

# „...PRO VŠECHNY I. TŘÍDU...“?<sup>1</sup>

prof. JUDr. Jan Pichrt, Ph.D.<sup>2</sup>

## 1. Úvod

Nedávné rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ve věci sp. zn. 21 Cdo 3955/2018 („stejná mzda za stejnou práci“) přináší po letech možnost se (i v nových souvislostech a bohužel nikoliv jen v „pozitivních očekáváních“ budoucího vývoje na trhu práce) hlouběji zamyslet nad naplněním role racionálního zákonodárce v roce 2006 při tvorbě § 110 zákoníku práce.

Mnohdy se až s větším časovým odstupem ukáže, zda zákonodárcem přijatá právní úprava „obstojí i po letech“. Zejména z důvodů společenských a ekonomických změn se v takovém hodnocení nemusí podařit obstát vždy ani ustanovení zákona, které v době svého vzniku bylo všeobecně přijímáno coby „*ratio scripta*“, což teprve v případě úpravy § 110 zákoníku práce<sup>3</sup>, o které bylo možné zaznamenat pochyby již v době jejího přijetí.

Shora uvedené rozhodnutí, zejména s ohledem na jeho možný široký dopad do budoucího „každodenního ekonomického života“ mnoha zaměstnavatelů, a tedy i jejich zaměstnanců, vyvolalo vcelku pochopitelně poměrně rychlou a živou

---

<sup>1</sup> Cit. z textu písně Čmelák, Divokej Bill, autor textu písně Václav Bláha.

<sup>2</sup> Autor je vedoucím katedry pracovního práva a práva sociálního zabezpečení Právnické fakulty Univerzity Karlovy, předsedou národní a místopředsedou Mezinárodní společnosti pro pracovní právo a právo sociálního zabezpečení a advokátem v Praze. Příspěvek zohledňuje stav ke dni 1. listopadu 2020 a vznikl díky podpoře poskytované v rámci výzkumného projektu (výzkumného centra) UNCE – Závislá práce v 21. století – otázky a výzvy.

<sup>3</sup> Zákoník práce – „§ 110

(1) *Za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty přísluší všem zaměstnancům u zaměstnavatele stejná mzda, plat nebo odměna z dohody.*

(2) *Stejnou práci nebo práci stejné hodnoty 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.*

(3) *Složitost, odpovědnost a namáhavost práce se posuzuje podle vzdělání a praktických znalostí a dovedností potřebných pro výkon této práce, podle složitosti předmětu práce a pracovní činnosti, podle organizační a řídicí náročnosti, podle míry odpovědnosti za škody, zdraví a bezpečnost, podle fyzické, smyslové a duševní zátěže a působení negativních vlivů práce.*

(4) *Pracovní podmínky se 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 rizikovosti pracovního prostředí.*

(5) *Pracovní výkonnost se posuzuje podle intenzity a kvality prováděných prací, pracovních schopností a pracovní způsobilosti a výsledky práce se posuzují podle množství a kvality.*“

odezvu ve sdělovacích prostředcích i v rámci odborné literatury. Některé titulky<sup>4</sup> bylo možno označit až za lehce alarmující<sup>5</sup>, některé reakce až za poněkud „zjitřené“.

Dovolím si touto statí, v reakci na shora uvedené rozhodnutí, nabídnout několik doplňujících úvah, pohledů a zejména podnětů do, dle mého názoru potřebné, diskuse o budoucí podobě (či možném vývoji dalšího soudního výkladu) § 110 zákoníku práce; diskuse, kterou – dle mého přesvědčení – shora uvedený rozsudek NS ČR v podstatě pouze zahájil.

