



Platforma Rozumné právo: Zákoník práce by neměl bránit v zohlednění podmínek na regionálních trzích při odměňování

V Praze 27. srpna 2020 – Silnou mediální odezvu v minulých dnech vzbudil soudní spor řidiče, jemuž stejný zaměstnavatel platil v Olomouci o 3.000 Kč nižší mzdu než řidičům v Praze. Soudy došly k závěru, že práce řidičů v různých regionech je v podstatě shodná a že za ni přísluší stejná mzda. Ve sporu nakonec rozhodoval Nejvyšší soud (sp. zn. 21 Cdo 3955/2018), který však již řešil pouze otázku, zda § 110 zákoníku práce dává při určení mzdy prostor pro zohlednění sociálněekonomických podmínek konkrétního regionu. Dospěl k závěru, že nikoli. Členové platformy Rozumné právo nepovažují výklad soudu za překvapivý, domnívají se však, že příslušné pravidlo v zákoníku práce není rozumné a mělo by být změněno. Zákoník práce by do budoucna neměl bránit zaměstnavatelům a zaměstnancům, aby při sjednávání odměny mohli zohlednit konkrétní podmínky regionálních trhů práce.

Doporučení:

- je třeba novelizovat § 16 odst. 4 a § 110 zákoníku práce tak, aby tato pravidla stranám pracovněprávních vztahů nebránila při sjednání mzdy zohlednit i jiné skutečnosti než ty, které přímo souvisí se složitostí, odpovědností a namáhavostí práce, pracovními podmínkami a pracovní výkonností;
 - objektivně odlišné podmínky na trhu práce v jednotlivých regionech, které odrážejí rozdílné životní náklady zaměstnanců pracujících v různých regionech nebo spočívající v lokálním nedostatku určitých profesí, by do budoucna měly být považovány za podmínky ospravedlňující rozdílnou mzdu.
1. Zákoník práce (ZP) stanoví, že zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde též o jejich odměňování za práci (§ 16 odst. 1 ZP), přičemž zakazuje jakoukoli diskriminaci na základě vyjmenovaných důvodů (§ 16 odst. 2 ZP); výslovně též stanoví, že nepřímou diskriminací není „*rozdílné zacházení, pokud z povahy pracovních činností vyplývá, že toto rozdílné zacházení je podstatným požadavkem nezbytným pro výkon práce.*“ (§ 16 odst. 4 ZP).
 2. Na to navazuje pravidlo v § 110 ZP s tím, že za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty přísluší všem zaměstnancům u zaměstnavatele stejná mzda, plat nebo odměna z dohody; v dalších odstavcích pak taxativně vymezuje, co se považuje za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty a jaké skutečnosti se zohledňují: jde pouze o skutečnosti vnitřně související s konanou prací (složitost, namáhavost, odpovědnost, pracovní výkonnost) a pracovními podmínkami (rozvržení pracovní doby, pracovní prostředí aj.).
 3. Výše citovanými pravidly zákonodárce velmi silně omezuje autonomii vůle smluvních stran a z ní plynoucí smluvní svobodu při sjednávání mzdy. Například zaměstnavatel, který akutně potřebuje určitého zaměstnance, mu nemůže nabídnout vyšší mzdu, než pobírají jeho stávající zaměstnanci konající dle podmínek § 110 ZP stejnou práci (či práci stejné hodnoty), aniž by jim musel následně jejich mzdu zvýšit. Tento nedostatek lze sice suplovat náborovým příspěvkem, ale je to řešení jen částečné, nepokrývající všechny myslitelné situace (např. není funkční v případě, že zaměstnavatel chce udržet stávajícího zaměstnance tím, že mu chce nabídnout vyšší mzdu).
 4. Pravidlo v § 110 odst. 1 ZP je zařazeno mezi ta, kterými se transponuje unijní právo (viz § 363 ZP). Unijní právo však ve skutečnosti nepožaduje, aby každému byla za stejnou práci placena stejná mzda, ale zapovídá, aby na



výši mzdy mělo vliv, jakého pohlaví zaměstnanec je. Příslušná unijní směrnice¹ naopak výslovně stanoví, že nepřímou diskriminací není použití rozlišovacího kritéria, které je objektivně odůvodněno legitimním cílem a prostředky k dosažení uvedeného cíle jsou přiměřené a nezbytné.

