

Polemika se závěry Ústavního soudu ve věci rovného odměňování napříč regiony

Ústavní soud svým nálezením ze dne 31. 8. 2021, sp. zn. I. ÚS 2820/20 definitivně potvrdil předchozí závěry rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 20. 7. 2020, sp. zn. 21 Cdo 3955/2018 a završil tak dlouholetý spor mezi zaměstnancem České pošty vykonávajícím práci v olomouckém regionu, který se po svém zaměstnavateli domáhal zaplacení rozdílu mezi jemu vyplacenou mzdou a mzdou vyplacenou zaměstnancům České pošty na shodně typové pozici a ve stejném tarifním stupni v regionu Praha.

Ústavní soud v tomto případě uzavřel, že „Odlišné socioekonomické podmínky jednotlivých regionů či rozdílná výše nezbytných životních nákladů přitom dle zákonné úpravy nejsou zařazeny pod kritéria sloužící ke srovnávání stejné práce dvou zaměstnanců či stejné mzdy dvou zaměstnanců“, z čehož vyplývá, že zaměstnavatel nemůže při stanovení mzdy svých zaměstnanců napříč regiony přihlížet k ekonomickým rozdílům a životním nákladům mezi nimi.

Podstatný obsah odůvodnění nálezu Ústavního soudu ze dne 31. 8. 2021, sp. zn. I. ÚS 2820/20

Když Nejvyšší soud svým rozsudkem ze dne 20. 7. 2020, sp. zn. 21 Cdo 3955/2018 zamítl dovolání žalovaného zaměstnavatele proti pravomocného rozsudku ve výše uvedené věci, byla odborná veřejnost zvědavá, jak se v návaznosti na případnou ústavní stížnost vypořádá Ústavní soud se závěrem Nejvyššího soudu o tom, že „pokud jsou zaměstnanci, kteří vykonávají srovnatelnou práci v rozdílných regionech České republiky, v rámci jednoho zaměstnavatele odměňováni různou mzdou s přihlídnutím k sociálněekonomickým podmínkám daného regionu, není zachována zásada rovného odměňování.“ Zaměstnavatel ústavní stížnost skutečně podal, a Ústavní soud tak závěry Nejvyššího soudu z ústavněprávního hlediska přezkoumal.

Stěžejní argumentace zaměstnavatele v ústavní stížnosti spočívala v tom, že: „Pojem stejné mzdy použitý v § 110 odst. 1 zák. práce je třeba interpretovat jako mzdu reálnou a zohlednit nezbytné životní náklady zaměstnanců, neboť jedině takový výklad zohlední legitimní požadavek na spravedlivé a rovné odměňování. Aplikaci nominální mzdy lze mít za iracionální, neboť narovnáním nominálních mezd v Olomouci a v Praze by vznikla situace, kdy by zaměstnanec v Olomouci pobíral reálně vyšší mzdu, než zaměstnanec v Praze, aniž by pro tento postup byly splněny zákonné předpoklady.“ Zaměstnavatel tak zastával názor, že ačkoli § 110 zákoníku práce stanoví taxativně vymezená kritéria pro posouzení, zda zaměstnanci vykonávají stejnou práci nebo práci stejné hodnoty, za kterou náleží stejná mzda, je třeba tuto stejnou mzdu chápat nikoli jako nominální, ale jako reálnou, reflektující výši životních nákladů zaměstnanců napříč regiony.

Ústavní soud se s argumentací zaměstnavatele neztotožnil, naopak se přiklonil k předcházejícímu závěru Nejvyššího soudu, podle kterého odlišné odměňování zaměstnanců vykonávajících napříč regiony srovnatelnou práci u totožného zaměstnavatele není v souladu se zásadou rovného odměňování. Podle Ústavního soudu by tak docházelo k nepřipustnému extenzivnímu výkladu kritéria „obtížnosti pracovních podmínek“, podle kterého se stejná práce nebo práce stejné hodnoty posuzuje a které se vztahuje výlučně k interním pracovním podmínkám u zaměstnavatele, nikoli jiným vnějším vlivům (mezi které lze řadit zmiňované životní náklady).

Vedle toho Ústavní soud upozornil na to, že se mzda a plat podle § 109 odst. 4 zákoníku práce poskytují podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce, podle obtížnosti pracovních podmínek,

podle pracovní výkonnosti a dosahovaných pracovních výsledků, což prakticky odpovídá definicí tzv. stejné práce. Pojem stejné práce a stejné mzdy tak spolu fakticky korespondují, a tedy co platí pro naplnění znaků stejné práce, platí fakticky i pro naplnění definice stejné mzdy. Mzda tak podle Ústavního soudu nemůže reflektovat životní náklady zaměstnance nejen z důvodu definice stejné práce, ale přímo z definice stejné mzdy.