## 2. Skutkové vyličení sporné věci a rozhodnutí o dovolání Nejvyšším soudem ČR

Ve sporné věci řešené před Nejvyšším soudem ČR pod sp. zn. 21 Cdo 3955/2018<sup>6</sup> se žalobce, zaměstnanec České pošty, s.p. u Obvodního soudu pro Prahu 1 domáhal, aby byla žalovaná, České poště, s.p. uložena povinnost zaplatit mu 105 000 Kč spolu se zákonným úrokem z prodlení. Žalobu odůvodnil tím, že na základě pracovní smlouvy pracoval u České pošty, s.p. jako řidič na pracovní pozici označené kódem 432050 „v tarifním stupni 05 v obvodu SPU Olomouc 02“. Ačkoli popis základních pracovních činností „typové pozice 432050 (řidiče)“ v tarifním stupni 05 je pro všechny zaměstnance žalované, bez ohledu na jejich zařazení do jednotlivých regionů, stejný, mzdovým výměrem ze dne 17. 3. 2015 mu byla určena základní tarifní mzda 18 080 Kč a výkonová mzda „až do výše 1 810 Kč“, zatímco jinému řidiči, který pracoval v regionu Praha, byla mzdovým výměrem ze stejného dne (17. 3. 2015) určena tarifní mzda ve výši 21 260 Kč a výkonová mzda 2 130 Kč. Po přearování žalobce na stejnou pracovní pozici do regionu Brno mu byla mzdovým výměrem určena tarifní mzda 18 080 Kč a výkonová mzda 1 810 Kč. Podle názoru žalobce se žalovaná nejednotným mzdovým hodnocením jednotlivých řidičů ve srovnání s regionem Praha dopouštěla nerovného zacházení v odměňování. Žalobce považoval jednání žalované za rozporné se zásadou spravedlivého odměňování vyjádřenou v ustanovení § 1a odst. 1 písm. c) zákoníku práce<sup>7</sup>, s povinností zaměstnavatele za-

<sup>4</sup> Např. „*Řidič uspěl se žalobou kvůli nižší mzdě – spustí se lavina soudních sporů?*“, Advokátní deník, 10.8.2020 (on line), dostupné na <https://advokatnidenik.cz/2020/08/10/ridic-uspel-se-zalobou-kvuli-nizsi-mzde-spusti-se-lavina-soudnich-sporu/>.

<sup>5</sup> Např. „*Revoluce ve výplatách? Nejvyšší soud rozhodl, že je nezákonné platit za stejnou práci jinou mzdu*“, lidovky.cz, 6.8.2020, dostupné na [https://www.lidovky.cz/byznys/firmy-a-trhy/ridic-ceske-posty-uspel-se-zalobou-kvuli-nizsi-mzde-za-stejnou-praci-oproti-praze.A200806\\_124339\\_firmy-trhy\\_ele](https://www.lidovky.cz/byznys/firmy-a-trhy/ridic-ceske-posty-uspel-se-zalobou-kvuli-nizsi-mzde-za-stejnou-praci-oproti-praze.A200806_124339_firmy-trhy_ele)

<sup>6</sup> V detailech odkazují na znění rozhodnutí NS ČR 21 Cdo 3955/2018 dostupné z adresy [https://www.nsoud.cz/Judikatura/judikatura\\_ns.nsf/WebSearch/C73EA1911537E57AC12585CF0023CEFF?openDocument&Highlight=0](https://www.nsoud.cz/Judikatura/judikatura_ns.nsf/WebSearch/C73EA1911537E57AC12585CF0023CEFF?openDocument&Highlight=0)

<sup>7</sup> Zákoník práce – „§ 1a

(1) *Smysl a účel ustanovení tohoto zákona vyjadřují i základní zásady pracovněprávních vztahů, jimiž jsou zejména*

a) *zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance,*

b) *uspokojivé a bezpečné podmínky pro výkon práce,*

jišřovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci ve smyslu § 16 odst. 1 zákoníku práce a dále se zásadou, že za stejnou práci přísluší všem zaměstnancům u zaměstnavatele stejná odměna podle ustanovení § 110 odst. 1 zákoníku práce. Zaměstnanec se domáhal zaplacení rozdílu mezi jemu vyplacenou mzdou a mzdou vyplácenou zaměstnancům žalované vykonávajícím práci řidiče na shodné typové pozici v tarifním stupni 05 v regionu Praha za rozhodné období, tj. od dubna 2013 do října 2015.

V níže uvedených citacích z rozhodnutí NS ČR sp. zn. 21 Cdo 3955/2018 **zvýrazním**, ve vztahu k dále uvedeným úvahám, některé s nimi „rezonující“ pasáže.

K řízení před soudem prvního stupně se v rozhodnutí NS ČR (21 Cdo 3955/2018) dále uvádí: „*Žalovaná namítala, že základní tarifní mzda je ve vnitřních předpisech žalované vždy stanovena jako minimální. Do výše mzdy konkrétního zaměstnance se potom promítají jednak předpoklady a požadavky pro výkon práce, jednak podmínky jednotlivých pracovišť, na nichž je práce vykonávána. Podmínky různých pracovišť se mohou odlišovat, a to i když na nich vykonávají práci zaměstnanci zařazení na stejné pracovní pozici. Žalovaná má za to, že práce na pozici řidiče v regionu Praha se vyznačuje vyšší složitostí, odpovědností a namáhavostí práce s ohledem na velikost regionu a rozmístění provozu do několika částí a budov. Ten disponuje pěti výměništi v jednom areálu, v nichž dochází k nakládce a vykládce do nebo z vozidel, což znamená vyšší míru odpovědnosti. Jde o práci namáhavější a organizačně složitější. Vedle toho se region Praha vyznačuje vyšší četností zastávek v rámci jednotlivých kurzů (jízdy) a častějším rozvržením pracovní doby na dny pracovního klidu a práci v noci. Odměňování zaměstnanců zde navíc zohledňuje i reálnou výši mezd vzhledem k nezbytným životním nákladům, které jsou v Praze a okolí výrazně vyšší než v jiných regionech....*“

