

Z AKTUÁLNÍ JUDIKATURY

Odměňování zaměstnanců v různém časovém období a rovné zacházení

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 16. 4. 2025, sp. zn. 21 Cdo 3521/2023
(dostupné na www.nsoud.cz)

Z uvedeného je zřejmé, že **i posuzování stejné práce nebo práce stejné hodnoty** podle § 110 odst. 1 zák. práce **není omezeno na výkon práce ve stejném časovém období**. Závěry Soudního dvora se musí uplatnit i v případě jako nyní posuzovaném, přestože pořadí, v jakém vykonávají práci u téhož zaměstnavatele oba zaměstnanci, je opačné. Vyšel-li odvolací soud ze skutkového závěru, že pracovní poměr žalobkyně skončil 30. 9. 2016 a den nástupu H. do práce byl sjednán na 3. 10. 2016, pak **není správný** jeho **závěr**, že **osobní příplatky obou zaměstnanců jsou nesrovnatelné (mimo jiné) pro rozdílné časové období**.

(…)

Z uvedeného vyplývá, že posuzuje-li se otázka rovného odměňování složkou mzdy, pro niž jsou **podmínky (předpoklady) stanovené zaměstnavatelem ve vnitřním předpisu**, je nutné v prvé řadě rozlišovat, zda požadované plnění představuje mzdový nárok, který je zaměstnavatel povinen poskytnout, jestliže zaměstnanec splní sjednané předpoklady a podmínky (zda jde o tzv. **nárokovou složku mzdy**), nebo zda jde o takovou složku mzdy, na kterou vzniká nárok až na základě zvláštního rozhodnutí zaměstnavatele o jejím přiznání (zda se jedná o tzv. **nenárokovou složku mzdy**). **Po zjištění, že samotné podmínky ve vnitřním předpisu nejsou stanoveny nerovným způsobem, musí následovat zhodnocení, zda u srovnávaných osob byla při stejném splnění podmínek přiznána (vyplacena) tato složka mzdy ve stejné výši, a naopak.**

V nyní posuzované věci je zřejmé, že **na osobní příplatek vznikl nárok až na základě rozhodnutí o jeho přiznání nadřízeným vedoucím zaměstnancem, jenž se měl řídit pravidly ve vnitřním předpisu**. Klíčové tedy bylo, zda obě srovnávané osoby splňovaly stejně či nikoliv podmínky upravené v těchto pravidlech. **Posoudil-li odvolací soud námitku žalobkyně o tom, že žalovaná porušovala své vlastní mzdové předpisy, také úvahou, že „v tržních podmínkách nelze žalované upřít možnost, aby v rámci nabídky a poptávky nabídla adekvátní plat zaměstnanci, o kterého má eminentní zájem“, aniž by vysvětlil, zda na základě takového kritéria lze podle vnitřního předpisu samotného žalovaného rozdílně odměňovat dva zaměstnance rozdílným osobním příplatkem, je jeho právní posouzení v tomto směru předčasné.**

Komentář

V komentovaném rozhodnutí se Nejvyšší soud opět věnoval tolik ožehavé otázce rovného zacházení v oblasti odměňování v pracovněprávních vztazích. Žalobkyně (zaměstnankyně) se

domáhala zaplacení částky 193 788 Kč jako náhrady rozdílu mezi svou mzdou a mzdou svého nástupce. Tvrdila, že po jejím odchodu z pozice ji nahradil I. H., který na poloviční úvazek pobíral podstatně vyšší mzdu. Argumentovala tím, že šlo o diskriminaci, neboť podle ní I. H. vykonával fakticky stejnou práci, ale byl lépe finančně ohodnocen, zejména prostřednictvím osobních příplatků. Oba zaměstnanci (jak žalobkyně, tak její nástupce I. H.) měli zastávat pozici vedoucího Oddělení atmosférických toků a dálkového transportu látek. Mimo jiné z tohoto důvodu žalobkyně dovozovala, že zastávala stejnou pozici jako I. H., a tudíž jí náležela ve smyslu § 110 zákoníku práce stejná mzda.

Zaměstnavatel (Ústav výzkumu globální změny AV ČR, v. v. i.) tvrzení žalobkyně odmítl mimo jiné s tím, že pracovala na pozici postdoktorandky (V3), zatímco I. H. nastoupil na pozici vedoucího vědeckého pracovníka (V6). Podle něj nešlo o stejné pracovní pozice, neboť I. H. měl rozsáhlejší odbornou kvalifikaci, zkušenosti a zároveň vedl významné projekty a zastával roli poradce ředitele. Jeho přijetí bylo navíc motivováno zcela jinými potřebami zaměstnavatele, než je pouhé nahrazení žalobkyně. Zaměstnavatel tedy v kostce tvrdil, že se z hlediska § 110 zákoníku práce nejednalo o srovnatelné osoby.

