

20. 8. 2018

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

# Nejvyšší soud k rovnosti odměňování zaměstnanců

V rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR, v řízení pod sp. zn. 21 Cdo 436/2016, se tento soud zabýval otázkou (ne)rovného zacházení se zaměstnanci v souvislosti s odměňováním v oblasti živočišné výroby. Ve svém rozhodnutí se postavil na stranu žalovaného (zaměstnavatele), když konstatoval, že práci ošetřovatele v teletníku nelze považovat za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty jako je práce ošetřovatele býků a nejedná se tak o nerovné zacházení, pokud jsou tito odměňováni odlišně.



Žalobce pracující u žalovaného jako ošetřovatel skotu v teletníku se žalobou domáhal doplacení příslušné částky mzdového dorovnání. O tu byl dle jeho názoru zkrácen v důsledku nerovného zacházení zaměstnavatele ve srovnání se zaměstnanci na obdobných pozicích, přičemž svou práci považoval za shodnou práci s prací ošetřovatelů mladého skotu - býků a jalovic. Žalobce měl nad rámec základní mzdy na základě vnitřního předpisu nárok na odměny odvozené od váhového přírůstku skotu. Zaměstnavatel však tyto odměny pro pozici ošetřovatele skotu v teletníku vnitřním předpisem oproti roku 2011 v roce 2012 snížil o polovinu, přičemž ošetřovatelům mladého skotu odměny nesnížil. Ve výsledku tak byla odměna ošetřovatelů mladého skotu vyšší než odměna žalobce.

Žalobce měl za to, že postup žalovaného byl v rozporu s ustanovením § 16 odst. 1 zákoníku práce, upravujícím otázku rovného zacházení se zaměstnanci, neboť ostatním zaměstnancům žalovaného pracujícím na obdobných pracovních pozicích je vnitřním předpisem přiznána výrazně vyšší odměna. Žalobce se domníval, že žalovaný jedná v rozporu se zákonem i kolektivní smlouvou. Prvoinstanční soud se s argumentací žalobce neztotožnil a žalobu zamítl. Ve svém rozhodnutí vycházel zejména ze závěrů znalce, který shledal, že z pohledu porovnání obou sledovaných chovů je zřejmé, že ačkoliv se jedná o chov jednotlivých kategorií skotu, je pracnost a náročnost prováděných prací z hlediska bezpečnosti práce navzájem velmi obtížně srovnatelná a oba provozy nelze považovat za srovnatelné ani z hlediska pracovní náročnosti. Na základě těchto zjištění okresní soud dospěl k závěru, že žalovaný svým postupem neporušuje pracovní právní předpisy ani kolektivní smlouvu a rovné zacházení bylo zaměstnancům zajištěno. Odvolací krajský soud se následně ztotožnil se závěry soudu prvoinstančního. Žalobce proto podal dovolání k Nejvyššímu soudu ČR.

Klíčovým ustanovením upravujícím problematiku rovného zacházení se zaměstnanci v souvislosti s odměňováním je ustanovení § 110 zákoníku práce. Tento v odstavci 1 říká, že *„za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty přísluší všem zaměstnancům u zaměstnavatele stejná mzda, plat nebo odměna z dohody“*. Nejvyšší soud ČR se v prvé řadě zabýval otázkou, jaké okolnosti jsou významné při posuzování, zda se jedná či nejedná o rovné zacházení při odměňování zaměstnanců.

V rámci dovolacího řízení měl žalobce za to, že odvolací soud neposoudil všechna srovnávací kritéria, která zákoník práce stanoví. Domníval se, že stěžejním je pro vyřešení posuzované otázky výklad

rozdílů pojmů „stejná práce“ a „práce stejné hodnoty“. Přestože žalobce uznal, že práce v teletníku a ošetřovně mladého skotu není naprosto totožná ve všech svých dílčích aspektech, je podle jeho názoru rozhodně srovnatelná, a proto se tedy jedná o práci stejné hodnoty, kterou je „ošetřování skotu“.