Obvodní soud pro Prahu I ... ve vztahu k povaze činnosti řidičů v Praze a v Olomouci ... zjistil, že řidiči v rámci svých sběrných přepravních uzlů (SPU) nakládají zásilky na výměništích, kterých je v Praze pět v jednom areálu „SPU Praha 022“ ve vzdálenosti do 500 metrů, naproti tomu v Olomouci jsou tři pracoviště rozmístěna ve vzdálenějších areálech po městě ve vzdálenosti cca 4–6 km, mezi kterými musí řidiči podle rozpisu směn přejíždět a při přejezdech vždy vozidlo uzamknout. Jednotlivé počty zastávek řidiče se liší podle jednotlivých jízdních řádů. V Praze je jejich počet jak vyšší, tak nižší oproti Olomouci. Délka tras je rovněž v některých jízdních řádech delší a kratší jak v Praze, tak v Olomouci. Pracovní doba řidičů v Praze i mimo Prahu je rozvrhována vedoucím zaměstnancem. V Praze je uplatňován třísměnný a jednosměnný provoz a v Olomouci dvousměnný a jednosměnný. Někteří řidiči v obou městech pracují ve dnech pracovního klidu. Řidiči regionů Olomouc i Praha ujedou zhruba stejný počet kilometrů, přičemž množství zásilek je ovlivněno

c) *spravedlivé odměňování zaměstnance,*

d) *řádný výkon práce zaměstnancem v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele,*

e) *rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace.*

(2) *Zásady zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance, uspokojivých a bezpečných pracovních podmínek pro výkon práce, spravedlivého odměňování zaměstnance, rovného zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace vyjadřují hodnoty, které chrání veřejný pořádek.“*

celkovou nosností vozidla a aktuální potřebou. V Praze („SPU Malešice“) pracovalo přibližně 330 až 360 řidičů, z nichž 47 pracovalo v jednosměnném provozu, a tato skutečnost se ve srovnání s řidiči ve vícesměnném provozu do jejich mzdy nepromítla. V závislosti na jízdním řádu, jenž byl určen vedoucím zaměstnancem žalované, řidiči v regionu Praha absolvovali jízdní řády v rámci samotné Prahy i mimo Prahu, přičemž „mimopražské“ jízdní řády se vyznačovaly menším počtem zastávek v porovnání s jízdními řády v rámci Prahy. Uvedená skutečnost se rovněž nijak nepromítla do výše mzdy řidičů, kteří „jezdili“ tyto jízdní řády s menším počtem zastávek. Vzhledem k výše uvedeným skutkovým zjištěním dospěl soud prvního stupně k závěru, že „práce řidiče v tarifním st. 5 je ve své podstatě shodná, resp. srovnatelná jak v Praze, tak v Olomouci, kdy náplní práce je řízení vozidla, nakládka a vykládka zásilek na určených místech a její náročnost se v zásadě v těchto aspektech v Praze a Olomouci objektivně neliší“. Podle jeho názoru odlišnosti pracovišť se projevují pouze v rámci „subjektivního vnímání“ jednotlivých řidičů. **Protože v řízení bylo mezi účastníky nesporné, že řidiči v Praze byli odměňováni vyšší mzdou než řidiči v ostatních regionech, včetně žalobce, a žalovaná „neprokázala, že by práce řidičů v Praze byla náročnější a odůvodňovala rozdílné ohodnocování stejné práce u téhož zaměstnavatele“, soud prvního stupně uzavřel, že „zásada rovného zacházení při stanovení mzdy žalobce za práci řidiče nebyla žalovaným dodržena“, a že proto je žaloba (ve svém základu) opodstatněná.“**

