26. 8. 2020

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

Přelomový rozsudek Nejvyššího soudu ČR ve věci rovného odměňování zaměstnanců

V těchto dnech dochází k medializaci tématu rovného odměňování, a to díky rozsudku Nejvyššího soudu České republiky (dále jen „Nejvyšší soud“), který se ve svém rozsudku sp. zn. 21 Cdo 3955/2018 ze dne 20. července 2020 zabýval nerovným odměňováním zaměstnanců vykonávajících stejnou práci v rozdílných regionech.

Skutkový stav

Žalobce, který u žalované společnosti pracoval na pozici řidiče v olomouckém regionu, zjistil, že ačkoli je popis základních pracovních činností všech zaměstnanců žalované na typově shodné pozici řidiče, bez ohledu na jejich zařazení do jednotlivých regionů, stejný, mzdovým výměrem byla žalobci určena základní tarifní mzda ve výši 18 080 Kč a výkonová mzda až do výše 1 810 Kč, zatímco jinému řidiči pracujícímu v regionu Praha, byla mzdovým výměrem určena tarifní mzda ve výši 21 260 Kč a výkonová mzda až do výše 2 130 Kč, a po jeho přeřazení na stejnou pracovní pozici do regionu Brno byla tomuto zaměstnanci tarifní a výkonová mzda snížena tak, že korespondovala se mzdou žalobce v olomouckém regionu.

Žalobce byl toho názoru, že se žalovaná nejednotným mzdovým hodnocením jednotlivých řidičů ve srovnání s regionem Praha dopouští **nerovného zacházení v odměňování**. Takové jednání je podle žalobce v rozporu se zásadou spravedlivého odměňování dle ustanovení § 1a odst. 1 písm. c) zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, v platném znění (dále jen „ZP“), s povinností zaměstnavatele zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci ve smyslu ustanovení § 16 odst. 1 ZP a dále se zásadou, podle které má za stejnou práci příslušet všem zaměstnancům u zaměstnavatele stejná mzda v souladu s ustanovením § 110 odst. 1 ZP.

Žalobou u Obvodního soudu pro Prahu 1 se proto žalobce domáhal, aby mu žalovaná doplatila rozdíl mezi jemu vyplacenou mzdou a mzdou vyplácenou zaměstnancům žalované vykonávajícím práci řidiče na typově shodné pozici ve stejném tarifním stupni v regionu Praha za období od dubna 2013 do října 2015.

Žalovaná se proti žalobě bránila argumentem, že práce na pozici řidiče v regionu Praha se vyznačuje vyšší složitostí, odpovědností a namáhavostí práce s ohledem na velikost regionu a rozmístění provozu do několika částí a budov. Podle žalované jde o práci namáhavější a organizačně složitější. Dále žalovaná uvedla, že odměňování zaměstnanců zde navíc zohledňuje i reálnou výši mezd vzhledem k nezbytným životním nákladům, které jsou v Praze a okolí výrazně vyšší než v jiných regionech.

Rozhodnutí soudů nižších instancí

Obvodní soud pro Prahu 1 dospěl k závěru, že práce řidiče v Praze je ve své podstatě shodná s prací řidiče na typově shodné pozici v Olomouci. Žalovaná dle soudu „neprokázala, že by práce řidičů v Praze byla náročnější a odůvodňovala rozdílné ohodnocování stejné práce u téhož zaměstnavatele“, soud prvního stupně tak uzavřel, že zásada rovného zacházení při stanovení mzdy žalobce za práci řidiče nebyla žalovaným dodržena, a proto shledal žalobu opodstatněnou.

Městský soud v Praze se ztotožnil se závěry, k nimž dospěl Obvodní soudu pro Prahu 1 a k odvolání žalované rozsudek soudu prvního stupně potvrdil.

Dovolací řízení

Proti rozsudku odvolacího soudu podala žalovaná dovolání, jehož prostřednictvím se, mimo jiné, domáhala vyřešení otázky, zda je při posuzování nerovného zacházení při odměňování zaměstnanců za práci na místě hodnotit reálnou výši poskytované mzdy, a nikoliv pouze její nominální hodnotu. Žalovaná argumentovala, že snížení nominální mzdy zaměstnanců v regionu Praha na úroveň nominálních mezd v ostatních regionech by vedlo k tomu, že by zaměstnanci v Praze byli „reálně chudší“, neboť vzhledem k vyšším cenovým hladinám vPraze by se snížila jejich kupní síla oproti zaměstnancům se shodnou nominální mzdou ve zbývajících regionech. Má-li být smyslem a účelem právní úpravy uvedené v ustanovení § 16, § 109 odst. 1 a § 110 ZP zajištění rovného zacházení a spravedlivé odměny za práci, neshledala žalovaná žádný důvod pro to, aby před reálnou rovností zaměstnanců byla upřednostněna pouze jejich rovnost fiktivní vyjádřená nominální výší vyplácené mzdy.

