



## Jak určit výši odškodnění zaměstnance za nerovné zacházení při poskytování mzdy?

Zdroj: shutterstock.com

**S jakými zaměstnanci může zaměstnanec poměřovat výši své mzdy, pokud brojí proti nerovnému zacházení při jejím poskytování? Jak určit výši jeho odškodnění ve formě dorovnání výše mzdy? - Odškodnění pro zaměstnance, který dostával za stejnou práci nižší mzdu, se určí podle výše mzdy nejlépe odměňovaného zaměstnance vykonávajícího u zaměstnavatele stejnou práci. Je lhostejné, že i jiní zaměstnanci měli nižší mzdu než nejlépe odměňovaný zaměstnanec.**

V tomto článku upozorňujeme na zajímavé a významné judikaturní závěry z dalšího sporu zaměstnance České pošty se svým zaměstnavatelem o dorovnání mzdy z titulu nerovného zacházení, když zaměstnavatel vyplácí vyšší mzdy za stejnou (srovnatelnou) práci zaměstnancům v hl. m. Praze a Středočeském kraji oproti zbytku České republiky.<sup>[1]</sup> I tady byl zaměstnanec vykonávající práci (znovu) řidiče v Olomouci úspěšný, když se jako žalobce domáhal doplatku ke mzdě. Žalobu zdůvodnil zejména tím, že žalovaný zaměstnavatel vyplácí zaměstnancům v tarifním stupni 5 s místem výkonu práce v Praze a ve Středočeském kraji mzdu vyšší o 3 500 Kč měsíčně oproti zaměstnancům na jím vykonávané typové pozici řidič v tarifním stupni 5 s místem výkonu práce v Olomouckém kraji. Tím zaměstnavatel porušuje zásadu poskytování stejné odměny zaměstnancům za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty a zásadu rovného zacházení se zaměstnanci.

### **Již dříve neúspěšná obrana zaměstnavatele s poukazem na náročnější práci v Praze a Středočeském kraji a tamní vyšší životní náklady**

Zaměstnavatel se bránil argumentem, že pokud zaměstnanci dostávají rozdílnou výši mzdy, děje se tak z důvodu rozdílnosti předpokladů a požadavků pro výkon práce a z důvodu rozdílnosti (náročnosti) podmínek na jednotlivých pracovištích. Řidiči v Praze oproti řidičům v Olomouci pracují za náročnějších podmínek, neboť jejich práce je více složitá a odpovědná, Praha má výjimečnou velikost a vysoký počet výměnišť, a proto je práce pro řidiče více namáhavá. Výši mzdy ovlivňuje i délka praxe, vzdělání, a i odlišné životní náklady, které jsou v Praze a okolí výrazně vyšší než ve zbývajících regionech České republiky. - Tento nepřipadný argument o vyšších životních nákladech už Nejvyšší soud i Ústavní soud odmítly v jiném obdobném případě, jak na něj shora odkazujeme.<sup>[2]</sup>

### **Soudy všech stupňů daly za pravdu zaměstnanci**

Soud prvního stupně po provedeném dokazování dospěl k závěru, že práce vykonávaná řidiči v tarifním stupni 5 v Olomouci je stejnou prací nebo prací stejné hodnoty jako práce vykonávaná řidiči v tarifním stupni 5 v Praze, neboť práce řidičů v těchto obvodech je „ve své podstatě srovnatelná“ a její náročnost „se nikterak zásadně neliší“, že existující rozdíly nejsou vykazovány jen při porovnání pracovních činností řidičů v Praze a v Olomouci, ale „je patrné, že panují i v rámci samotných porovnávaných obvodů“. Proto zaměstnavatelem tvrzené důvody mající odůvodňovat odlišné odměňování u těchto řidičů v jednotlivých obvodech neobstojí a že rozdílné sociálněekonomické podmínky rozdílné odměňování též neodůvodňují. Soud uzavřel, že žalobce má nárok na náhradu škody podle ust. § 265 odst. 2 zákoníku práce. Tento přístup potvrdil i soud odvolací.

