

8. 11. 2021

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

Legitimita nerovného odměňování zaměstnanců na základě odlišnosti životních nákladů v jednotlivých regionech

Na konci letních prázdnin Ústavní soud usnesením ze dne 31. 8. 2021 sp. zn. I.ÚS 2820/20 odmítl ústavní stížnost zaměstnavatele, největšího poskytovatele poštovních služeb, přičemž se mimo jiné vypořádal s otázkou: "Jaký význam má při posuzování, zda jde o (ne)rovné zacházení při odměňování zaměstnanců za práci, okolnost, že se mzdy a životní náklady zaměstnanců, kteří vykonávají v rámci územního působení zaměstnavatele stejnou práci nebo práci stejné hodnoty, v jednotlivých regionech liší?" Cílem tohoto článku je shrnout argumentaci Ústavního soudu a nastínit dopady tohoto rozhodnutí na povinnosti zaměstnavatelů.

Zaměstnanec, vykonávající práci v Olomouci, se u obecných soudů domáhal, aby byla jeho zaměstnavateli uložena povinnost doplatit mu rozdíl mezi jemu vyplacenou mzdou a mzdou vyplácenou zaměstnancům vykonávajícím práci na shodné typové pozici a ve stejném tarifním stupni v regionu Praha za konkrétní období. Ačkoli popis pracovní činnosti byl u obou zaměstnanců stejný bez ohledu na jejich zařazení do jednotlivých regionů, mzdové ohodnocení se v Praze oproti Olomouci lišilo o 3500 Kč měsíčně ve prospěch pražských zaměstnanců.

Zaměstnanec v řízeních před obecnými soudy tvrdil, že se zaměstnavatel nejednotným mzdovým ohodnocením dopouští nerovného zacházení v odměňování, což je v rozporu se zásadou spravedlivého odměňování vyjádřenou v § 1a odst. 1 písm. c) zákona č. [262/2006](#) Sb., zákoníku práce (dále jen „ZP“), s povinností zaměstnavatele zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci ve smyslu § 16 odst. 1 ZP a dále se zásadou vyjádřenou v § 110 odst. 1 ZP, dle které za stejnou práci přísluší všem zaměstnancům u zaměstnavatele stejná mzda.

Zaměstnavatel v reakci na vznesený nárok před obecnými soudy namítal, že základní tarifní mzda je stanovena jako minimální a konkrétní výši mzdy pak ovlivňují předpoklady a požadavky pro výkon práce i podmínky jednotlivých pracovišť, které se mohou odlišovat, přestože jsou zaměstnanci zařazeni na stejné pracovní pozici. Práce na pozici řidiče v regionu Praha je dle něj s ohledem na velikost regionu, rozmístění provozu, počet výměnišť a rozvržení pracovní doby složitější, nese s sebou větší odpovědnost a vyznačuje se vyšší obtížností, namáhavostí a fyzickou náročností. Nastavený systém odměňování zaměstnanců dle zaměstnavatele navíc zohledňuje i reálnou výši mezd vzhledem k nezbytným životním nákladům, které jsou v Praze a okolí výrazně vyšší než v jiných regionech.

Obecné soudy dovodily, že práce zaměstnanců v příslušném tarifním stupni je v Praze a v Olomouci srovnatelná, a to jak ve vztahu k náplni práce i k její náročnosti, dospěly tedy k závěru, že zásada rovného zacházení při stanovení mzdy nebyla zaměstnavatelem dodržena a nárok zaměstnance je proto opodstatněný.

Zaměstnavatel ústavní stížnost odůvodnil tím, že pojem stejné mzdy použitý v § 110 odst. 1 ZP je třeba interpretovat jako mzdu reálnou a je proto nutné zohlednit nezbytné životní náklady zaměstnanců, neboť jedině takový výklad reflektuje legitimní požadavek na spravedlivé a rovné

odměňování. Aplikaci nominální mzdy zaměstnavatel označil za iracionální, neboť narovnáním nominálních mezd v Olomouci a v Praze by vznikla situace, kdy by zaměstnanec v Olomouci pobíral reálně vyšší mzdu než zaměstnanec v Praze, aniž by pro tento postup byly splněny zákonné předpoklady. Zaměstnavatel dále tvrdil, že mu obecné soudy svými rozhodnutími znemožnily adekvátně reagovat na nabídku a poptávku na trhu práce.

Dle § 110 odst. 1 ZP přísluší za stejnou práci všem zaměstnancům u zaměstnavatele stejná mzda. Dle § 110 odst. 2 ZP se stejnou prací 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, přičemž od shodných kritérií se dle § 109 odst. 4 ZP odvíjí také výše poskytované mzdy. **Ústavní soud dovodil, že odlišné socioekonomické podmínky jednotlivých regionů či rozdílná výše nezbytných životních nákladů dle zákonné úpravy nejsou zařazeny pod kritéria sloužící ke srovnávání "stejně práce" dvou zaměstnanců či "stejně mzdy" dvou zaměstnanců**, když nejen že nejsou mezi kritérii výslovně zmíněny, ale **nelze je podřadit ani pod kritérium pracovních podmínek, neboť ty se dle výčtu obsaženého v § 110 odst. 4 ZP týkají interních podmínek, za nichž je práce vykonávána** (tj. obtížnosti pracovních režimů vyplývajících z rozvržení pracovní doby, škodlivosti nebo obtížnosti dané působením jiných negativních vlivů pracovního prostředí a rizikovosti pracovního prostředí).

