

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

Příplatky za odbornou praxi ve světle zásady rovného zacházení

Zásada rovného zacházení na sebe v pracovním právu bere vícero podob, jednou z nichž je nepochybně spravedlivé a rovné odměňování zaměstnanců vyjádřené mj. v čl. 28 Listiny základních práv a svobod či jako základní zásada pracovněprávních vztahů v § 1a zákoníku práce. Nově vznikuvší otázku týkající se tohoto tématu řešil v nedávné době Nejvyšší soud. V rozsudku sp. zn. 21 Cdo 627/2021 ze dne 18. 1. 2022 se poprvé vyjádřil k otázce, za jakých podmínek lze příplatek ke mzdě záviselý na počtu odpracovaných let vyplácet pouze určité skupině zaměstnanců.

Předmět sporu

Zaměstnanec vykonával práci na pozici vedoucího personálního útvaru a útvaru mzdového účetnictví a domáhal se po zaměstnavateli zaplacení dlužného příplatku za odbornou praxi. Nárok na tento příplatek zavedený vnitřním předpisem vznikl zaměstnancům primárně na základě délky pracovního poměru, avšak pouze některým skupinám zaměstnanců. Nejdříve byl příplatek vyplácen pouze těm zaměstnancům odměňovaným hodinovou mzdou, kdy se fakticky jednalo o zaměstnance vykonávající dělnickou činnost, naproti tomu zaměstnancům s fixní měsíční mzdou nárok na příplatek nevznikal. Později příplatek náležel pouze určitým skupinám zaměstnanců, aniž by bylo zřejmé, dle jakých kritérií byli zaměstnanci do skupin rozděleni.

Rozhodnutí prvostupňového soudu

Okresní soud žalobu v plném rozsahu zamítl. Uzavřel, že hodinová mzda a později i členství v „příplatkových skupinách“ byly spojeny s výkonem prací dělnických, u nichž je legitimní odměňovat v čase nově nabytou praxi a dovednosti. Bez nároku na příplatek byli naopak zaměstnanci se mzdou měsíční či v nepriviligovaných skupinách, neboť u nich se určitá míra praxe předpokládala již od počátku pracovního poměru.

Rozhodnutí odvolacího soudu

Odvolací soud se s názorem soudu prvního stupně ztotožnil, avšak jen co do první části týkající se mzdy hodinové a měsíční. Nárok na příplatek vyplácený v době rozdělení zaměstnanců do jednotlivých skupin však žalobci přiznal s odkazem na skutečnost, že zaměstnavatel pro rozdělení nestanovil žádná legitimní a přezkoumatelná pravidla, čímž porušil zásadu rovného zacházení.

Rozhodnutí dovolacího soudu

S tvrzením, že zkušenosti a praxi získává zaměstnanec i při výkonu nemanuální činnosti, se zaměstnanec domáhal zaplacení zbývajících dlužných částek u Nejvyššího soudu s tím, že zásadu rovného zacházení porušuje též přiznání příplatku pouze zaměstnancům, jejichž povaha práce je objektivně odlišná. Nejvyšší soud zaměstnanci nevyhověl. Zcela se ztotožnil s názorem odvolacího soudu a uzavřel, že zakládá-li se rozdělení do skupin na objektivním důvodu, nepředstavuje fakticky rozdílné zacházení podmíněné příslušností k určité skupině bez dalšího porušení zásady rovného zacházení v pracovněprávních vztazích. Současně však zvláštní

zacházení s danou skupinou musí být založeno na přezkoumatelných pravidlech a sledovat legitimní cíl.

Závěr

Nejvyšší soud tímto rozhodnutím poskytuje odpověď na doposud neřešenou otázku, za jakých podmínek lze příplatek ke mzdě, jehož výše závisí na počtu odpracovaných let, vyplácet pouze určité kategorii zaměstnanců, čímž významně doplňuje dosavadní judikaturu týkající se zásady rovného zacházení v pracovních vztazích.



Tomáš Mayer,
paralegal



Tereza Žůrková,
trainee

AegisLaw

Aegis Law, advokátní kancelář, s.r.o.

Jungmannova 26/15
110 00 Praha 1

Tel: +420 777 577 562
Email: office@aegislaw.cz

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

Další články:

- [Co jsou zaměstnanecké opce a jak funguje jejich zdanění v roce 2026](#)
- [Rovné odměňování a transparentnost mezd: nové povinnosti zaměstnavatelů](#)

- [Byznys a paragrafy, díl 32.: Konkurenční doložka](#)
- [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](#)