

4. 11. 2015

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

Zásada stejné odměny za stejnou práci

Ve věci projednávané Nejvyšším soudem pod spis. zn. 21 Cdo 3976/2013 a uzavřené rozsudkem ze dne 6. 8. 2015 bylo pro rozhodnutí významné vyřešení právní otázky, za jakých okolností se při odměňování zaměstnanců za práci může jednat o nerovné zacházení. Tato právní otázka dosud nebyla v rozhodování NS ČR jako dovolacího soudu řešena ve všech souvislostech. NS ČR vytýčil limity pro smluvní volnost při sjednávání výše mzdy, když určil, kdy je přípustné, aby zaměstnavatel platně stanovil nebo sjednal se zaměstnancem odměnu, která přesahuje mzdu jinak poskytovanou za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty.

Žalobce se domáhal, aby mu zaměstnavatel zaplatil 48.000,- Kč s úroky z prodlení jako ušlou mzdu za dobu od 1. 7. 2007 do 30. 5. 2009. Žalobu odůvodnil tím, že u žalovaného zaměstnavatele pracoval od 1. 7. 2007 na základě pracovní smlouvy jako kuchař se základní hrubou mzdou 15.000,- Kč měsíčně. Avšak jeho kolega, M. K., pracoval na stejné pozici ve stejné době, tj. vykonával stejnou práci, se základní hrubou mzdou 17.000,- Kč měsíčně. Žalobce se v souladu s ust. § 110 zákoníku práce po žalovaném domáhal doplacení rozdílu mezi jeho mzdou a mzdou spolupracovníka M. K.

Zaměstnavatel namítal, že uvedení zaměstnanci nevykonávali práci stejné hodnoty, stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, neboť s M. K. byla z důvodu vyššího dosaženého vzdělání a delší praxe vedle pracovní smlouvy uzavřena také dohoda o odborném vedení žáků. S touto odpovědností byla spojena i vyšší mzda.

Jak soudy rozhodovaly

Soud prvního stupně žalobu zamítl, když dospěl k závěru, že jednání žalovaného zaměstnavatele nebylo diskriminační, neboť žalobce a jeho kolega, M. K., nevykonávali stejnou práci. Vedle pracovní smlouvy uzavřel žalovaný na základě smlouvy se Střední školou gastronomie a služeb s M. K. dohodu o odborném vedení žáků. Tuto dohodu uzavřel s M. K. a nikoli se žalobcem především proto, že M. K. byl z hlediska odborné způsobilosti a ukončeného maturitního vzdělání vhodnějším kandidátem než žalobce, a rozdíl ve mzdě žalobce a M. K. odpovídal odměně instruktora odborného výcviku. Odvolací soud posléze přisvědčil soudu prvního stupně, že žalobce a M. K. nemohli vykonávat práci stejné hodnoty, neboť vedle pracovní smlouvy s druhem práce kuchař byla s M. K. uzavřena dohoda o odborném vedení žáků. Z odlišného postavení obou zaměstnanců, které se projevuje i v odlišné odpovědnosti, vyplývá také rozdíl ve mzdě mezi oběma zaměstnanci. Žalovaný při výběru instruktora, kterému s vyšší odpovědností náleží i vyšší mzda, žalobce nijak nediskriminoval, ale vzhledem k vyššímu dosaženému vzdělání a delší praxi dala přednost M. K. Proti tomuto rozsudku odvolacího soudu podal žalobce dovolání. Namítal, že soudy nevzaly v potaz skutečnost, že žalobce a M. K. podepsali téměř totožnou pracovní smlouvu lišící se pouze výší základní mzdy, což je důkazem porušení zákonné povinnosti zaměstnavatele poskytovat zaměstnancům za stejnou práci stejnou mzdu. Nesouhlasil se závěrem soudů obou stupňů, že práce vykonávaná dovolatelem a M. K. nemohla být stejná vzhledem k uzavřené dohodě o odborném vedení žáků. Namítal, že rozdíl v náplni práce měl být uveden již v pracovní smlouvě. Odvolací soud podle něj také nepřihlédl k námitce, že instruktorskou činnost vykonávali prakticky oba kuchaři, neboť pracovali v protisměnách a M. K. tak nemohl být vždy přítomen při školení učňů. Nejvyšší soud ČR však dospěl k závěru, že dovolání je neopodstatněné a zamítl jej svým rozsudkem spis. zn. 21 Cdo 3976/2013, ze dne 6. 8. 2015.

Právní úprava a její význam pro praxi

Zaměstnanci přísluší za práci vykonanou v pracovním poměru pro zaměstnavatele, který není uveden v ust. § 109 odst. 3 zákoníku práce, není tedy zaměstnavatelem státní a veřejné správy a služeb, za podmínek stanovených v zákoníku práce mzda, nestanoví-li zákoník práce nebo zvláštní právní předpis jinak (ust. § 109 odst. 1 zákoníku práce). Mzda se poskytuje podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce, podle obtížnosti pracovních podmínek, podle pracovní výkonnosti a dosahovaných pracovních výsledků (ust. § 109 odst. 4 zákoníku práce); za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty přísluší všem zaměstnancům u zaměstnavatele stejná mzda (srov. § 110 odst. 1 zákoníku práce). Stejnou prací nebo prací stejné hodnoty se rozumí práce stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, která se koná ve stejných nebo srovnatelných pracovních podmínkách, při stejné nebo srovnatelné pracovní výkonnosti a výsledcích práce (ust. § 110 odst. 2 zákoníku práce), tak, jak jsou použité pojmy dále rozvedeny a konkretizovány v návazných ustanoveních § 110 odst. 3,4, a 5 zákoníku práce. Mzda se sjednává v kolektivní smlouvě, pracovní smlouvě nebo jiné smlouvě, popřípadě ji zaměstnavatel stanoví vnitřním předpisem nebo mzdovým výměrem (srov. § 113 odst. 1 zákoníku práce).