Ústavní soud zaměstnavateli vyčetl, že neuvedl, **jakým způsobem by zohledňování socioekonomických podmínek a nezbytných životních nákladů mělo probíhat** (resp. jakým způsobem k němu coby zaměstnavatel s celostátní působností přistupuje) a nijak nepřiblížil, **ktelé všechny konkrétní okolnosti a jakým způsobem má v tomto směru mzda reflektovat** (aby to bylo pro zaměstnance odvádějící totožnou práci pro zaměstnavatele působícího ve více regionech skutečně spravedlivé a vzájemně snadno porovnatelné, a aby tak bylo respektováno základní východisko rovného zacházení se všemi zaměstnanci). Ústavní soud dodal, že přestože se zaměstnavatel zjištěné rozdíly ve mzdách zaměstnanců na stejné pracovní pozici vykonávajících práci stejné náročnosti snaží zdůvodnit určitými objektivními nerovnostmi spojenými s vnějšími okolnostmi (rozdíly v nezbytných životních nákladech), nečiní tak důsledně. Zaměstnavatel totiž činil rozdíly pouze mezi zaměstnanci vykonávajícími práci v Praze a mimo Prahu, aniž by důsledně hodnotil rozdíly mezi životními náklady v jiných regionech. **Jestliže tedy zaměstnavatel do nastavení mezd nijak nepromítá skutečnost, že socioekonomické podmínky a nezbytné životní náklady se určitým způsobem liší i mezi jinými regiony České republiky, nemůže jeho argumentace založená na nutnosti zohledňování reálné výše mezd obstát.**

Ústavní soud uzavřel, že pokud obecné soudy došly k závěru, zásada rovného zacházení při stanovení mzdy nebyla dodržena, neboť zaměstnavatel neprokázal, že by práce v Praze oproti práci na shodné pracovní pozici v Olomouci byla náročnější (nebyla stejná) a současně vzhledem k zákonné úpravě nebylo možné přisvědčit argumentaci zaměstnavatele, že rozdílná nominální výše mzdy konkrétního zaměstnance je zdůvodnitelná rozdílem v reálné výši mezd, jednalo se o výraz nezávislého soudního rozhodování, které nevybočuje z mezí ústavnosti.

Závěr

Socioekonomické podmínky a životní náklady v jednotlivých regionech nepatří mezi kritéria pro posouzení stejné práce podle § 110 odst. 2 ZP a nelze je ani podřadit pod kritérium pracovních podmínek, jejichž výčet obsahuje § 110 odst. 4 ZP, tudíž jimi nemůžou být odůvodněny rozdíly v odměňování zaměstnanců za práci stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, při stejné nebo srovnatelné pracovní výkonnosti a výsledcích práce. **Pokud tedy v souladu s § 110 odst. 1 ZP za stejnou práci přísluší stejná mzda, zaměstnavatelé jsou povinni nečinít rozdíly v odměňování mezi zaměstnanci působícími v jednotlivých regionech, jestliže tito zaměstnanci vykonávají stejnou práci.**



Mgr. Miroslav Papoušek,
advokát



Karolína Hlavinková,
paralegal



Valíček & Valíčková
advokátní kancelář, s.r.o.

[Valíček & Valíčková, advokátní kancelář](#)

nám. Svobody 18, Brno
Václavské nám. 47, Praha
Dukelská 12, Vyškov
Petra Bezruče 2, Ivančice

Tel.: 603 822 267

Tel.: 607 270 689



VELMI DOPORUČOVANÁ KANCELÁŘ



DOPORUČOVANÁ KANCELÁŘ

Další články:

- [Velké tápání okolo švarcsystému](#)
- [Dva problémy s pracovní pohotovostí](#)
- [Příkaz a příkaz na místě v přestupkovém řízení vedeném orgány inspekce práce](#)
- [Nová úprava kvalifikovaných zaměstnaneckých opcí](#)
- [Zákon o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele vstupuje v účinnost](#)
- [Souběh funkce statutárního orgánu a pracovněprávního vztahu - judikaturní vývoj](#)
- [Nejvyšší soud: Příspěvek na penzijní připojištění se řadí mezi pracovní a mzdové podmínky](#)
- [Změny nejen parametrů exekučních srážek pro rok 2026](#)
- [Transparentní odměňování](#)
- [K osobnímu příplatku v platové sféře](#)
- [Odvolání vedoucího zaměstnance z funkce a některé související otázky z HR praxe](#)