Obvodní soud pro Prahu 1 ve věci rozhodl tak, že základ žalobního nároku je dán. K odvolání České pošty, s.p. Městský soud v Praze rozhodnutí soudu prvního stupně potvrdil; **při těchto rozhodnutích oba soudy vyšly z toho, že žalovanou nebyla prokázána rozdílná náročnost vykonávané práce.**

Proti potvrzujícímu rozsudku Městského soudu v Praze podala žalovaná dovolání, ve kterém (cit. z odůvodnění rozsudku NS ČR 21 Cdo 3955/2018): „... v první řadě namítala, že není správný „právní názor“ odvolacího soudu o tom, že „práce řidiče v tarifním st. 5 je ve své podstatě principiálně shodná, resp. srovnatelná jak v Praze, tak v Olomouci“, a „řidiči v obou atrakčních obvodech by proto měli být odměňováni mzdou ve shodné výši“. Odvolacímu soudu vytkla, že „nesprávně aplikoval komparační kritéria obsažená v ustanovení § 110 zákoníku práce na zjištěný skutkový stav“. Podle jejího názoru je „vyšší počet výměnišť a zastávek v rámci jednoho kurzu zcela objektivně spojen s vyšší fyzickou i organizační zátěží kladenou na řidiče, a to i oproti kurzům, které se mohou vyznačovat stejnou délkou najetých kilometrů, jakož i stejnou celkovou hmotností převážených předmětů“. Přestože některé dny řidiči v „SPU Praha 022“ jezdí kurzy se shodným počtem výměnišť, zastávek či shodnou délkou jako řidiči „SPU Olomouc 02“, je podle mínění dovolatelky pro účely posouzení složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce rozhodné, že „řidiči SPU Praha 022 jezdí v jiné dny co do počtu výměnišť, zastávek či délky výrazně náročnější kurzy, které řidiči v SPU Olomouc 02 včetně žalobce vůbec neabsolvují“. Žalovaná dále považovala za rozhodné vyřešení otázky, zda „při posuzování nerovného zacházení při odměňování zaměstnanců za práci je na místě hodnotit reálnou výši poskytované mzdy a nikoliv pouze její nominální hodnotu“. Zdůraznila,

že „reálná mzda“ představuje „skutečnou mzdu“ zaměstnanců po odečtení „nezbytných životních nákladů, jako např. ubytování, dopravu, služby apod., které jsou, jak obecně známo, v Praze a přilehlém okolí výrazně vyšší než ve zbývajících regionech České republiky“. Dovolatelka má za to, 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 síla oproti zaměstnancům se shodnou nominální mzdou ve zbývajících regionech. V tomto směru dále argumentovala, že má-li být smyslem a účelem právní úpravy uvedené v ustanovení § 16, § 109 odst. 1 a § 110 zákoníku práce zajištění rovného zacházení a spravedlivé odměny za práci, neshledává „žádný důvod pro to, aby před reálnou rovností zaměstnanců byla upřednostněna pouze jejich rovnost fiktivní“ vyjádřená „nominální výší vyplácené mzdy“. Opačný postup dovolatelka považuje za zásah do práva zaměstnanců na spravedlivou odměnu za práci ve smyslu článku 28 Listiny základních práv a svobod a rovněž do práva zaměstnavatelů svobodně podnikat ve smyslu článku 26 Listiny základních práv a svobod. Vzhledem k různým cenovým hladinám v jednotlivých regionech se dovolatelka domnívá, že „reálná mzda“ s ohledem na rozdílné cenové hladiny „lépe vyjadřuje, jak reálně jsou zaměstnanci za svou práci v jednotlivých regionech odměňováni“. Navrhla, aby dovolací soud rozsudky soudů obou stupňů zrušil a aby věc vrátil soudu prvního stupně k dalšímu řízení. “

Nejvyšší soud v rozsudku, kterým o dovolání České pošty, s.p. rozhodl, po shrnutí skutkového stavu posuzované věci, konstatoval: „**Za tohoto skutkového stavu závisí napadený rozsudek odvolacího soudu (mimo jiné) na vyřešení otázky hmotného práva, jaký význam má při posuzování, zda jde o (ne)rovné zacházení při odměňování zaměstnanců za práci, okolnost, že se mzdy zaměstnanců, kteří vykonávají v rámci územního působení zaměstnavatele stejnou práci nebo práci stejné hodnoty, v jednotlivých oblastech (regionech) liší.**“