Nejvyšší soud dospěl k názoru, že je dovolání neopodstatněné a rozsudkem jej zamítl. Ve svém rozhodnutí vyslovil nesouhlas s názorem žalované, která shledává důvody pro rozdílné odměňování jejích zaměstnanců ve skutečnosti, že v jednotlivých regionech, v nichž žalovaná působí, panují rozdíly v nákladech na uspokojování životních potřeb (zejména v cenách ubytování, dopravy, zboží a služeb). **Nejvyšší soud upozornil, že ZP obsahuje vlastní definici toho, podle jakých hledisek má být „obtížnost pracovních podmínek“ posuzována. Dle ustanovení § 110 odst. 4 ZP se pracovní podmínky posuzují podle obtížnosti pracovních režimů vyplývajících z rozvržení pracovní doby, například do směn, dnů pracovního klidu, na práci v noci nebo práci přesčas, podle škodlivosti nebo obtížnosti dané působením jiných negativních vlivů pracovního prostředí a podle rizikovosti pracovního prostředí. Jedná se přitom o taxativní výčet hledisek, která se týkají výhradně (interních) podmínek, za nichž je práce u zaměstnavatele vykonávána, jež přímo její výkon ovlivňují, podle nichž lze pro účely posouzení, zda se jedná o stejnou práci nebo práci stejné hodnoty, posuzovat „obtížnost pracovních podmínek“ ve smyslu ustanovení § 110 odst. 2 ZP. S jinými hledisky týkajícími se vnějších podmínek, v nichž zaměstnavatel působí a zaměstnanec pro něj vykonává práci, vlastní výkon práce neovlivňujících, zákonodárce nepočítá**. **Nelze proto připustit jakýkoliv extenzivní výklad jdoucí nad daný zákonný rámec.**

Závěr

Z citovaného rozsudku Nejvyššího soudu lze dovodit, že i když si je soud vědom socioekonomických rozdílů v regionech, z hlediska zásady rovného odměňování dle ustanovení § 110 ZP nepředstavují tyto komparační kritérium ve smyslu ustanovení § 110 odst. 2 ZP. Zaměstnavateli tak nepřísluší posuzovat, jaká je výše životních nákladů zaměstnance v konkrétním regionu a promítat socioekonomické podmínky daného regionu do výše sjednané, stanovené nebo určené mzdy. Znamenalo by to totiž, že do „obtížnosti pracovních podmínek“ by se zahrnuly jak podmínky vlastního pracoviště, tak i vnější podmínky, a to širší společenské a ekonomické prostředí. Určitě tím však nelze automaticky vyloučit, že existují případy, kdy je rozdílné odměňování zaměstnanců jednoho zaměstnavatele v různých regionech různé, a toto je odůvodněné, pokud je zaměstnavatel schopen prokázat, že tito zaměstnanci nevykonávají stejnou práci nebo práci stejné hodnoty.

S ohledem na výše uvedenou argumentaci bude zajímavé sledovat, zda toto rozhodnutí Nejvyššího soudu může potenciálně zapůsobit jako spouštěč soudních sporů kvůli nerovnému odměňování

zaměstnanců vykonávajících stejnou práci nebo práci stejné hodnoty na totožných pozicích v rozdílných regionech u jednoho zaměstnavatele.

Daša Aradská,
právnička

Tomáš Novák,
student

Weinhold Legal

Weinhold Legal, v.o.s. advokátní kancelář

Florentinum
Na Florenci 15
110 00 Praha 1

Tel.: +420 225 385 333
Fax: +420 225 385 444
e-mail: wl@weinholdlegal.com

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

Další články:

- Dvojí zvýšení podpory v nezaměstnanosti k 1. 1. 2026
- Odpovědnost zaměstnance za schodek a moderace náhrady škody
- Čeká Vás návrat z rodičovské dovolené? Jaká práva Vám v této souvislosti náleží a jaký je rozsah oprávnění zaměstnavatele se dozvíte v následujícím článku
- Sporná část zákoníku práce před Ústavním soudem obstála, o nucenou práci se nejedná

- Bossing v pracovním právu
- Podpora v nezaměstnanosti a její změny od 1. ledna 2026
- Pracovněprávní dopady doprovodného zákona k zákonu o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele
- Přetahování zaměstnanců – kde končí férová nabídka a začíná nekalá soutěž?
- Gamifikace práce z pohledu pracovního práva
- Nejvyšší soud vymezil hranice odpovědnosti za bezpečnost externistů na pracovišti
- Zkušební doba „po novu“ a její dopady do praxe