací uvedenými v odstavcích 2 až 5. Aplikace zásady stejné mzdy za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty je vztažena na všechny zaměstnance u jednoho zaměstnavatele. Zaměstnanec může požadovat za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty stejnou odměnu pouze v rámci svého zaměstnavatele.“

[2] Předmětem zájmu byly následující evropské země, v nichž sídlí advokátní kanceláře sítě Eversheds Sutherland (od nichž také pocházejí podrobnosti ohledně právního stavu v jednotlivých státech): Estonsko, Finsko, Francie, Irsko, Itálie, Maďarsko, Německo, Nizozemí, Polsko, Rakousko, Rumunsko, Slovensko, Španělsko, Švédsko a Velká Británie.

© EPRAVO.CZ - Sbíрка zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- [Směrnice o transparentnosti odměňování a GDPR: Nové regulatorní paradigma ochrany osobních údajů v pracovněprávních vztazích](#)
- [Proměna definice závislé práce a konec postihování pracovníků: Analýza dopadů připravovaného zákona o platformové práci](#)
- [Odpovědnost zaměstnavatele a zaměstnance v souvislosti s využitím umělé inteligence](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci - 2. díl: Redefinice závislé práce](#)
- [Home office v Česku, Německu a Rakousku: je česká právní úprava práce na dálku dostatečně flexibilní?](#)
- [Postoupení pohledávky na náhradu škody v pracovněprávních vztazích](#)
- [Návrh zákona o digitálních platformách přináší více, než se na první pohled zdá](#)
- [Odposlechy na pracovišti, policejní vyšetřování a skončení pracovního poměru](#)
- [Odpovědnost zaměstnance za schodek](#)
- [Konec improvizace v odměňování: zamyšlení nad návrhem transpozice směrnice o transparentním odměňování](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci - 1. díl](#)