Dovolání České pošty, s.p. Nejvyšší soud České republiky rozsudkem 21 Cdo 3955/2018 ze dne 20. 7. 2020 zamítl; k vyřešení shora vymezené otázky (mj.) konstatoval: „**Zákon přitom stanoví – jak se podává z ustanovení § 109 odst. 4 zák. práce – jako komparační hledisko nejen porovnání práce podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, pracovní výkonnosti a dosahovaných pracovních výsledků, ale požaduje též srovnání „obtížnosti pracovních podmínek“, za kterých je jinak „stejná“ práce vykonávána. S názorem žalované, která shledává důvody pro rozdílné odměňování jejich zaměstnanců ve skutečnosti, že v jednotlivých regionech, v nichž žalovaná působí, panují rozdíly v nákladech na uspokojování životních potřeb (zejména v cenách ubytování, dopravy, zboží a služeb), dovolací soud nesouhlasí.**“

Naposled uvedené jsem zvýraznil nejen proto, že v následující pasáži (viz zvýraznění níže) odůvodnění spatřuji ve vztahu ke shora zvýrazněnému textu určitý argumentační rozpor, ale zejména proto, že se jedná o klíčový úhel pohledu na zkoumanou problematiku i pro případnou změnu soudního výkladu do budoucna, nastíněnou v možných argumentech v následujících částech tohoto příspěvku.



NS ČR dále v odůvodnění rozsudku uvádí: „**Zásada rovnosti v odměňování bývá řešena zpravidla mezi zaměstnanci jednoho zaměstnavatele, kteří pracují na stejném pracovišti, takže srovnání pracovních podmínek, pokud je v těchto případech zapotřebí a nevyplývá implicitně z povahy věci, se omezuje na srovnání interních podmínek u zaměstnavatele, za nichž je práce vykonávána. V těchto případech je bez významu, jaké vnější podmínky (sociální, ekonomické apod.) panují v místě působení zaměstnavatele. V projednávané věci soudy obou stupňů posuzovaly naplnění zásady rovného zacházení v odměňování zaměstnanců vykonávajících srovnatelnou práci u zaměstnavatele, který působí na celém území České republiky a jeho jednotlivá pracoviště se proto nacházejí v různých lokalitách s odlišnými sociálněekonomickými podmínkami. Jistě není pochyb o tom, že sociálněekonomické podmínky dané lokality ovlivňují trh práce jak na straně nabídky, tak na straně poptávky. Je zřejmé, že lokality (města a regiony) s vyšší mírou koncentrace státních orgánů, vědeckých, vzdělávacích, kulturních a dalších významných (státních i nestátních) institucí, s vyšší hustotou zabydlení (obvykle spojenou též s vyšší kupní silou obyvatel) a počtem potenciálních zaměstnanců (včetně zaměstnanců s odbornou kvalifikací a vysokoškolským vzděláním), se vyznačují (mohou vyznačovat) rovněž vyššími cenami bydlení, dopravy, zboží a služeb. V důsledku uvedených skutečností jsou tyto lokality rovněž spojeny s vyšší koncentrací zaměstnavatelů (zejména zaměstnavatelů s celostátní působností, s přeshraničním dosahem, včetně nadnárodních korporací a zahraničních investorů), kteří mohou nabídnout lepší pracovní podmínky spočívající zejména ve vyšším mzdovém ohodnocení oproti regionům a obcím, kde tyto předpoklady nejsou (nemohou být) naplněny. Jinými slovy, skutečnost, že nabídka na trhu práce je v těchto městech (regionech) vyšší, má své logické dopady ve výši mzdy zaměstnanců, o něž zaměstnavatelé „bojují“ nabídkou lepších pracovních podmínek, včetně mzdových, tj. ve vyšší obecné ceně (hodnotě) práce.**

Uvedené však přesto neopodstatňuje závěr, že je zachována zásada rovného zacházení v odměňování zaměstnanců téhož zaměstnavatele, kteří vykonávají srovnatelnou práci v rozdílných regionech České republiky, i v případě, kdy jsou tito zaměstnanci odměňováni různou mzdou zaměstnavatelem stanovenou (určenou) nebo sjednanou s přihlédnutím k sociálněekonomickým podmínkám daného regionu, ve kterém vykonávají práci. Přijetí tohoto závěru by znamenalo, že komparační kritérium spočívající ve srovnání „obtížnosti pracovních podmínek“, za nichž je práce konána, zahrnuje jak podmínky vlastního pracoviště, tak i vnější podmínky (širší společenské a ekonomické prostředí), za nichž zaměstnavatel (jeho organizační jednotka, pracoviště) v daném regionu působí. ...