Zároveň Ústavní soud uvedl, že z ničeho nevyplývá, že úmyslem zákonodárce bylo pojem „stejná mzda“ vykládat jako mzdu reálnou, a nikoliv nominální, která je běžnějším a jednodušším komparativním kritériem.

Ústavní soud proto uzavřel, že: „Odlišné socioekonomické podmínky jednotlivých regionů či rozdílná výše nezbytných životních nákladů přitom dle zákonné úpravy nejsou zařazeny pod kritéria sloužící ke srovnávání stejné práce dvou zaměstnanců či stejné mzdy dvou zaměstnanců, když nejen že nejsou mezi kritérii výslovně zmíněny, ale nelze je podřadit ani pod kritérium pracovních podmínek.“ Navíc Ústavní soud dodal, že pokud mají být při určování výše mzdy zohledňovány zmiňované socioekonomické rozdíly jednotlivých regionů a nezbytné životní náklady zaměstnanců, je na zákonodárci, aby přijal příslušnou právní úpravu.

Praktické problémy při aplikaci závěrů Ústavního soudu

Ačkoli Ústavní soud své závěry ve shora uvedené věci důsledně odůvodnil, nemohu se s nimi zcela ztotožnit. Podle mého názoru závěry Ústavního soudu zcela ignorují sociální a ekonomickou realitu v jednotlivých regionech, neboť často i hluboké regionální rozdíly jsou nejen předmětem častého statistického a vědeckého zkoumání, ale jsou širé veřejnosti velmi dobře známy. Proto je podle mě na místě upřednostnit takový výklad, který tyto socioekonomické realie zohledňuje a praktické aplikační problémy minimalizuje či zcela eliminuje.

Zákoník práce podle mého umožňuje dva další – alternativní – výklady ustanovení § 110, které umožňují při určení výše mzdy přihlídnout ke zmiňovaným socioekonomickým rozdílům mezi jednotlivými regiony, včetně rozdílných životních nákladů.

Prvním takovým výkladem je výklad, který nastínil sám zaměstnavatel ve své ústavní stížnosti. I podle mého názoru nic nebrání tomu, aby byl pojem stejná mzda chápán jako mzda reálná, a nikoli nominální. Rovnost zaměstnanců, která je jednou ze základních zásad pracovněprávních vztahů, lze totiž v oblasti odměňování chápat formálně, nebo materiálně. Formální rovnost odměňování odpovídá tomu, kdy je zaměstnancům vykonávajícím v rámci jednoho zaměstnavatele stejnou práci poskytována stejná nominální mzda, která nereflakuje zmiňované regionální rozdíly (k takovému pojetí se přiklání Ústavní soud ve výše citovaném nálezu). Naopak materiální rovnost v odměňování zaměstnanců reflektuje socioekonomickou realitu a odlišuje mezi zaměstnanci vykonávajícími stejnou práci ohledně výše jejich mzdy v závislosti na životních nákladech panujících v regionu, kde tito zaměstnanci pracují. Právě k takovému materiálnímu pojetí je třeba se podle mého názoru přiklonit, neboť jednou z funkcí mzdy je funkce alimentární[1], podle které zaměstnanec pomocí mzdy hradí své životní náklady. Pokud budeme aplikovat závěry Ústavního soudu na odměňování zaměstnanců u jednoho zaměstnavatele napříč regiony, bude tato alimentární způsobilost zaměstnanců ve svém důsledku diskriminační a v rozporu se zásadou rovného zacházení.

Druhý přípustný výklad představil ve svém odborném článku Morávek[2], podle kterého je možné chápat zásadu rovného odměňování v rámci každého obchodního závodu či pobočky zaměstnavatele odděleně, a nikoli v rámci zaměstnavatele (všech jeho obchodních závodů nebo poboček) jako celku. Tímto výkladem by bylo možné při určování výše mzdy rozlišovat mezi zaměstnanci vykonávajícími stejnou práci v jednotlivých pobočkách zaměstnavatele napříč regiony a v rámci každé z těchto poboček upravit výši mzdy v závislosti na výši životních nákladů místních zaměstnanců.

