



# HR Legal Alert

18. srpna 2020

## Weinhold Legal

### Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ve věci rovného odměňování zaměstnanců jednoho zaměstnavatele v různých regionech

Nejvyšší soud České republiky (dále jen „Nejvyšší soud“) se v rozsudku ze dne 20. 7. 2020, sp. zn. 21 Cdo 3955/2018, zabýval nerovným odměňováním zaměstnanců vykonávajících stejnou práci pro jednoho zaměstnavatele v rozdílných regionech.

#### Skutkový stav

Zaměstnanec, který u žalované pracoval na pozici řidiče v olomouckém regionu, zjistil, že ačkoli je popis základních pracovních činností všech zaměstnanců žalované na typově shodné pozici řidiče stejný bez ohledu na jejich zařazení do jednotlivých regionů, mzdovým výměrem byla žalobci určena základní tarifní mzda 18 080 Kč a výkonová mzda až do výše 1810 Kč. Jinému řidiči pracujícímu v regionu Praha byla mzdovým výměrem určena tarifní mzda 21 260 Kč a výkonová mzda až do výše 2 130 Kč, a po jeho přefazení na stejnou pracovní pozici do regionu Brno byla tomuto zaměstnanci tarifní a výkonová mzda snížena tak, že korespondovala se mzdou žalobce v olomouckém regionu.

Zaměstnanec považoval nejednotné mzdy v regionu Praha a ostatních regionech za nerovné zacházení v odměňování, které bylo podle zaměstnance v rozporu se zásadou spravedlivého odměňování dle ustanovení § 1a odst. 1 písm. c) zákoníku práce (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.

Zaměstnanec se domáhal, aby mu zaměstnavatel doplatil rozdíl

mezi jemu vyplacenou mzdou a mzdou vyplacenou zaměstnancům žalované vykonávajícím práci řidiče na typově shodné pozici ve stejném tarifním stupni v regionu Praha za určené období.

Zaměstnavatel tvrdil, že práce na pozici řidiče v regionu Praha se vyznačuje vyšší složitostí, odpovědností a namáhavostí práce s ohledem na velikost regionu, rozmístění provozu do několika částí a budov, vyšší četnost zastávek a častější rozvržení pracovní doby na dny pracovního klidu a práci v noci. Dále zaměstnavatel uvedl, že odměňování zaměstnanců 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. Zaměstnavatel dle soudu „*neprokázal(a), 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 zaměstnance za práci řidiče nebyla zaměstnavatelem dodržena.

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

#### Dovolací řízení

Proti rozsudku odvolacího soudu podal zaměstnavatel dovolání, jehož prostřednictvím se domáhal i 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. Zaměstnavatel argumentoval, 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 v Praze by se snížila jejich kupní

# HR Legal Alert

18. srpna 2020

## Weinhold Legal

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, neshledal zaměstnavatel žádný důvod pro to, aby před reálnou rovností zaměstnanců byla upřednostněna pouze jejich rovnost fiktivní vyjádřená nominální výší vyplácené mzdy.

Nejvyšší soud vyslovil nesouhlas s názorem zaměstnavatele, který shledával důvody pro rozdílné odměňování zaměstnanců v nákladech na uspokojování životních potřeb v jednotlivých regionech. **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 rizikovitosti pracovního prostředí. Jedná se 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

Nejvyšší soud jednoznačně deklaroval, že z hlediska zásady rovného odměňování dle ustanovení § 110 ZP nejsou pro posouzení, zda se v konkrétním případě jedná o stejnou práci nebo o práci stejné hodnoty, významné sociálněeko-

**nomické podmínky a jim odpovídající výše nákladů na uspokojování životních potřeb v místě, kde zaměstnanec na základě pracovní smlouvy pro zaměstnavatele vykonává práci, a to včetně jiné obecné ceně (hodnotě) práce v určité oblasti.**

Závěrem je namísto podotknout, že toto rozhodnutí Nejvyššího soudu může potenciálně zapůsobit jako spouštěč laviny soudních sporů kvůli nerovnému odměňování zaměstnanců na stejných pozicích v rozdílných regionech u zaměstnavatelů s pracovišti v různých regionech.

Informace uvedené v tomto bulletinu jsou prezentovány na základě našeho nejlepšího přesvědčení a poznatků získaných v době, kdy byl tento text dán do tisku. Nicméně konkrétní informace vztahující se k tématům uvedeným v tomto bulletinu by měly být konzultovány dříve, než na jejich základě bude učiněno jakékoliv rozhodnutí. Informace uvedené v tomto bulletinu současně nelze chápat jako vyčerpávající popis relevantní problematiky a veškerých možných konsekvencí, a nemělo by na ně být plně spoléháno v jakýchkoliv rozhodovacích procesech ani by neměly být považovány za náhražku specifické právní rady, které by byla relevantní pro konkrétní okolnosti. Weinhold Legal, v.o.s. advokátní kancelář ani kterýkoliv právník uvedený jako autor těchto informací neodpovídají za jakoukoliv újmu, která by mohla vzniknout ze spoléhání se na zde uveřejněné informace. Dále si dovoluujeme poznamenat, že na některé záležitosti v tomto bulletinu uváděné mohou existovat různé právní názory z důvodu nejednoznačnosti příslušných ustanovení, a v budoucnu může převážít jiný než námi uváděný výklad.

Za účelem získání dalších informací kontaktujte, prosím, partnera / manažera, s nímž jste obvykle ve spojení.



Anna Bartůnková  
Vedoucí advokát  
[Anna.Bartunkova@weinholdlegal.com](mailto:Anna.Bartunkova@weinholdlegal.com)



Eva Procházková  
Advokát  
[Eva.Prochazkova@weinholdlegal.com](mailto:Eva.Prochazkova@weinholdlegal.com)



Daša Aradská  
[Dasa.Aradska@weinholdlegal.com](mailto:Dasa.Aradska@weinholdlegal.com)