27. 12. 2021

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

Nakolik je přípustná (ne)rovnost v odměňování čili rozdílná výše mzdy za stejnou práci v různých regionech ČR resp. v Praze a jinde, v závislosti na socioekonomických podmínkách (výši životních nákladů v místě výkonu práce)?

Položenou otázku lze zjednodušit do křiklavější podoby: Musí mít stejná profese (druh práce) u stejného zaměstnavatele stejnou mzdu v Praze, Olomouci i v "Horní Dolní"? Nejvyšší soud určil, že rovnost v odměňování je třeba dodržet a Ústavní soud mu při přezkumu ústavní konformity jeho rozhodnutí přitakal, ovšem současně naznačil, jak uvedenou normu (Nebo spíše jen ideu?) obejít, mírněji řečeno, jak přizpůsobit teoretické závěry vyplývající z právní úpravy běžné firemní praxi větších firem, působících na celém území ČR nebo ve více regionech země.

Uvedený problém se totiž netýká zaměstnavatelů působících toliko regionálně.

Řidič České pošty, s.p. pracující v Olomouci se soudní cestou úspěšně domáhal doplatku ke mzdě, aby byl jeho příjem z vykonávané práce dorovnán na úroveň obvyklou ve stejné profesi u stejného zaměstnavatele v hlavním městě Praze.

Co říká zákoník práce

Zaměstnavatelé jsou podle ust. § 16 odst. 1 zákoníku práce 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 aj. 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.

Mzda se poskytuje podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce, podle obtížnosti pracovních podmínek, podle pracovní výkonnosti a dosahovaných pracovních výsledků (ust. § 109 odst. 4 zákoníku práce); za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty přísluší všem zaměstnancům u zaměstnavatele stejná mzda (ust. § 110 odst. 1 zákoníku práce). Ust. § 110 odst. 2 až odst. 5 zákoníku práce pak upravují kriteria srovnatelnosti, tedy jakou práci vykonávanou u zaměstnavatele různými zaměstnanci je možno považovat za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty, za kterou jim přísluší stejná mzda.

Zásada rovnosti v odměňování bývá, jak správně podotýká rozhodnutí Nejvyššího soudu, řešena zpravidla mezi zaměstnanci jednoho zaměstnavatele, kteří pracují na stejném pracovišti, takže srovnání pracovních podmínek, pokud je v těchto případech zapotřebí a nevyplývá implicitně z povahy věci, se omezuje na srovnání interních podmínek u zaměstnavatele, za nichž je práce vykonávána. V těchto případech je bez významu, jaké vnější podmínky (sociální, ekonomické apod.) panují v místě působení zaměstnavatele.

Realita odměňování v praxi

V projednávané věci soudy posuzovaly naplnění zásady rovného zacházení v odměňování zaměstnanců vykonávajících srovnatelnou práci u zaměstnavatele (Česká pošta, s. p.), který působí na celém území České republiky a jeho jednotlivá pracoviště se proto nacházejí v různých lokalitách s odlišnými sociálněekonomickými podmínkami.

Jistě není pochyb o tom, že sociálněekonomické podmínky dané lokality ovlivňují trh práce jak na straně nabídky, tak na straně poptávky. Je zřejmé, že lokality (města a regiony) s vyšší mírou koncentrace státních orgánů, vědeckých, vzdělávacích, kulturních a dalších významných (státních i nestátních) institucí, s vyšší hustotou zabydlení (obvykle spojenou též s vyšší kupní sílou obyvatel) a počtem potenciálních zaměstnanců (včetně zaměstnanců s odbornou kvalifikací a vysokoškolským vzděláním), se vyznačují (mohou vyznačovat) rovněž vyššími cenami bydlení, dopravy, zboží a služeb. V důsledku uvedených skutečností jsou tyto lokality rovněž spojeny s vyšší koncentrací zaměstnavatelů (zejména zaměstnavatelů s celostátní působností, s přeshraničním dosahem, včetně nadnárodních korporací a zahraničních investorů), kteří mohou nabídnout lepší pracovní podmínky spočívající zejména ve vyšším mzdovém ohodnocení oproti regionům a obcím, kde tyto předpoklady nejsou (nemohou být) naplněny. Jinými slovy, skutečnost, že nabídka na trhu práce je v těchto městech (regionech) vyšší, má své logické dopady ve výši mzdy zaměstnanců, o něž zaměstnavatelé „bojují“ nabídkou lepších pracovních podmínek, včetně mzdových, tj. ve vyšší obecné ceně (hodnotě) práce.

Právně teoretický závěr: sociálně-ekonomické poměry v regionu nemohou ovlivňovat rozdíly ve výši mzdy za stejnou práci

