

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

Nelegální regionální příplatek?

V naší právní praxi se setkáváme s nejrůznějšími náměty klientů – zaměstnavatelů, kteří by určitými konkrétními způsoby rádi reagovali na měnící se podmínky na trhu práce tak, aby mohli být co nejvíce úspěšní při oslovení potenciálních zaměstnanců, případně aby mohli být více úspěšní při „udržení“ zaměstnanců stávajících. Jedním z takovýchto námětů je potom i tzv. regionální příplatek. Dle našich zkušeností se potom na straně zaměstnavatelů nejedná o ojedinělou praxi.

Jakkoli přitom není pojem regionálního příplatku obecně (natož právně) definován, lze říci, že jeho smyslem je ve vztahu k zaměstnancům daného zaměstnavatele určitým způsobem **zohlednit fakt, že mezi různými regiony České republiky existují velmi výrazné rozdíly v úrovních životních nákladů** (a v návaznosti na to i v úrovních příjmů ze zaměstnání).

Je totiž zcela pochopitelné a logické, že zaměstnanci v regionech s vyšší úrovní životních nákladů budou vyžadovat a vyžadují vyšší příjem tak, aby si udrželi určitou životní úroveň. A právě regionální příplatek může být jedním z prostředků, jak tuto faktickou disproporci zaměstnancům „sanovat“. Zaměstnavatelé tak někdy přistoupí k tomu, že svým zaměstnancům v regionech s vyšší úrovní životních nákladů jednoduše **poskytnou navíc jakýsi finanční bonus v podobě onoho regionálního příplatku**.



advokátní kancelář

V této souvislosti se však lze setkat s **názory dovozujícími, že praxe ohledně tzv. regionálního příplatku je nelegální[1]**. Konkrétně se má potom dle těchto názorů jednat o rozpor s ust. § 110 odst. (1) zákona č. [266/2002](#) Sb., zákoník práce, v platném znění (dále jen „**zákoník práce**“), které stanoví, že: „*Za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty přísluší všem zaměstnancům u zaměstnavatele stejná mzda, plat nebo odměna z dohody.*“ Dle těchto názorů je praxe regionálního příplatku v rozporu s uvedeným ustanovením zákoníku právě proto, že zaměstnanci jednoho zaměstnavatele „*dostávají*“ mzdu v různé výši jen proto, že pracují v různých místech České republiky, jakkoli je přitom jejich práce, resp. náplň práce stejná.

My se však domníváme, že takto „**paušálně**“ **nelze praxi regionálního příplatku jako protizákonnou odmítnout**.

Zákoník práce totiž v ust. § 16 odst. (1) současně stanoví, že: „*Zaměstnavatel je povinen zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde (...) o poskytování jiných peněžitých plnění (...).*“ K zásadě rovného zacházení potom odborná komentářová literatura k zákoníku práce uvádí, že ta: „*(...) zaručuje rovná práva zaměstnancům nacházejícím se ve stejném či srovnatelném postavení (situaci)*“, a že z této zásady: „*Vyplývá „požadavek, aby právní předpisy, kolektivní smlouvy či praxe zaměstnavatele bezdůvodně nezvýhodňovaly ani neznevýhodňovaly zaměstnance před ostatními srovnatelnými zaměstnanci.*“[2] V této souvislosti lze potom poukázat i rozhodovací praxi Evropského soudu pro lidská práva, který v jednom ze svých rozhodnutí (ESLP ze dne 23. července 1968, Series A no. 6, stížnost č. 1474/62, 1677/62, 1691/62, 1769/63, 1994/63 a

2162/64) dovedl, že **princip rovnosti zacházení je porušen, pokud** odlišnost v zacházení **nemá žádné objektivní a odůvodnitelné ospravedlnění.**

Vycházejí z toho, že tzv. regionální příplatek není svou podstatou nutně odměnou za práci, ale **spíše jakýmsi jiným peněžitým plněním**, nemusí být dle našeho názoru jeho zavedení u zaměstnavatele a jeho následné poskytování určitým zaměstnancům protiprávní, pakliže je při této praxi zachována a zajištěna ona výše zmíněná *zásada rovného zacházení*.

Máme přitom za to, že právě onen fakt, kdy jeden či více regionů jsou z hlediska životních nákladů jeho obyvatel obecně výrazně „dražší“ oproti ostatním regionům, a kdy současně zaměstnávání osob v takovém regionu (či regionech) je pro nejrůznější zaměstnavatele obecně „nákladnější“ oproti ostatním regionům, může z principiálního hlediska představovat legitimní východisko pro to, aby v těchto „dražších“ a „nákladnějších“ regionech mohl zaměstnavatel zohledňovat takovou situaci právě v podobě zavedení regionálního příplatku.

Je však nutné si uvědomit, že pro nastavení konkrétních podmínek a pravidel pro poskytování regionálního příplatku v prostředí každého jednoho zaměstnavatele **bude nutné volit taková kritéria a postupy, které budou natolik objektivní a současně ze strany zaměstnavatele doložitelné** tak, aby skutečně bylo možné dovést, že opatřením v podobě regionálního příplatku zaměstnavatel *de facto* dorovnal rozdíl v úrovních životních nákladů mezi zaměstnanci z různých regionů České republiky.

Dovolíme si proto tvrdit, že **praxe tzv. regionálního příplatku nemusí být za všech okolností protiprávní**. Ostatně, tuto problematiku jsme v rámci naší praxe **konzultovali i s jedním z příslušných orgánů státní správy**, a to s **kladným výsledkem**.

Mgr. Marek Ždímal,
právník

Mgr. Jaroslav Hroza,
advokát

[CHS LEGAL, s.r.o., advokátní kancelář](#)

Balbínova 223/5,
12000 Praha 2

Tel.: +420 222 512 179
e-mail: recepce@chslegal.eu

[1] *Stejná práce, různé mzdy? Firmy často platí zaměstnance podle regionu, porušují zákoník práce* [online]. 18.02.2017 [cit. 2018-08-10]. K dispozici >>> [zde](#).

[2] *BĚLINA, Miroslav a kol. Zákoník práce: komentář. 2. vydání. V Praze: C.H. Beck, 2015, s. 88 - 89*

Další články:

- [Pokuta 32 mil. EUR pro Dacia/Renault – evropské soutěžní úřady tvrdě došlapují na no-poaching. Měla by Vaše společnost být na pozoru?](#)
- [České zaměstnavatele čeká zkouška férového odměňování](#)
- [Možnosti a meze obhajoby v souvislosti se šetřením porušení pravidel podle zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti](#)
- [Platformová práce: Nenápadná revoluce v českém pracovním právu](#)
- [Švarcsystém a podnikání v IT – nelegální práce](#)
- [Aktuální úprava výpovědní doby dle zákoníku práce: komparace napříč Evropou](#)
- [Zaměstnanecké benefity dle ustanovení § 6 odst. 9 písm. d\) zákona o daních z příjmů v roce 2026](#)
- [Časté právní mýty o kamerách na pracovišti](#)
- [Implementace směrnice o transparentnosti odměňování v České republice](#)
- [Když zaměstnanec daruje krevní plazmu](#)
- [Plán kontrol inspekce práce pro rok 2026](#)