Soud prvního stupně žalobu zamítl. Dospěl k závěru, že pracovní zařazení žalobkyně i její ohodnocení odpovídaly vnitřním předpisům zaměstnavatele. Podle soudu šlo o odlišné pracovní pozice a nebylo možné je považovat za srovnatelné, a to ani v části týkající se vedení oddělení. Rozdíl v osobních příplatcích pak odpovídal rozdílnému kvalifikačnímu zařazení a pracovní náplni. Soud také zdůraznil, že I. H. vykonával širší spektrum úkolů, včetně zastupování zaměstnavatele v mezinárodních strukturách. Žalobkyně podle soudu nedoložila, že by docházelo k nerovnému zacházení nebo diskriminaci. Argumentace žalobkyně, že I. H. nastoupil bezprostředně po jejím odchodu a převzal některé její úkoly, podle soudu nestačila k závěru o diskriminačním jednání.

Odvolací soud potvrdil rozhodnutí soudu prvního stupně. Uvedl, že žalobkyně srovnávala svou mzdu s I. H., který vykonával odlišnou práci, na vyšší pozici (V6 oproti V3), s odlišnou kvalifikací, pracovní náplní a v jiném časovém období. Podle soudu tedy nešlo o srovnatelnou práci ve smyslu § 110 zákoníku práce. Rozdíl v osobních příplatcích byl podle soudu ospravedlnitelný – I. H. měl vedle vedení oddělení i další odpovědnosti, např. roli poradce ředitele a aktivní zapojení do mezinárodních projektů, čímž se jeho pracovní zatížení a přínos zaměstnavatele výrazně lišily. Odvolací soud zároveň poukázal na oprávnění zaměstnavatele nabídnout vyšší mzdu u významného odborníka v rámci tržních podmínek a uzavřel, že žalobkyně neprokázala tvrzenou diskriminaci, neboť porovnávala osoby s odlišnou pozicí, kvalifikací, pracovními úkoly i obdobím výkonu práce. Z tohoto důvodu pro odvolací soud nebylo podstatné, zda zaměstnavatel dodržel svůj vlastní vnitřní mzdový předpis, jenž přiznání osobního příplatku vázal na určité podmínky (z nichž nejméně některé fakticky vylučovaly, aby byl osobní příplatek přiznán zaměstnanci ihned po nástupu), což zaměstnankyně v žalobě rovněž namítala.

Nejvyšší soud předně zdůraznil, že při posuzování možné diskriminace v odměňování není rozhodné, zda zaměstnanci vykonávali práci ve stejném časovém období, a odkázal přitom na příslušnou judikaturu Soudního dvora Evropské unie. Pokud platí, že dva zaměstnanci vykonávali práci stejnou či práci stejné hodnoty, není povinnost poskytnout stejnou mzdu automaticky vyloučena jen tím, že zaměstnanci pracovali u zaměstnavatele v různých obdobích. Pro úplnost je nicméně třeba upozornit na to, že bod 12 rozsudku ve věci Macarthys Ltd proti Wendy Smith, 129/79 (na němž Nejvyšší soud své závěry vystavěl) připouští, že rozdílné odměňování dvou zaměstnanců pracujících na stejné pozici v různém čase může být odůvodněno jinými faktory – např. pro běh času se může změnit ekonomická situace v podobě nárustu mezd pro inflaci či dojít ke změně vnitřních či právních předpisů, které mohou dané rozdíly odůvodnit. Uvedená zásada tedy neplatí bezvýhradně a mohou z ní existovat i výjimky, což Nejvyšší soud v komentovaném rozsudku i naznačil.