Na základě podaného výkladu lze uzavřít, že z hlediska zásady rovného odměňování podle ustanovení § 110 zák. práce nejsou pro posouzení, zda se v konkrétním případě jedná o stejnou práci nebo o práci stejné hodnoty, významné (nepředstavují komparační kritérium ve smyslu ustanovení § 110 odst. 2 zák. práce) sociálněekonomické podmínky a jim odpovídající výše nákladů na uspokojování životních potřeb v místě, kde zaměstnanec na základě pracovní smlouvy pro zaměstnavatele vykonává práci.“

### 3. Ke „složitostem“ při srovnávání složitosti, namáhavosti a odpovědnosti vykonávané práce

Rozsudek NS ČR konstatuje, ve vztahu k řízení před soudem prvního stupně, že žalovaná „neprokázala, že by práce řidičů v Praze byla náročnější a odůvodňovala rozdílné ohodnocování stejné práce u téhož zaměstnavatele“ a z tohoto závěru vycházel i soud odvolací. Tento závěr v rozsudku doplňuje poměrně stručný popis hodnotících úvah soudu, které mu předcházely.

Dovolím si v této souvislosti vzpomenout nedávno zesnulého kolegu JUDr. Bohuslava Kahle, soudního znalce z oboru mezd; studenti byli vždy zaujati jeho popisem situace, při které sbíral podklady k zodpovězení znalecké otázky – dotazu týkajícího se srovnání složitosti, odpovědnosti a namáhavosti (a s tím související rozdílnosti úrovně odměňování) práce řidiče autobusu a tramvaje v pražské MHD. Pečlivý znalec si (mimo jiné) „nechal přistavit“ tramvaj a autobus a provedl s řidiči zkušební jízdy a vyhodnocoval jednotlivé aspekty jejich činností (podstatná není tajenka – ale pro zvědavé, práce řidiče autobusu z toho vyšla jako práce přeci jen o něco „náročnější“ – „ve zkratce“: na rozdíl od určité danosti pohybu tramvaje „pouze po kolejích“ se od řidiče autobusu vyžadovala schopnost pestřejší míry reakce na situace v provozu – volbou správné „stopy“ ve více směrech počínaje až širšími požadavky na různé improvizace a nečekané situace v provozu konče). Co však kolega vždy zdůrazňoval a to vnímám jako podstatné ve vztahu k předmětné sporné věci, byla specifická a náročnost provozu v Praze a nesrovnatelnost s jinými českými městy, hustotou místního provozu a nehodovostí.

Pokud se podívám na předmětný rozsudek tímto úhlem pohledu, pak konstatuji, že nenapovídá tomu, že by se soudy zabývaly podrobnější analýzou prvků „složitosti a namáhavosti“ srovnávaných prací. Vycházejí pouze z jeho znění, dovolím si dovozovat, že soudy nižších stupňů nevezly (při posuzování náročnosti v rámci dokazování) také aspekt „pražské“ dopravy vůbec v úvahu.

Jakkoliv je to trochu odbočka od hlavního směru následujících úvah, přesto je hodné mít na zřeteli, že ve statistikách nehodovosti je Praha na prvním místě v porovnání se všemi kraji. Asi každý zná ze svého okolí mnohé zkušené řidiče (dokonce i profesionály), kteří prostě do Prahy „nepojedou“ nebo považují rodinný výlet do Prahy (pokud jej mají „odřídít“) za lehce adrenalinovou záležitost. Olomouc jistě není malé město, ale celý olomoucký kraj vykazuje naopak nehodovost průměrnou, což jistě o něčem ve srovnání vypovídá. Také paušalizace náročnosti práce na srovnání „stejně“ nosnosti aut, které mohou v Olomouci uvést stejný náklad jako v Praze (viz rozsudek) je podle mého názoru zjednodušující, pokud nebere v úvahu větší počet výměnišť (počítáme-li, že co výměniště, to příjezd a zaparkování k nakládací rampě, vystoupení z kabiny, účast na nakládce, uzavření a odjezd). To vše navíc v Praze v rámci téměř symptomatické a občas nervy drásající neplýnulosti provozu.

Tato úvaha je určitým úkrokem stranou od linie, kterou chci dále zmínit, ale chtěl jsem poukázat na (větší) pestrost, se kterou je možné a podle mého názoru i potřebné posuzovat jednotlivé aspekty složitosti, namáhavosti a odpovědnosti práce, než se tomu stalo v souzeném případě.