### **Ústřední argument žalovaného zaměstnavatele v jeho dovolání**

Žalovaný zaměstnavatel si podal dovolání k Nejvyššímu soudu ČR. Neztotožnil se s tím, že soud prvního stupně i odvolací soud vycházely z výše hrubých měsíčních základních mezd jen tří zaměstnanců označených žalobcem. Soudy nevezly v úvahu základní tarifní mzdy dalších

se žalobcem srovnatelných zaměstnanců zaměstnavatele v Praze, kteří dosahovali nižších mezd než 3 zmínění zaměstnanci. Žalovaný zaměstnavatel uvádí, že v řízení předložil mzdové výměry cca 35 jiných zaměstnanců, řidičů v Praze, kteří byli co do délky praxe se žalobcem srovnatelní a kteří měli nižší mzdy než žalobcem označení zaměstnanci. Proto lze dle názoru zaměstnavatele uzavřít, že žalobce mohl mít výrazně nižší měsíční mzdu než o 3 500 Kč, i kdyby pracoval v Praze.

### **Výše škody způsobené nerovným zacházením při poskytování mzdy**

Nejvyšší soud ČR řeší v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 2000/2024, ze dne 20. 11. 2024, otázku, jaké skutečnosti jsou rozhodné pro zjištění výše škody vzniklé v důsledku protiprávního jednání zaměstnavatele spočívajícího v porušování zásady rovného zacházení se zaměstnanci při jejich odměňování a zda má v tomto ohledu význam skutečnost, že vedle zaměstnanců označených poškozeným zaměstnancem, kteří vykonávají stejnou práci nebo práci stejné hodnoty za vyšší mzdu, existují zaměstnanci, kterým je při výkonu stejné práce nebo práce stejné hodnoty zaměstnavatelem poskytována nižší mzda než zaměstnancům označeným poškozeným zaměstnancem.

Podle ust. § 16 odst. 1 zákoníku práce jsou zaměstnavatelé povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, o odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání. Zásada rovného zacházení zaručuje rovná práva zaměstnancům nacházejícím se ve stejném či srovnatelném postavení (situaci) a vyplývá z ní též požadavek, aby vnitřní předpisy či praxe zaměstnavatele bezdůvodně nezvýhodňovaly ani neznevýhodňovaly zaměstnance před ostatními srovnatelnými zaměstnanci.

### **Výše mzdy podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce**

Jednou z oblastí, v nichž jsou zaměstnavatelé povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, je odměňování za práci. 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 (ust. § 110 odst. 1 zákoníku práce).

### **Pro mzdové zvýhodnění určitého zaměstnance oproti ostatním musí existovat věcný důvod**

Od ust. § 110 odst. 1 zákoníku práce se sice nelze odchýlit, což ale neplatí, jde-li o odchýlení ve prospěch zaměstnance (ust. § 4a odst. 3 zákoníku práce). V takovém případě je v souladu se zásadou smluvní volnosti a autonomie vůle, aby zaměstnavatel v individuálním případě platně stanovil, určil nebo sjednal se zaměstnancem odměnu, která přesahuje mzdu jinak poskytovanou za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty. Tato smluvní volnost (autonomie vůle) ale není neomezená, neboť musí respektovat odpovídající práva a oprávněné zájmy zaměstnavatele nebo jiných zaměstnanců, zejména musí být v souladu se základními zásadami pracovněprávních vztahů, mezi které náleží rovněž zásada rovného zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace [ust. § 1a odst. 1 písm. e) zákoníku práce].

Mzda může být 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, určí či s ním sjedná, byť „v jeho prospěch“, odměnu za práci, která je v porovnání s ostatními zaměstnanci vykonávajícími stejnou práci nebo práci 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, které stanoví,

že zaměstnavatel je povinen nahradit zaměstnanci též škodu, kterou mu způsobili porušením právních povinností v rámci plnění pracovních úkolů zaměstnavatele zaměstnanci jednajícím jeho jménem.