Z komentovaného rozsudku dále vyplývá, že odvolací soud pochybil, když považoval práci žalobkyně a jejího nástupce I. H. za nesrovnatelnou pouze na základě jejich rozdílného kvalifikačního zařazení. Zdůraznil, že pro posouzení, zda šlo o stejnou práci nebo práci stejné hodnoty,

je třeba zkoumat konkrétní pracovní náplň, složitost, odpovědnost a namáhavost práce, nikoliv se omezit na formální označení pracovního zařazení podle interních pravidel zaměstnavatele. Odvolací soud měl podle Nejvyššího soudu podrobněji vyhodnotit, zda se pracovní činnosti žalobkyně a I. H. v podstatných aspektech nepřekrývaly a zda nebyla rozhodující část jejich pracovního výkonu obdobná. Dále odvolacímu soudu vytkl, že se nezabýval tím, zda přiznání osobního příplatku I. H. odpovídalo pravidlům uvedeným ve vnitřním mzdovém předpisu, podle něhož lze příplatek poskytnout jen za dlouhodobé pracovní výsledky nebo účast na konkrétním projektu. Opomenutí tohoto posouzení mohlo vést k tomu, že zvýhodnění I. H. nebylo objektivně zdůvodněno, a mohlo proto působit diskriminačně vůči žalobkyni. Pro úplnost Nejvyšší soud uvedl, že zaměstnavatel odměňuje zaměstnance mzdou, a tudíž odvolací soud nesprávně aplikoval § 131 zákoníku práce (ve znění účinném do 31. 7. 2024), který se týká platu a který za jistých podmínek umožňoval přiznat osobní příplatek ihned po nástupu do práce.

Autoři se s uvedenými závěry Nejvyššího soudu ztotožňují. Zaměstnavatelům doporučujeme, aby z hlediska § 110 zákoníku práce při odměňování zaměstnanců zkoumali nejen formální pracovní zařazení nebo označení pozice, ale zejména skutečný obsah vykonávané práce, její složitost, odpovědnost a náročnost atd. Rozdílné kvalifikační třídy nebo názvy pozic totiž samy o sobě nevylučují srovnatelnost pracovní činnosti ve smyslu § 110 zákoníku práce.

Pokud je přiznávání složek mzdy (např. osobního ohodnocení) upraveno vnitřním mzdovým předpisem, zaměstnavatelé musí tyto složky mzdy přiznávat pouze na základě objektivních a předem stanovených kritérií. Dále je třeba si uvědomit, že zásada rovného odměňování se vztahuje i na situace, kdy srovnávaní zaměstnanci vykonávají srovnatelnou práci v různých časových obdobích (např. když jeden zaměstnanec nastupuje na pozici po druhém). Zaměstnavatelé by proto měli dbát na transparentnost při stanovování mezd a jejich jednotlivých složek a uchovávat si relevantní dokumentaci k odměňování zaměstnanců tak, aby byli připraveni se bránit v případném sporu z (ne)rovného zacházení v oblasti odměňování.

Pohyblivá složky mzdy a její podmínění dodržováním právních předpisů

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 30. 4. 2025, sp. zn. 21 Cdo 3471/2024
(dostupné na www.nsoud.cz)

> Závislost pobídkové složky mzdy na žádoucím výkonu práce nemusí být při stanovení předpokladů a podmínek, které musí být splněny, aby zaměstnanec tuto mzdovou složku obdržel, vyjádřena jen předpoklady a podmínkami, které se váží na množství a kvalitu práce. **Zaměstnavatelé mají zpravidla zájem na tom, aby zaměstnanci při výkonu práce dodržovali právní a ostatní předpisy vztahující se k práci jimi vykonávané, zejména předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, které je povinností zaměstnavatele** (srov. § 301 písm. c), § 349 odst. 1 a § 101 odst. 1 zák. práce), **a aby žádoucího množství a kvality práce nedosahovali na úkor těchto předpisů (jejich porušováním).** Tento zájem zaměstnavatele může nalézt výraz v předpokladech pro vznik nároku zaměstnanců na pobídkovou složku mzdy, které mohou být sjednány ve smlouvě, popřípadě stanoveny vnitřním předpisem zaměstnavatele nebo určeny jeho mzdovým výměrem, nejen za použití objektivně měřitelných a kvantifikovatelných cílů a ukazatelů vázaných na množství a kvalitu práce, ale i tak, že **vznik nároku zaměstnanců na pobídkovou složku mzdy** (popřípadě na její určitou výši) **je podmíněn též tím, že zaměstnanec neporušil právní a ostatní předpisy vztahující se k jím vykonávané práci, neboť tak může být zajištěna jeho motivace k tomu, aby neusiloval jen o co nejvyšší míru splnění (dosažení) objektivně měřitelných a kvantifikovatelných cílů a ukazatelů** (a tím zpravidla o dosažení maximální výše pobídkové složky mzdy), **ale aby dbal i na to, aby při své práci neporušoval předpisy, které se k ní**

vztahují. V takovém případě ke vzniku nároku na pobídkovou složku mzdy (popřípadě na její určitou výši) nepostačuje jen splnění (dosažení) stanovených cílů a ukazatelů vázaných na množství a kvalitu práce zaměstnance.