Podle ustanovení § 16 odst. 1 zákoníku práce jsou zaměstnavatelé povinni ve stanovených oblastech zajišťovat rovné zacházení se zaměstnanci. Cílem této zásady rovného zacházení je zajistit rovná práva zaměstnancům pracujícím na stejných či obdobných pozicích. Tito zaměstnanci tak nemůžou být zvýhodňováni či naopak neznevýhodňováni před jinými zaměstnanci ve srovnatelných situacích.

Jak konstatoval Nejvyšší soud ČR, jednou z oblastí, ve kterých je nutno rovnost dodržovat, je odměňování za práci. Ve svém rozhodnutí, kterým dovolání žalobce zamítl, přitom uvedl, že z ustanovení § 110 zákoníku práce vyplývá, že práci vykonávanou u zaměstnavatele různými zaměstnanci lze považovat za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty, jestliže jde o práci shodnou nebo srovnatelnou z hlediska všech srovnávacích kritérií uvedených v ustanovení § 110 odst. 2 až 5 zákoníku práce. Těmito srovnávacími kritérii jsou složitost, odpovědnost a namáhavost práce, pracovní podmínky vykonávané práce, pracovní výkonnost a výsledky práce.

V daném případě dospěl Nejvyšší soud ČR k závěru, že pracovní prostředí ošetřovatele mladého skotu je rizikovější z hlediska hrozby úrazu při manipulaci s býky (oproti témuž riziku při manipulaci s telaty) a nebyly tak dány stejné nebo srovnatelné pracovní podmínky, které jsou právě jedním ze srovnávacích kritérií.

Z rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR tak plyne, že pokud se práce zaměstnanců neshoduje byť v jednom ze zmíněných srovnávacích kritérií, nejedná se o stejnou práci nebo práci stejné hodnoty ve smyslu ustanovení § 110 odst. 1 zákoníku práce.

Přestože v tomto případě dal Nejvyšší soud ČR za pravdu zaměstnavateli, lze v této souvislosti obecně zaměstnavatelům doporučit obezřetnost ve vztahu k výši mezd svých (srovnatelných) zaměstnanců a především důslednost při posuzování jednotlivých srovnávacích kritérií za účelem předejití případným sporům souvisejícím s rovností odměňování za práci.



**Mgr. Martina Šumavská,**  
advokát

[Dvořák Hager & Partners, advokátní kancelář, s.r.o.](#)

Oasis Florenc  
Pobřežní 394/12  
186 00 Praha 8

Tel.: +420 255 706 500  
e-mail: [paha@dhplegal.com](mailto:paha@dhplegal.com)

## Další články:

- [Sdílení elektřiny v obecních projektech, změny po 1.8.2026 a zapojení bateriových úložišť](#)
- [Jak naložit s „oznámením“ přestupku soukromých osob? A je to vlastně oznámením ve smyslu zákona o odpovědnosti za přestupky a řízení o nich?](#)
- [Systémová podjatost ve správním řízení aneb požadavek na překročení nadkritické míry rizika systémové podjatosti](#)
- [Bezpilotní systémy vlastní konstrukce v kategorii Specific: regulační požadavky a praktické aspekty](#)
- [Pacht závodu a zákaz přenechání věci třetí osobě](#)
- [Digitální důkazy z webu v soudním řízení: jak doložit, co bylo online zveřejněno?](#)
- [Nepravomocné povolení stavby a změna územního plánu](#)
- [Letiště a letecké stavby](#)
- [Nejvyšší správní soud vymezuje nové hranice zneužití práva u běžných nákladů na reklamu](#)
- [Limity dohledu nad výkonem znalecké činnosti](#)
- [Stavebníci získávají od roku 2026 silnější pozici v soudních sporech o povolení stavby](#)