Z ust. § 363 odst. 1 zákoníku práce vyplývá, že ustanovení § 110 odst. 1 zákoníku práce je ustanovením, jímž se zapracovávají předpisy Evropského společenství zakotvující v pracovníprávních vztazích zásadu stejné odměny za stejnou nebo rovnocennou práci. Od tohoto ustanovení (pojmy v něm použité jsou dále rozvedeny a konkretizovány v návazných ustanoveních § 110 odst. 3,4, a 5 zákoníku práce) se sice nelze odchýlit, což ale neplatí, jde-li o odchýlení ve prospěch zaměstnance (ust. § 4a odst. 3 zákoníku práce[1]). V takovém případě **je v souladu se zásadou smluvní volnosti, aby zaměstnavatel v individuálním případě platně stanovil nebo sjednal se zaměstnancem odměnu, která přesahuje mzdu jinak poskytovanou za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty. Tato smluvní volnost ale není neomezená, nemůže být absolutní, neboť musí respektovat odpovídající práva a oprávněné zájmy zaměstnavatele nebo jiných zaměstnanců, zejména musí být v souladu se základními zásadami pracovníprávních vztahů, mezi které náleží rovněž zásada rovného zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace** (srov. též ust. § 16 zákoníku práce). **Rozpor se zásadou rovného zacházení při sjednávání mzdy v individuálním případě v porovnání s ostatními zaměstnanci vykonávajícími stejnou práci znamená vybočení ze zákonného rámce, jde o protiprávní stav, který by zaměstnavatel mohl napravit jen tak, že stejný nárok zajistí i ostatním zaměstnancům. Za těchto okolností může být mzda s jednotlivým zaměstnancem stanovena či sjednána „nad rámec rovného zacházení“ a v jeho prospěch jedině tehdy, je-li pro to věcný důvod představující ve srovnání s jinými zaměstnanci určitou konkurenční výhodu, popřípadě, že by rozdílné zacházení bylo podstatným požadavkem nezbytným pro výkon práce.**

Jestliže naopak zaměstnavatel bez věcných důvodů zaměstnanci stanoví či s ním sjedná, byť „v jeho prospěch“, odměnu za práci, která je v porovnání s ostatními zaměstnanci vykonávajícími stejnou práci nebo prací stejné hodnoty v rozporu se zásadou rovného zacházení, jde o porušení právní povinnosti; zaměstnanec, který byl nerovným zacházením postižen, má právo domáhat se náhrady takto vzniklé újmy podle ust. § 265 odst. 2 zákoníku práce.

Zhodnocení sporného případu

V posuzovaném případě soudy spatřovaly věcné důvody pro sjednání vyšší mzdy s M. K. v tom, že na rozdíl od žalobce „byl podstatně starší a tudíž s většími zkušenostmi, větší praxí“, a kromě toho vedla k uzavření „Dohody o odborném vedení žáků“ ze dne 2. 7. 2007, jako „nedílné součásti pracovní smlouvy, též skutečnost, že byl nejen v oboru vyučený, „ale má i maturitu z oboru“, neboť je

absolventem hotelové školy. Do rámce svých úvah o výši mzdy odvolací soud začlenil i okolnost, že i podle sdělení školy svou povinnost instruktora plnil M. K. „dlouhodobě na víc než na požadovanou úroveň“.

Redukuje-li dovolatel své přesvědčení o nerovném zacházení na skutečnost, že „maturitní vysvědčení není nezbytné pro výkon dané pracovní činnosti (kuchař) a nemůže zakládat nárok jiného pracovníka na vyšší mzdu“ a že jak on, tak M. K. měli pracovní smlouvu uzavřenu na druh práce „kuchař“, jde o úvahu pouze formální a mechanickou, která nereflektuje další skutečnosti vyjadřující hodnotu práce zaměstnance, jako je vzdělání, délka praxe, zkušenosti, spolehlivost apod., které teprve ve svém souhrnu umožní ohodnotit jeho postavení na trhu práce obecně a jeho přínos pro zaměstnavatele zvlášť. Odvolací soud proto dospěl důvodně k závěru, že ze strany žalovaného zaměstnavatele nelze dovodit nerovné zacházení.

Adolf Maulwurf

[1] Dle aktuální právní úpravy; v zpřístupňovaném rozsudku, vydaném podle právní úpravy zákoníku práce ve znění účinném do 13. 9. 2009, ust. § 2 odst. 1 věty druhé zákoníku práce.

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

Další články:

- [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](#)
- [Transparentní odměňování](#)
- [K osobnímu příplatku v platové sféře](#)
- [Odvolání vedoucího zaměstnance z funkce a některé související otázky z HR praxe](#)