Komentář

Nejvyšší soud se ve svém rozsudku zabýval v praxi dosud výslovně neřešenou a velmi důležitou otázkou, zda může zaměstnavatel krátit pohyblivou složku mzdy zaměstnanci za porušení pracovních povinností.

Žalobce (řidič cisterny) se domáhal zaplacení částky 11 285 Kč jako doplatku pohyblivé složky mzdy, která mu podle jeho názoru byla neoprávněně krácena. Podle kolektivní smlouvy byla jeho pohyblivá složka mzdy závislá na objektivně měřitelných kritériích, zejména počtu ujetých kilometrů a počtu manipulací při nakládkách a vykládkách. Současně bylo v kolektivní smlouvě zakotveno, že zaměstnanec musí splnit všechna kritéria uvedená v příloze č. 1 (tzv. Liga řidičů), aby mu vznikl nárok na celou pohyblivou složku mzdy. Žalobci byla část této složky v několika měsících krácena s odkazem na jeho porušení pracovních povinností (změna trasy, neoprávněná jízda, nepoužívání ochranných pracovních prostředků). Žalobce označil takový postup za nezákonné krácení mzdy, které odporuje zákoníku práce, neboť zaměstnavatel nemůže mzdu krátit kvůli porušení pracovní povinnosti.

Zaměstnavatel namítal, že pohyblivá složka mzdy je nenároková a že nebyla zaměstnanci přiznána právě z důvodu nesplnění podmínek, jež byly předem stanoveny – tedy nikoliv v důsledku dodatečného krácení, ale jako výsledek neexistence nároku v důsledku porušení těchto podmínek. Tvrdil, že zaměstnanec může mít nárok na odměnu pouze při splnění všech pravidel. Krácení bylo podle něj součástí mechanismu výpočtu mzdy, nikoliv postih za porušení pracovní povinnosti.

Soud prvního stupně žalobu zamítl. Uvedl, že pohyblivá složka mzdy sice byla formulována v kolektivní smlouvě jako nenároková, nicméně při splnění kritérií na ni zaměstnanci vzniká nárok, a jde tedy proto o nárokovou složku mzdy. Zároveň dospěl k závěru, že vyhodnocení tzv. prohřešků řidiče je legitimním kritériem, které vstupuje do výpočtu této složky mzdy, a že tedy nejde o nepřípustný postih, ale o výpočet mzdy na základě sjednaných pravidel. Zaměstnavatel proto podle názoru soudu jednal v souladu s kolektivní smlouvou, když žalobci část pohyblivé složky mzdy nepřiznal.

Odvolací soud sice potvrdil, že pohyblivá složka mzdy byla ve své podstatě nárokovou složkou, avšak posoudil způsob jejího krácení ze strany zaměstnavatele jako nepřípustný. Vyjádřil názor, že Liga řidičů a příslušné ustanovení kolektivní smlouvy zakládají neurčitou a nepřípustnou dohodu o srážkách ze mzdy, případně vedou k nepřípustnému vzdání se práva na mzdu. Zpochybnil také, že by kritéria umožňující nepřiznání mzdy byla natolik konkrétní, aby odpovídala zákonným požadavkům, a zdůraznil, že zaměstnavatel tímto způsobem obchází zákaz peněžních postihů uvedený v § 346b zákoníku práce.