Další praktický problém může podle Morávka[3] nastat u zaměstnavatelů, kteří jsou právníckými osobami založenými dle cizího práva a usazenými v zahraničí, vykonávajícími svou činnost na území České republiky prostřednictvím svých poboček a odštěpných závodů, příp. organizačních složek, které postrádají právní subjektivitu. Jejich zaměstnanci jsou pak v pracovněprávním vztahu nikoli k jednotlivým pobočkám, ale přímo k zahraničnímu zaměstnavateli usazenému v jiném státě. Výkladem, který přijal Ústavní soud, bychom pak došli s přihlédnutím k panující ekonomické realitě k absurdnímu závěru, že by zaměstnanci vykonávající práci na území České republiky měli být odměňováni stejně jako zaměstnanci pracující pod stejným zaměstnavatelem v zahraničí. Naopak pokud by se zahraniční zaměstnavatel, který je právníckou osobou, rozhodl podnikat na území České republiky v rámci koncernové struktury prostřednictvím samostatných dceřiných obchodních společností (např. společností s ručením omezeným), které právní subjektivitu samostatně mají, mohl by v rámci každého regionu, ve kterém by taková samostatná obchodní společnost působila, stanovit mzdu reflektující regionální nákladové poměry. Otázka rovnosti v odměňování zaměstnanců by tak závisela hlavně na tom, který z těchto modelů zaměstnavatel, resp. ústředí koncernové struktury, zvolí.

Výklad zvolený Ústavním soudem rovněž fakticky brání zaměstnavatelům pružně a efektivně reagovat na ekonomické změny v jednotlivých regionech, ve kterých jejich zaměstnanci vykonávají práci. Pokud dojde k tomu, že se životní náklady v jednom z regionů během velmi krátkého období rapidně zvýší tak, že mzda některých zaměstnanců dokáže sotva tyto životní náklady pokrýt, budou přirozeně takoví zaměstnanci nuceni se stěhovat do jiných regionů a v mnoha případech i změnit zaměstnavatele. Pokud by zaměstnavatelé, kteří zaměstnávají i jiné zaměstnance v dalších regionech, chtěli tento náhlý růst životních nákladů kompenzovat zvýšením mzdy, museli by podle závěrů Ústavního soudu zvýšit mzdu ve všech regionech, ve kterých jejich zaměstnanci působí. Takový požadavek je ve svém důsledku iracionální a absurdní.

Na závěr lze zmínit, že ve spoustě evropských zemí je přípustné při stanovení výše mzdy zohledňovat rozdílné regionální poměry. Děje se tak například v Německu, Rakousku nebo Polsku, dále ve Francii, Irsku, Itálii, Maďarsku, Rumunsku, Španělsku či Švédsku. Naopak stejný přístup, ke kterému se přiklonil Ústavní soud, je uplatňován v sousedním Slovensku.[4]

JUDr. Martin Horvát
advokátní koncipient



[Advokátní kancelář Brož & Sokol & Novák s.r.o.](http://www.brozsokolnovak.cz)

Sokolská třída 60
120 00 Praha 2

Tel.: +420 224 941 946
Fax: +420 224 941 940
e-mail: advokati@akbsn.eu



[1] KAHLE, Bohuslav. In: BĚLINA, Miroslav a kol. Pracovní právo. 7. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2017. ISBN 978-80-7400-667-8. s. 231.

[2] MORÁVEK, Jakub. Ke spravedlivému odměňování v pracovněprávních vztazích. In: Právní rozhledy. 2020, č. 20, s. 705-709.

[3] MORÁVEK, Jakub. Ke spravedlivému odměňování v pracovněprávních vztazích. In: Právní rozhledy. 2020, č. 20, s. 705-709.

[4] MLS, Tomáš. Ještě k regionálním rozdílům v odměňování. In: epravo.cz [on-line]. 25. 11. 2020 [cit. 9. 1. 2021]. Dostupné >>> [zde](#).

© EPRAVO.CZ - Sběrka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- [Řádné prověření podnětu jako podklad pro místní šetření \(nález Ústavního soudu\)](#)
- [Zákon č. 73/2025 Sb.: Advokacie v nové éře regulace a ochrany důvěrnosti](#)
- [Státní zaměstnanci a úředníci v byznysu: Flexinovela bourá hranice a otevírá dveře do podnikatelských orgánů](#)
- [K jednomu z výkladových úskalí na úseku regulace slev](#)
- [Student je spotřebitel: ÚS redefinoval smluvní vztahy se soukromými VŠ](#)
- [Zákaz změny k horšímu \(reformace in peius\) se neuplatní u nákladových výroků](#)
- [Přinese rozsáhlá novela zákona o ochraně přírody a krajiny urychlení povolovacích procesů?](#)
- [Nový zákon o kybernetické bezpečnosti: co se mění a jak se připravit?](#)
- [Fungování Rady pro rozhodování sporů podle Červené knihy FIDIC](#)
- [Úprava styku rodiče s dítětem nízkého věku v tzv. navykacím režimu a poté](#)
- [Právní novinky v roce 2025, část čtvrtá - implementace nové definice domácího násilí](#)