5. Domníváme se proto, že je možné provést legislativní změnu § 110 a § 16 odst. 4 ZP v tom smyslu, aby zaměstnavatelům a zaměstnancům zákoník práce nebránil při sjednání mzdy zohlednit i jiné skutečnosti než ty, které přímo souvisí se složitostí, odpovědností a namáhavostí práce, pracovními podmínkami a pracovní výkonností. Samozřejmě každému zaměstnanci musí zůstat možnost navrhnout soudní přezkum toho, zda rozdílné zacházení při odměňování nebylo založeno na některém ze zakázaných důvodů.
6. K důvodům, které by v konkrétních případech mohly být do budoucna považovány za podmínky ospravedlňující rozdílnou mzdu, mohou patřit i objektivně odlišné podmínky na trhu práce v jednotlivých regionech, které odrážejí mj. i rozdílné životní náklady zaměstnanců pracujících pro zaměstnavatele v různých regionech nebo které spočívají v lokálním nedostatku určitých profesí. Zaměstnavatelé by však měli být při sjednávání různých mezd za stejnou práci uvážliví, neboť odlišné odměňování může negativně působit na klima na pracovišti; v tomto mohou dobře působit zástupci zaměstnanců v rámci kolektivního vyjednávání.
7. Podobnou otázku nedávno řešily soudy ve Francii (tedy v zemi s velmi silnou zákonnou ochranou zaměstnanců). Šlo o případ rozdílného odměňování zaměstnanců Renaultu pracujících v továrně v Paříži a v továrně v Douai. Kasační dvůr v roce 2016 rozhodl, že zaměstnavatel měl k rozdílnému zacházení ospravedlnitelný důvod, který přesvědčivě doložil: jednoduše řečeno, zaměstnanci v Paříži mají jiné životní náklady než zaměstnanci v Douai.²
8. Srovnávat můžeme též s Německem, zemí s vysokou kulturou ochrany zaměstnanců prostřednictvím kolektivních smluv. Právě v nich je často zakotvena regionální diferenciacce mezd (např. zaměstnanci BMW v Mnichově dostávají vyšší mzdu než zaměstnanci téže automobilky konající stejnou práci jinde).
9. Je třeba si uvědomit, že právní úprava obdobná té, která platí ve Francii a v Německu, chrání mj. zájmy zaměstnanců, neboť umožňuje, aby zaměstnanci s objektivně vyššími životními náklady neměli nižší čistý příjem než zaměstnanci téhož zaměstnavatele, žijící a pracující v oblastech s náklady (někdy i výrazně) nižšími. Stejně tak taková právní úprava chrání konkurenceschopnost celostátně působících zaměstnavatelů – a to jak na trhu práce, tak i na trzích, na nichž zaměstnavatel podniká či jinak působí.
10. Právní úprava sjednávání mezd, která není slepá k tržním mechanismům, chrání pracovní místa a v konečném důsledku zřejmě zabraňuje globálně nižším mzdám. Ekonomické teorie i praxe totiž spolehlivě prokazují, že je-li podnikům na nabídkové straně trhu zakázáno účtovat různé ceny, podnik zpravidla zvolí relativně vyšší cenu (za kterou je většina zákazníků ochotna jeho výrobky kupovat). Uvedené jistě platí i na poptávkové straně trhu. Bude-li zaměstnavatelům i nadále zakázáno sjednávat různou výši mzdy za stejnou práci v různých regionech, výše (jednotné) mzdy se velmi pravděpodobně ustálí na úrovni blízké nižší z obou hladin.

¹ Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání.

² Rozhodnutí je dostupné ve francouzštině zde: <https://1url.cz/ozTFj>.



11. Platí-li současný § 110 ZP, nelze *de facto* se zájemcem o zaměstnání vyjednávat o jeho mzdě, neboť ta je již často dána tím, jaká je mzda jeho kolegů, a to i v jiných regionech. Změnou zákona se může též předejít případům, v nichž se zaměstnavatelé budou pouštět do účelového rozdělování tak, aby zaměstnance v různých regionech zaměstnávaly jiné právnické osoby (avšak pod jednou koncernovou hlavičkou).
12. Členové platformy Rozumné právo proto doporučují, aby zákonodárce zvažil výše načrtnutou změnu v zákoníku práce, a rozšířil tím prostor pro smluvní svobodu stran pracovního poměru.
13. Členové platformy Rozumné právo jsou připraveni poskytnout veřejným institucím svou součinnost a expertízu za účelem odstranění legislativních překážek v zákoníku práce za účelem podpořit smluvní svobodu při sjednávání mzdy mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem a vytvoření spravedlivých podmínek pro všechny zaměstnance.

Co je názorová platforma Rozumné právo?

Názorová platforma Rozumné právo je nezávislá expertní skupina právníků působících v nejrůznějších oborech práva v praxi i v akademii. Jejím cílem je poskytnout vládě, parlamentu a dalším veřejným institucím odbornou oponenturu návrhů zákonů a dalších regulatorních opatření a zároveň sloužit jako rezervoár podnětů pro jejich racionální implementaci v tuzemských podmínkách. Platforma Rozumné právo není spojena s žádnou politickou stranou nebo hnutím, obchodní společností nebo jinou institucí a všichni její členové vykonávají svou činnost bez nároku na honorář nebo jinou odměnu. Stanoviska publikovaná na platformě Rozumné právo nejsou stanovisky organizací, v nichž členové názorové platformy působí.

Členové názorové platformy Rozumné právo k 27. srpnu 2020

- Petr Bezouška, občanské právo
- Václav Bílý, finanční právo
- Marie Brejchová, prezidentka Unie podnikových právníků
- Petr Bříza, mezinárodní právo soukromé
- Hana Gawlasová, pracovní právo a právo elektronických komunikací
- Tomáš Gřivna, trestní právo
- Adéla Havlová, právo veřejných zakázek
- Jan Lasák, obchodní právo
- Robert Neruda, právo hospodářské soutěže
- Petra Nováková, daňové právo
- Tomáš Richter, insolvenční právo
- Markéta Selucká, soukromé právo a ochrana spotřebitelů
- Ladislav Smejkal, pracovní právo a compliance
- Ondřej Trubač, daňové právo
- Jan Wintr, ústavní právo

K řešení dílčích otázek mohou být přizváni další odborníci z různých, i neprávnických oblastí.

Web: www.rozumne-pravo.cz

LinkedIn: [Rozumné právo](https://www.linkedin.com/company/rozumne-pravo)

Twitter: [@RozumneP](https://twitter.com/RozumneP)

Kontakt pro média: Klára Donathová, tajemnik@rozumnepravo.cz