



Celorepubliková rovnost v odměňování a riziko žalob na dorovnání mezd

Pokud se mzdy Vašich zaměstnanců v různých regionech ČR liší, měli byste zpozornět. Přelomový rozsudek Nejvyššího soudu by Vás totiž mohl nemile překvapit. Podle něj musí zaměstnavatelé zaměstnancům vykonávajícím stejnou práci v různých regionech ČR vyplácet mzdu ve stejné výši neohledně na reálné náklady na život v dané lokalitě. V opačném případě budou zaměstnavatelé porušovat zásadu rovnosti odměňování. Navíc lze očekávat, že se v návaznosti na předmětný rozsudek zvedne vlna žalob mimopražských zaměstnanců na doplacení rozdílu ve mzdách oproti jejich kolegům zaměstnaným v hlavním městě.

Dne 20. 7. 2020 vynesl Nejvyšší soud rozsudek, ve kterém se zabýval rovností odměňování u tzv. celorepublikových zaměstnavatelů, tj. společností s pobočkami v různých městech (regionech) v rámci ČR. V předmětném rozsudku řešil Nejvyšší soud otázku, jaký význam má při posuzování (ne)rovného zacházení při odměňování zaměstnanců vykonávajících stejnou práci nebo práci stejné hodnoty fakt, že pracují v různých regionech ČR. V projednávané věci bylo konkrétně zjištěno, že zaměstnavatel, konkrétně Česká pošta, a.s., odměňuje své zaměstnance působící v Praze lépe než ty brněnské či olomoucké, přestože vykonávají stejně druhově vymezenou práci.

Ve smyslu zákoníku práce jsou zaměstnavatelé povinni poskytovat zaměstnancům stejnou mzdu za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty. Takovou práci 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. Podstatou právní otázky řešené v předmětné věci Nejvyšším soudem bylo posouzení, zda pracovní podmínky mohou zahrnovat i sociální, ekonomické a jiné vnější podmínky jako např. reálnou výši nákladů na život v dané lokalitě.

Nejvyšší soud nedal v předmětné věci za pravdu argumentaci zaměstnavatele, který tvrdil, že je při posuzování rovnosti nutno hodnotit reálnou výši poskytované mzdy po odečtení nezbytných životních nákladů a nikoli pouze její nominální hodnotu. Odkazem na ustanovení zákoníku práce, které definuje pracovní podmínky, Nejvyšší soud uzavřel, že tyto podmínky jsou zákoníkem práce vymezeny taxativně. Jako takové je tedy nelze rozšiřovat o jakékoli vnější okolnosti, které nemají bezprostřední vliv na výkon práce (včetně reálné výše nákladů na život v dané lokalitě).

V souladu se závěry předmětného rozsudku by měli celorepublikoví zaměstnavatelé zajistit stejné odměňování všech svých zaměstnanců vykonávajících stejnou práci nebo práci stejné hodnoty, a to bez ohledu na region, kde takovou práci zaměstnanci vykonávají. Vzhledem k tomu, že uvedené rozhodnutí představuje velký zásah do ustálených mzdových praktik značného množství zaměstnavatelů a celkové reality na trhu práce, lze určitě doporučit zhodnocení jeho dopadů na konkrétní provoz.

S ohledem na medializaci případu nelze vyloučit zvýšené riziko žalob především ze strany mimopražských zaměstnanců na dorovnání mezd. Odbory už navíc v médiích avizovaly, že se budou snažit rozhodnutí Nejvyššího soudu využít ve prospěch zaměstnanců, tedy lze očekávat také komplikovanější kolektivní vyjednávání, zejména půjde-li o výši mezd. Není vyloučeno, že by zmiňované rozhodnutí mohlo mít přeshraniční přesah, kdyby čeští zaměstnanci zahraničních společností mohli nárokovat dorovnání mezd oproti jejich zahraničním kolegům na totožné pracovní pozici.

Vzhledem k poměrně kontroverzním závěrům přijatým v rozsudku lze také očekávat, že rozsudek bude v dohledné době podroben testu ústavnosti, a to na základě ústavní stížnosti podané zaměstnavatelem. Bude-li tomu tak, vyřeší konkrétní kritéria zohledňovaná při posuzování rovnosti v odměňování až Ústavní soud. Do té doby však musí zaměstnavatelé respektovat závěry uvedené v rozsudku Nejvyššího soudu.

Dodáváme, že dle nám známých informací bývá při posuzování rovnosti v odměňování v jiných jurisdikcích zohledňována také sociální a ekonomické realita. O uvedeném svědčí například judikatura francouzských soudů. Obdobnou otázku rovnosti v odměňování řešil také francouzský kasační soud. Tento soud došel k naprosto rozdílnému závěru než český Nejvyšší soud, když uzavřel, že je v souladu s francouzským právem a zásadou rovného odměňování, pokud jsou pařížští zaměstnanci s ohledem na vyšší životní náklady odměňováni vyšší mzdou.

Jakkoli se může jevit rozsudek Nejvyššího soudu, resp. v něm přijaté závěry, jako bezvýhodně striktní, existuje několik způsobů, jakými na něj efektivně reagovat. Pro více informací prosím kontaktujte Mgr. Lenku Droscovou Lenka.Droscova@randalegal.com.

Mgr. Lenka Droscová, advokátka

Mgr. Veronika Zhejbalová, LL.M., advokátní koncipientka

Newsletter společnosti ŘANDA HAVEL LEGAL advokátní kancelář s.r.o. informuje obecně o vybraných legislativních změnách, judikatuře a právních problémech. Informace předkládané v newsletteru mají pouze informativní povahu a nepředstavují úplný přehled změn v legislativě, judikatuře či právní praxi. Do newsletteru jsou zařazovány informace, které naše advokátní kancelář vybírá dle vlastního uvážení s ohledem na zajímavost či praktickou využitelnost informací pro adresáty newsletteru. Aplikovatelnost v newsletteru publikovaných informací na specifické případy je závislá na konkrétních okolnostech. Tento newsletter nepředstavuje právní radu a ŘANDA HAVEL LEGAL advokátní kancelář s. r. o. neodpovídá za aplikaci závěrů či skutečností uvedených v newsletteru na jakýkoli právní případ.

