

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

Nejvyšší soud: Stejná pracovní pozice ještě neznamená stejnou práci

Zásada rovného odměňování patří mezi základní principy pracovního práva. Zaměstnancům přísluší za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty stejná mzda, plat nebo odměna z dohody.[1] Nejvyšší soud se ve svém rozhodnutí ze dne 29. 4. 2026, sp. zn. 21 Cdo 606/2026, zabýval dalším ze sporů zaměstnanců České pošty týkajících se problematiky nerovného odměňování. Shrnul, za jakých podmínek může zaměstnanec se svým nárokem uspět.

Skutkové okolnosti

Žalobkyně České pošty pracovala v rozhodném období na přepážce na menší poště mimo Prahu. Domáhala se náhrady škody ve výši zhruba 81 tisíc Kč z důvodu tvrzeného nerovného odměňování. Uvedla, že její základní tarifní mzda byla nižší než mzda zaměstnanců České pošty zařazených na stejné typové pozici a ve stejném tarifním stupni na pobočkách v Praze. Žalobkyně dále tvrdila, že rozdílné odměňování bylo založeno na regionálním principu a neodpovídalo skutečné hodnotě vykonávané práce. Zdůrazňovala, že její pracovní náplň byla širší a rozmanitější, protože vedle běžné přepážkové činnosti zajišťovala také práci v zázemí pošty, kde nebyly zřízeny specializované pozice pracovníků vnitřní služby.

Česká pošta naopak namítala, že označení zaměstnanci nevykonávali stejnou práci ani práci stejné hodnoty jako žalobkyně. Ačkoli byli všichni formálně zařazeni na stejné typové pozici a ve stejném tarifním stupni, jejich skutečná pracovní náplň, pracovní podmínky a pracovní vytížení se podle zaměstnavatele významně lišily. Česká pošta poukazovala zejména na výrazně vyšší objem poštovních transakcí uskutečňovaných srovnávanými zaměstnanci na pražských pobočkách, a tedy i na vyšší intenzitu a náročnost jejich práce.

První a druhá instance

Soud prvního stupně žalobu zamítl. Dospěl k závěru, že žalobkyně nevykonávala stejnou práci ani práci stejné hodnoty jako zaměstnanci, s nimiž své odměňování porovnávala. Odvolací soud tento závěr potvrdil. Zdůraznil, že samotná shoda ve sjednaném druhu práce, typové pozici a tarifním stupni neznamená, že jde o stejnou práci nebo práci stejné hodnoty ve smyslu § 110 zákoníku práce. Rozhodující je srovnatelnost skutečně vykonávané práce podle všech zákonných komparačních kritérií.

Odvolací soud zároveň konstatoval, že mezi žalobkyní a označenými srovnávanými zaměstnanci existoval zásadní rozdíl zejména v objemu uskutečněných poštovních transakcí. Tento rozdíl se podle soudu promítal do namáhavosti práce, pracovní výkonnosti a výsledků práce, a vylučoval proto závěr o srovnatelnosti jejich práce.

Nejvyšší soud

Nejvyšší soud dovolání žalobkyně odmítl a uvedl, že závěry odvolacího soudu odpovídají jeho

ustálené judikatuře. Připomněl, že o stejnou práci nebo práci stejné hodnoty jde jen tehdy, pokud je srovnatelná podle všech kritérií uvedených v § 110 odst. 2 až 5 zákoníku práce. Není-li splněno byť jediné z nich, zaměstnanec se nemůže úspěšně domáhat stejné mzdy ve vztahu ke zvolenému srovnávanému zaměstnanci.

Nejvyšší soud odkázal také na judikaturu Soudního dvora Evropské unie^[2]. Podle ní nestačí, že jsou zaměstnanci zařazeni do stejné pracovní kategorie. Rozhodující je, jaké činnosti skutečně vykonávají, jaké jsou požadavky na jejich vzdělání a za jakých pracovních podmínek práci vykonávají.

Soud se zabýval i důkazním břemenem. Zaměstnanec, který tvrdí nerovné odměňování, musí označit konkrétního srovnatelného zaměstnance, tvrdit a prokázat, že vykonává stejnou práci nebo práci stejné hodnoty, a doložit rozdíl v odměňování. Samotná shoda v pracovní pozici, sjednaném druhu práce nebo tarifním zařazení proto nestačí.

Závěr

Rozhodnutí Nejvyššího soudu potvrzuje, že při posuzování rovného odměňování nelze vycházet pouze z názvu pracovní pozice, tarifního stupně nebo jiných formálních znaků. Klíčové je vždy posouzení skutečně vykonávané práce podle všech kritérií uvedených v § 110 zákoníku práce. Zaměstnanci, kteří se domáhají doplacení mzdy z důvodu nerovného odměňování, musí být schopni identifikovat skutečně srovnatelného zaměstnance a prokázat srovnatelnost vykonávané práce ve všech relevantních ohledech. Rozhodnutí současně potvrzuje, že rozdíly v odměňování mohou být legitimní, pokud odrážejí objektivně odlišnou náročnost, výkonnost nebo výsledky práce.



Mgr. Peter Perniš
Vedoucí advokát



JUDr. Vojtěch Dobeš
Advokátní koncipient

AegisLaw

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

Jungmannova 26/15
110 00 Praha 1

[1] § 110 odst. 1 zákona č. [262/2006](#) Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů („zákoník práce“).

[2] Rozsudek Soudního dvora Evropské unie ze dne 26. 6. 2001, Susanna Brunnhofer v. Bank der österreichischen Postsparkasse AG, C-381/99.

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

Další články:

- [Interní prošetřování a subjektivní lhůta pro rozvázání pracovního poměru](#)
- [Porušení pravidel BOZP zaměstnancem a liberace zaměstnavatele](#)
- [Zdravotní výpovědní důvod podle § 52 písm. d\) ZP: sloučení důvodů a jeho meze v praxi](#)
- [K vybraným aspektům Směrnice o transparentnosti odměňování](#)
- [Výpovědní doba nově: Přežila smluvní ujednání o výpovědní době flexinovelu?](#)
- [Kategorizace pracovních pozic podle směrnice o transparentnosti odměňování. Několik úvah k praktické implementaci](#)
- [Nejvyšší soud: Stejná pracovní pozice ještě neznamena stejnou práci](#)
- [Výpověď pro nadbytečnost](#)
- [Distributoři léčiv jako subjekty kritické infrastruktury: Nový regulační režim a praktické dopady](#)
- [Prodloužení zkušební doby ze zákona po flexinovele](#)
- [ESOP, phantom shares či přímá účast: Jak dnes v Česku nastavit zaměstnaneckou účast ve společnosti?](#)