### **Srovnání s nejlépe odměňovaným zaměstnancem vykonávajícím stejnou práci (práci stejné hodnoty)**

**Výše škody způsobené zaměstnanci postiženému nerovným zacházením při poskytování mzdy se určí jako rozdíl mezi mzdou zaměstnance, kterému byla v rozporu se zásadou rovného zacházení stanovena, určena nebo s ním byla sjednána vyšší mzda než postiženému zaměstnanci, který vykonává stejnou práci nebo práci stejné hodnoty, a mzdou postiženého zaměstnance. Je-li zaměstnanců, kterým byla za těchto okolností stanovena, určena nebo s nimi byla sjednána vyšší mzda, více a není-li výše jejich mzdy stejná, je výše škody dána rozdílem mezi mzdou zaměstnance, kterému byla stanovena, určena nebo s ním byla sjednána nejvyšší mzda, a mzdou postiženého zaměstnance.**

Tímto způsobem je vyjádřena újma zaměstnance, kterou utrpěl následkem porušení zásady rovného zacházení, neboť kdyby byla tato zásada zaměstnavatelem dodržena, pobíral by (musel by pobírat) postižený zaměstnanec za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty stejnou mzdu jako zaměstnanec s nejvyšší mzdou. Odtud též plyne, že skutečnost, že vedle zaměstnanců, kteří vykonávají stejnou práci nebo práci stejné hodnoty za vyšší mzdu, od níž postižený zaměstnanec odvíjí uplatněný nárok na náhradu škody, existují zaměstnanci, kterým je při výkonu stejné práce nebo práce stejné hodnoty zaměstnavatelem poskytována nižší mzda než těmto zaměstnancům (a vůči kterým je tedy zřejmě rovněž porušována zásada rovného zacházení), není pro určení výše náhrady škody způsobené postiženému zaměstnanci významná. Opačný závěr by vedl k absurdnímu důsledku, že v případě existence zaměstnance, kterému by byla při výkonu stejné práce nebo práce stejné hodnoty zaměstnavatelem poskytována ještě nižší mzda než postiženému zaměstnanci, by postiženému zaměstnanci žádná újma (škoda) nevznikla (nemohla vzniknout).

### **Diskriminovaný zaměstnanec vybírá, s kým bude srovnávat výši své mzdy**

Je samozřejmě věcí dispoziční volnosti postiženého zaměstnance, v jaké výši bude náhradu škody v rámci uvedeným způsobem určeného nároku požadovat (se kterým z více zaměstnanců pobírajících vyšší mzdu za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty se bude „poměřovat“) a jakou výši náhrady škody proto po zaměstnavateli v těchto mezích uplatní, dodává Nejvyšší soud ČR.

Bylo-li v řízení před soudy zjištěno, že žalobcem označení 3 zaměstnanci vykonávali u žalovaného zaměstnavatele stejnou práci nebo práci stejné hodnoty jako žalobce za mzdu o 3 500 Kč vyšší než žalobce, není z hlediska výše nároku žalobce na náhradu škody způsobené mu zaměstnavatelem porušením zásady rovného zacházení významná zaměstnavatelem tvrzená okolnost, že zaměstnávala cca 35 jiných zaměstnanců, kteří u ní vykonávali stejnou práci (práci stejné hodnoty) jako žalobce a kteří měli nižší mzdy než žalobcem označení zaměstnanci.



**Richard W. Fetter,**

právník specializující se na pracovní právo

---

[1] Viz na [epravo.cz](http://epravo.cz) článek z 27. 12. 2021. Nakolik je přípustná (ne)rovnost v odměňování čili rozdílná výše mzdy za stejnou práci v různých regionech ČR resp. v Praze a jinde, v závislosti na socioekonomických podmínkách (výši životních nákladů v místě výkonu práce)? - [Nakolik je přípustná \(ne\)rovnost v odměňování čili | epravo.cz](http://epravo.cz)

[2] Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 21 Cdo 3955/2018, ze dne 20. 7. 2020, zhodnotil, že z hlediska zásady rovného odměňování podle ust. § 110 zákoníku práce nejsou pro posouzení, zda se v konkrétním případě jedná o stejnou práci nebo o práci stejné hodnoty, významné (nepředstavují komparační kritérium ve smyslu ust. § 110 odst. 2 zákoníku práce) sociálněekonomické podmínky a jim odpovídající výše nákladů na uspokojování životních potřeb v místě, kde zaměstnanec na základě pracovní smlouvy pro zaměstnavatele vykonává práci. Ústavní stížnost zaměstnavatele byla zamítnuta usnesením Ústavního soudu spis. zn. I. ÚS 2820/20, ze dne 31. 8. 2021.

© EPRAVO.CZ – Sběrka zákonů, judikatura, právo | [www.epravo.cz](http://www.epravo.cz)