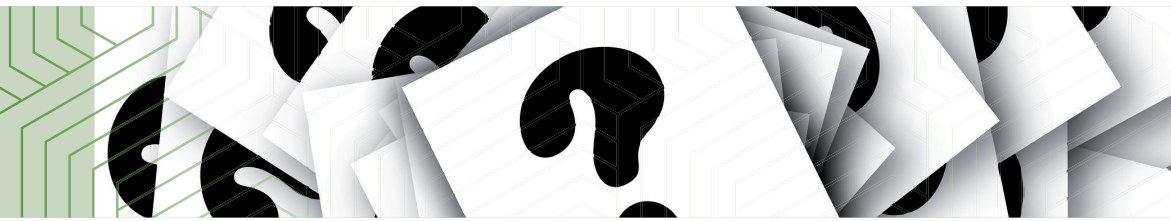
Nejvyšší soud dospěl k závěru, že ujednání v kolektivní smlouvě zaměstnavatele, která podmiňovala vznik nároku na pohyblivou složku mzdy nejen splněním objektivně měřitelných kritérií, ale i nedopouštěním se porušení pracovních povinností zaměstnancem, nejsou v rozporu se zákoníkem práce. Takové ujednání totiž podle názoru Nejvyššího soudu nelze považovat za nepřípustnou srážku ze mzdy ani za peněžitý postih ve smyslu § 346b zákoníku práce, pokud zaměstnanci nevznikne právo na odměnu z důvodu nesplnění všech předem stanovených předpokladů. Podmínění vyplacení této složky mzdy dodržováním předpisů (např. v oblasti bezpečnosti práce) je legitimní a odůvodněné snahou zaměstnavatele zajistit nejen určitý pracovní výkon a výsledky zaměstnanců, ale i jejich bezpečné a řádné chování při práci. Nejvyšší soud závěrem zdůraznil, že takové ujednání v kolektivní smlouvě nevylučuje, aby zaměstnavatel v případě téhož porušení pracovních povinností zároveň využil i jiné právní prostředky, jako je okamžité zrušení pracovního poměru nebo výpověď podle § 52 písm. g) zákoníku práce.

Uvedené závěry Nejvyššího soudu staví na jisto, že výkonové ukazatele a dodržování pracovních povinností lze legitimně propojit při stanovování podmínek pro přiznání pohyblivé složky mzdy. Pokud zaměstnavatelé nastaví jasně formulovaná a objektivně ověřitelná kritéria, může být součástí systému odměňování i požadavek, aby zaměstnanci při plnění svých úkolů dodržovali právní předpisy. V takovém případě nejde o zakázaný peněžitý postih ve smyslu § 346b zákoníku práce, ale o zákonný způsob, jak podmínit vznik nároku na část mzdy dodržováním pracovních povinností.

Zaměstnavatelé by si měli dát záležet na tom, aby systém hodnocení byl promyšlený, spravedlivý a přiměřený. Klíčové je, aby důvody pro případné snížení složky mzdy byly přímo spojeny s výkonem konkrétní práce a byly předem jasně definovány (např. v kolektivní smlouvě nebo vnitřním předpise). Požadavek na transparentní stanovení okolností, které mohou přivodit zánik nároku na náhradu mzdy, se přitom ukázal zcela klíčový, protože Nejvyšší soud neuznal nepřiznání složky mzdy u těch porušení, která nebyla v Lize řidičů jednoznačně a transparentně uvedena. Předmětné rozhodnutí Nejvyššího soudu tak poskytuje zaměstnavatelům praktický a právně obhajitelný nástroj, jak motivovat zaměstnance nejen k dosahování požadovaného pracovního výkonu a výsledků, ale také k odpovědnému a bezpečnému způsobu jejich dosažení.

JUDr. Radim MARADA,
advokát v trvalé spolupráci s Mgr. Michalem Vrajíkem,

Mgr. Adam HOSNEDL,
advokátní koncipient v advokátní kanceláři Mgr. Michala Vrajíka



ODPOVÍDÁME NA DOTAZY ČTENÁŘŮ

Vykazování zdravotního volna – tzv. sick days

Zaměstnancům chceme poskytovat zdravotní volno v případě náhlé zdravotní indispozice ve výši 3 pracovních dnů za rok, zaměstnanec je bude mít hrazeny mzdou, jako by byl v práci. Nepůjde však o výkon práce ani o odměnu za vykonanou práci. Podmínky poskytnutí/uplatnění volna stanovíme ve vnitřních dokumentech.

Jak vše nastavit mzdově, aby to bylo v pořádku? Bude se např. zdravotní volno vykazovat v hodinách i korunách na výplatním lístku zaměstnance, ve mzdovém listu, ELDP, mzdových potvrzeních, bude nějak vstupovat do základu pro výpočet průměrného výdělku (v korunách i v hodinách), ovlivní nárok na dovolenou, případně odvody ze mzdy aj.?

M. Š., Praha

Pokud jde o právní posouzení dané záležitosti, je třeba vycházet z toho, že určení výše finanční kompenzace, kterou zaměstnanec pobírá během čerpání indispozičního volna, tedy čerpání tzv. sick days, je čistě věcí zaměstnavatele, který si parametry tohoto benefitu nastaví ve vnitřních dokumentech podle svých potřeb. V praxi bývá daný benefit koncipován často tak, že