

25. 2. 2026

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

# Nejvyšší soud: Příspěvek na penzijní připojištění se řadí mezi pracovní a mzdové podmínky

Když zaměstnavatel dočasně přiděluje zaměstnance k jinému zaměstnavateli, musí mu dle zákoníku práce[1] zajistit pracovní a mzdové podmínky alespoň na úrovni srovnatelného kmenového zaměstnance u tohoto zaměstnavatele.[2] Nejvyšší soud se ve svém rozhodnutí ze dne 14. 1. 2026, sp. zn. 21 Cdo 351/2024, zabýval otázkou, zdali mezi tyto podmínky patří také příspěvek na penzijní připojištění poskytovaný zaměstnancům zaměstnavatele, ke kterému je zaměstnanec dočasně přidělen. Dospěl k závěru, že ano, čímž korigoval dosavadní převládající výklad.

## Skutkové okolnosti

Zaměstnanec (elektromechanik) byl po dobu 5 měsíců dočasně přidělen společností A ke společnosti B. Tvrdil, že jeho mzdové podmínky byly horší než podmínky srovnatelných kmenových zaměstnanců zaměstnavatele, ke kterému byl dočasně přidělen. Domáhal se proto doplatku tarifní mzdy a také dorovnání příspěvku na penzijní připojištění, který činil 1 200 Kč měsíčně, zatímco jemu zaměstnavatel přispíval pouze 700 Kč.

## První a druhá instance

Okresní soud v Ostravě žalobě částečně vyhověl, když přiznal doplatek na mzdě. Nárok na doplatek příspěvku na penzijní připojištění však zamítl s odůvodněním, že takový příspěvek nepředstavuje pracovní ani mzdovou podmínku ve smyslu § 43a odst. 6 zákoníku práce. Krajský soud jeho závěr potvrdil, když se ve své argumentaci opřel mimo jiné o starší stanovisko[3] Asociace pro rozvoj kolektivního vyjednávání a pracovních vztahů („stanovisko AKV“), které příspěvky typu penzijního připojištění z okruhu „pracovních a mzdových podmínek“ výslovně vylučovalo.

## Nejvyšší soud

Nejvyšší soud zdůraznil, že § 43a odst. 6 zákoníku práce nevymezuje užší okruh srovnávaných podmínek, ale pouze promítá zásadu rovného zacházení podle § 16 odst. 1 zákoníku práce do specifické situace dočasného přidělení. Do těchto podmínek podle Nejvyššího soudu spadají i jiná peněžitá plnění a plnění peněžité hodnoty, tedy i příspěvek na penzijní připojištění, a to bez ohledu na to, zda je jeho poskytování zakotveno v pracovněprávních nebo vnitřních předpisech. Podstatné je, že dané plnění je poskytováno srovnatelným kmenovým zaměstnancům v rámci jejich pracovního poměru.

Soud zároveň upozornil, že restriktivní výklad by odporoval účelu ustanovení § 43a odst. 6 zákoníku práce, jímž je zabránit tomu, aby institut dočasného přidělení sloužil jako prostředek k získávání levnější pracovní síly oproti kmenovým zaměstnancům zaměstnavatele. Nejvyšší soud proto výslovně odmítl stanovisko AKV, které příspěvky typu penzijního připojištění z pracovních a mzdových podmínek vylučovalo, a uzavřel, že taková praxe dále neobstojí.

Nejvyšší soud tak vyhověl dovolání v části týkající se příspěvku na penzijní připojištění, zrušil rozhodnutí obou nižších soudů a věc vrátil okresnímu soudu k dalšímu řízení.

Důležité je upozornit, že Nejvyšší soud také výslovně zmínil právní úpravu agenturního zaměstnávání, která v § 309 odst. 5 zákoníku práce stanoví obsahově shodnou úpravu zásady rovného zacházení. Převažující praxe na poli agenturního zaměstnávání je dnes taková, že uživatelé a agentury nepovažují plnění poskytovaná nad rámec pracovněprávních předpisů za plnění spadající do pracovních a mzdových podmínek, a to i v souladu s metodickým pokynem generálního inspektora Státního úřadu inspekce práce.<sup>[4]</sup> Lze očekávat, že pokud by se obdobný případ dostal k Nejvyššímu soudu, bude pravděpodobně posouzen ve stejném duchu jako případ popisovaný v tomto článku.

## Závěr

Z rozhodnutí Nejvyššího soudu jasně vyplývá, že zaměstnavatelé dočasně přidělující své zaměstnance si musí dávat pozor na to, jaké benefity jsou u zaměstnavatele, k němuž své zaměstnance přidělují, poskytovány kmenovým zaměstnancům. Pokud mezi ně patří příspěvek na penzijní připojištění, musí být ve stejné výši poskytnut i dočasně přiděleným pracovníkům. Soud zároveň naznačil, že stejná logika se může v budoucnu vztahovat i na agenturní zaměstnance, protože právní úprava rovného zacházení je v jejich případě obsahově totožná. Zaměstnavatelé dočasně přidělující své zaměstnance by proto měli mít přehled, jaká peněžitá plnění jsou poskytována kmenovým zaměstnancům zaměstnavatele, k němuž své zaměstnance dočasně přidělují, a tomu přizpůsobit benefity pro dočasně přidělené zaměstnance. Současně by zaměstnavatelé, ke kterým přidělují své zaměstnance jiní zaměstnavatelé (zejména agentury), měli jasně komunikovat zaměstnavatelům dočasně přidělených zaměstnanců kompletní pracovní a mzdové podmínky srovnatelných zaměstnanců, včetně výše příspěvků na penzijní připojištění.



**Mgr. Peter Perniš**  
Advokát



**JUDr. Vojtěch Dobeš**  
Advokátní koncipient

# AegisLaw

[Aegis Law, advokátní kancelář, s.r.o.](#)

Jungmannova 26/15  
110 00 Praha 1

[1] Zákon č. [262/2006](#) Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

[2] Srov. § 43a odst. 6 zákoníku práce.

[3] Jednalo se o výkladové stanovisko Asociace pro rozvoj kolektivního vyjednávání a pracovních vztahů ze dne 15. 2. 2013, uveřejněné v časopise Práce a mzda, rok: 2013, číslo: 3, s. 52.

[4] Metodický pokyn generálního inspektora č. 5/2025 - Zásady hodnocení srovnatelných pracovních a mzdových podmínek dočasně přiděleného zaměstnance a srovnatelného zaměstnance uživatele. [Online](#). Státní úřad inspekce práce. 2025.

© EPRAVO.CZ - Sběrka zákonů, judikatura, právo | [www.epravo.cz](http://www.epravo.cz)

## 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](#)