## 4. Důvodovou zprávou odkazovaný unijní právní rámec

Rozhodnutí NS ČR 21 Cdo 3955/2018 se již dočkalo v odborné literatuře podrobné analýzy<sup>8</sup>; pokusím se proto nyní připojit několik dalších argumentů pro možnou budoucí změnu výkladu předmětných ustanovení zákoníku práce či spíše – za což bych byl osobněji mnohem raději – pro potřebnou novelizaci ustanovení § 110 zákoníku práce; novelizaci, která by do budoucna odpovídala potřebám rozvoje trhu práce a nebyla v níže zmíněných ohledech (při stávajícím výkladu obsaženém v citovaném rozhodnutí NS ČR) v podstatě „anti-stimulační“ ve směru k vytváření nových pracovních míst v ekonomicky složitých dobách, které nás čekají.

Pro celý popisovaný problém je rozhodující zejména formulace ust. § 110 dost. 1 zákoníku práce: „*Za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty přísluší všem zaměstnancům u zaměstnavatele stejná mzda, plat nebo odměna z dohody.*“ Jako pamětník si vzpomínám na některé diskuse nad textem nově utvářeného pracovního kodexu předcházející jeho přijetí v roce 2006 a vybavuji si zřetelně, že tato formulace byla „jedněmi namítána (coby nevhodná) a druhými vyžadována (jako potřebná)“. Ostatně již tuto úpravu předcházející právní úprava – zák. č. 1/1992 Sb. o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělku, ve znění předcházejícím jeho zrušení v důsledku zahrnutí příslušné materie přímo do nového pracovního kodexu, obsahovala v ustanovení § 4a podobně (byť ne shodně) koncipovanou úpravu<sup>9</sup>.

Důvodová zpráva k ust. § 110 zákoníku práce uváděla: „*Směrnice 75/117/EHS, o sblížení zákonů členských států týkající se uplatnění zásady stejné odměny pro muže i ženy, ukládá členským státům přijmout do svých vnitrostátních právních systémů opatření, která umožní všem zaměstnancům domáhat se stejné odměny za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty. Proto se navrhuje stanovit v odstavci 1 uvedenou zásadu spolu s pravidly pro posuzování hodnoty prací uvedenými*

<sup>8</sup> Nejnověji např. MORÁVEK, J. Ke spravedlivému odměňování v pracovněprávních věcech, Právní rozhledy č. 20/2020, s. 705 až 709.

<sup>9</sup> Zák. č. 1/ 1992 Sb., § 4a (Stejná mzda za stejnou práci a za práci stejné hodnoty) odst. 1: „(1) Podmínky pro poskytování mzdy musí být stejné pro muže a ženy. Zaměstnancům, kteří vykonávají stejnou práci nebo práci stejné hodnoty, přísluší stejná mzda. Stejnou práci nebo práci stejné hodnoty se rozumí práce stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, která se koná ve stejných nebo srovnatelných pracovních podmínkách, při stejných nebo srovnatelných pracovních schopnostech a pracovní způsobilosti zaměstnance a při stejné nebo srovnatelné pracovní výkonnosti a výsledcích práce, a to v pracovním poměru ke stejnému zaměstnavateli.“



v odstavcích 2 až 5. Aplikace zásady stejné mzdy za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty je vztažena na všechny zaměstnance u jednoho zaměstnavatele. Zaměstnanec může požadovat za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty stejnou odměnu pouze v rámci svého zaměstnavatele.“