Uvedené však přesto neopodstatňuje závěr, že je zachována zásada rovného zacházení v odměňování zaměstnanců téhož zaměstnavatele, kteří vykonávají srovnatelnou práci v rozdílných regionech České republiky, i v případě, kdy jsou tito zaměstnanci odměňováni různou mzdou zaměstnavatelem stanovenou (určenou) nebo sjednanou s přihlédnutím k sociálněekonomickým podmínkám daného regionu, ve kterém vykonávají práci. Přijetí tohoto závěru by znamenalo, že komparační kritérium spočívající ve srovnání „obtížnosti pracovních podmínek“, za nichž je práce konána, zahrnuje jak podmínky vlastního pracoviště, tak i vnější podmínky (širší společenské a ekonomické prostředí), za nichž zaměstnavatel (jeho organizační jednotka, pracoviště) v daném regionu působí. Nelze ovšem přehlédnout, že zákon obsahuje vlastní definici toho, podle jakých hledisek má být „obtížnost pracovních podmínek“ posuzována. Stanoví, že „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“ (srov. § 110 odst. 4 zákoníku práce). Jedná se přitom o taxativní výčet hledisek, která se týkají výhradně (interních) podmínek, za nichž je práce u zaměstnavatele vykonávána, jež přímo její výkon ovlivňují, podle nichž lze pro účely posouzení, zda se jedná o stejnou práci nebo práci stejné hodnoty, posuzovat „obtížnost pracovních podmínek“ ve smyslu ust. § 110 odst. 2 zákoníku práce. S jinými hledisky týkajícími se vnějších podmínek, v nichž zaměstnavatel působí a zaměstnanec pro něj vykonává práci, vlastní výkon práce neovlivňujících, zákonodárce nepočítá. Kdyby tak chtěl učinit, jistě by tento svůj úmysl v platné právní úpravě vyjádřil; z tohoto důvodu nelze připustit jakýkoliv extenzivní výklad jdoucí nad daný zákonný rámec.

Lze uzavřít, konstatuje Nejvyšší soud ČR, při řešení případu olomouckého řidiče pošty, v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 3955/2018, ze dne 20. 7. 2020, že z hlediska zásady rovného odměňování podle ust. § 110 zákoníku práce nejsou pro posouzení, zda se v konkrétním případě jedná o stejnou práci nebo o práci stejné hodnoty, významné (nepředstavují komparační kritérium ve smyslu ust. § 110 odst. 2 zákoníku práce) sociálněekonomické podmínky a jim odpovídající výše nákladů na uspokojování životních potřeb v místě, kde zaměstnanec na základě pracovní smlouvy pro zaměstnavatele

vykonává práci.

Kompromis a řešení pro praxi v intencích vůči nerovnosti v odměňování kritického stanoviska Ústavního soudu

Uvedeným judikaturním závěrům i žalobnímu úspěchu zaměstnance ve věci se bránil zaměstnavatel podáním ústavní stížnosti, která byla zamítnuta usnesením Ústavního soudu spis. zn. I. ÚS 2820/20, ze dne 31. 8. 2021.

Ústavní soud hodnotí podání zaměstnavatele tak, že ten v ústavní stížnosti **dovozuje, že při výkladu ust. § 110 zákoníku práce měly obecné soudy zohlednit také konkrétní socioekonomické podmínky a nezbytné životní náklady v jednotlivých regionech České republiky, ale neuvádí, jakým způsobem by toto zohledňování mělo probíhat (resp. jakým způsobem k němu coby zaměstnavatel s celostátní působností přistupuje) a nijak nepřibližuje, které 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 však dále dodává, reflektujíc tak přece jen běžnou firemní praxi, a naznačuje tí zřejmě možné ústavně konformní řešení řešení problému pro ni: Argumentace stěžovatele (zaměstnavatele) v průběhu řízení před obecnými soudy (a ostatně i v ústavní stížnosti) kromě tvrzené vyšší náročnosti práce na dané pozici v Praze spočívala právě v tom, že nezbytné životní náklady "jsou, jak obecně známo, v Praze a přilehlém okolí výrazně vyšší než ve zbývajících regionech České republiky". Jestliže stěžovatel (zaměstnavatel) do nastavení mezd nijak nepromítá (nebo to alespoň v rámci řízení netvrdil) skutečnost, že socioekonomické podmínky a nezbytné životní náklady se určitým způsobem liší i mezi jinými regiony v České republice, nemůže jeho argumentace založená na nutnosti zohledňování reálné výše mezd obstát.

Závěr

Sporná věc tedy skončila úspěchem žalujícího zaměstnance, na kterého se svými požadavky nejspíš naváží i další kolegové zaměstnaní u téhož zaměstnavatele, jakož i zaměstnanci v jiných velkých firmách působících za obdobných podmínek. Nicméně zaměstnavatelská praxe si zajisté s judikatorními závěry Nejvyššího soudu, která obstály i při přezkumu Ústavním soudem, poradí. Přizpůsobí se tržní realitě, když zavede buďto kupř. různé příplatky ke mzdě, zohledňující specifika pracovního trhu v jednotlivých regionech, nebo precizněji rozliší a odůvodní výši základních mezd nebo dalších příplatků ve svých interních mzdových (tarifních) předpisech, a to právě s přihlédnutím k výši místních životních nákladů, aniž by se omezovala toliko na rozdíly mezi Prahou a tzv. "venkovem" čili zbytkem ČR, nýbrž rozliší podmínky pro např. Hlavní město Prahu, Brno, Ostravu, Plzeň a další krajská města, statutární města, okresní a další města (obce) a zejména zohlední nejen podle velikosti a právního postavení měst (obcí) reálné rozdíly v životní úrovni a nákladech na živobytí v závislosti na místních podmínkách jako jsou průměrné regionální mzdy, míra nezaměstnanosti apod. A kdyby snad uvedený výklad NS aprobovaný ÚS skutečně "měl způsobit lavinu žalob a sporů", jak uvedly některé sdělovací prostředky, jež tak rády přehánějí, tak se může zaměstnavatelům i vyplatit reorganizace tak, aby v jednotlivých regionech ČR působily jednotlivé podnikatelské subjekty (např. dceřiné obchodní společnosti) a nikoliv jeden subjekt v rámci celé ČR.

Richard W. Fetter,
právník specializující se na pracovně-právní a související občansko-právní legislativu

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

Další články:

- 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?
- Gamifikace práce z pohledu pracovního práva
- Nejvyšší soud vymezil hranice odpovědnosti za bezpečnost externistů na pracovišti
- Zkušební doba „po novu“ a její dopady do praxe