Lze tedy dovozovat, že prvotním unijním rámcem pro tuto úpravu v roce 2006 byla odkazovaná směrnice 75/117/EHS o sblížení zákonů členských států týkající se uplatnění zásady **stejně odměny pro muže i ženy**, ta je v současnosti nahrazena směrnicí Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5. července 2006 o zavedení zásady **rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy** v oblasti zaměstnání a povolání. Důvodovou zprávou odkazovaná Směrnice 75/117/EHS, věrna svému názvu, řešila v základu pouze problematiku „rovnosti odměňování ve vztahu mužů a žen“, která byla v době jejího přijetí v roce 1975 pocíťována ještě mnohem palčivěji než je tomu nyní. Obdobné lze vztáhnout i ke směrnici 2006/54/ES, která počínaje recitálem<sup>10</sup> až po jednotlivá ustanovení nenechává na pochybách, co bylo jejím hlavním cílem vyjádřeným již v jejím názvu. Ustanovení směrnice 2006/54/ES (dále též jen „Směrnice“) v kapitole 1 (Stejná odměna), článku 4 (Zákaz diskriminace) uvádí (pouze): „*V případě stejné práce nebo práce, které je přiznána stejná hodnota, se odstraní přímá a nepřímá diskriminace na základě pohlaví, pokud jde o všechna hlediska a podmínky odměňování. Zejména pokud se pro stanovení odměny používá systém klasifikace prací, je založen na stejných kritériích pro muže i pro ženy a je sestaven tak, aby vyloučil diskriminaci na základě pohlaví.*“; tím jsou ustanovení Směrnice k tématu „stejná mzda“ vyčerpána. Směrnice naopak neuvádí a nelze to z ní bez dalšího ani dovodit, že „stejná mzda“ se musí vztahovat „na všechny zaměstnance v rámci téhož zaměstnavatele“ – jakkoliv geograficky rozptýleného, naopak – byť jen nepřímo, lze z jiných ustanovení Směrnice dovodit, že spíše „pracoviště“ či „podnik“ (tak jak to ostatně dovozuje J. Morávek ve shora odkazované stati), nikoliv celý zaměstnavatel, jsou rámcem pro daná srovnání, viz např. čl. 21 (Sociální dialog) odst. 4 Směrnice, který uvádí: „*4. Za tímto účelem jsou zaměstnavatelé povzbuzováni k pravidelnému poskytování přiměřených informací o rovném zacházení s muži a ženami v podniku zaměstnancům nebo jejich zástupcům. Takové informace mohou zahrnovat přehled o poměru počtu mužů a žen na různých úrovních organizace, jejich odměnách a rozdílech v nich a možná opatření pro zlepšení situace ve spolupráci se zástupci zaměstnanců.*“ nebo čl. 24 (Pro následování) Směrnice, který uvádí: „*Členské státy zavedou do svých vnitrostátních právních řádů nezbytná opatření stanovená vnitrostátními právními předpisy nebo*

<sup>10</sup> Z něhož cit.:

„(2) Rovnost mezi muži a ženami je základní zásadou práva Společenství podle článku 2 a čl. 3 odst. 2 Smlouvy a judikatury Soudního dvora. Tato ustanovení Smlouvy prohlašují rovnost mezi muži a ženami za „poslání“ a „cil“ Společenství a ukládají pozitivní závazek podporovat ji při všech svých činnostech.

(3) Soudní dvůr se usnesl na tom, že oblast působnosti zásady rovného zacházení s muži a ženami nelze omezit na zákaz diskriminace založené na skutečnosti, že osoba je jednoho či druhého pohlaví. S přihlédnutím k účelu a povaze práv, která se snaží chránit, se rovněž vztahuje na diskriminaci plynoucí ze změny pohlaví osoby.“

*zvyklostmi na ochranu pracovníků, včetně jejich zástupců, před propouštěním nebo jiným nepříznivým zacházením ze strany zaměstnavatele, které je reakcí na stížnost podanou na úrovni podniku nebo soudní žalobu usilující o dodržování zásady rovného zacházení.*“

Lze se tedy domnívat, že důvodovou zprávou odkazovaný unijní právní pramen byl zaměřen primárně na řešení jiného problému (rovné zacházení pro muže a ženy) – bohužel nikoliv poprvé a jistě ani naposled – důvodovou zprávu k tomuto bodu nenapsal předkladatel, zřejmě v zájmu odůvodnění a prosazení svého „širšího“ záměru, „zcela přesně“; v každém případě je znění § 110 odst. 1 zákoníku práce třeba nahlížet i v dobovém kontextu celého (vy)znění „nového“ pracovního kodexu, který se v době přijetí, resp. až do nálezů Ústavního soudu Pl. ÚS 83/06, vyznačoval celkovou neobvykle zvýrazněnou mírou nerovnováhy ve prospěch odborů (zaměstnanců), do něhož pak pojetí odst. 1 § 110 zákoníku práce zcela „zapadá“.

## 5. Regionalizmus v pracovním právu a některé souvislosti

Bez zajímavosti není v mezinárodním kontextu ani určité srovnání pohledem soudního výkladu § 110 zákoníku práce se situací v Německu. Vyjdeme-li z toho, co uvádí M. Štefko<sup>11</sup>, pak v sousedním Německu mají jinou výši minimální mzdy pro: „... *spolkové země patřící do západního Německa, Berlín (jako zvláštní kategorie) a spolkové země v rámci bývalého východního Německa. V Berlíně přitom obvykle platí sazby stejné jako ve spolkových zemích západního Německa. Pouze v případě elektrikářů platí pro Berlín stejná sazba jako v případech východních spolkových zemí. V menšině případů je stanovena jednotná sazba pro celé území Německa, a sice pro pokrývače, odpadové hospodářství a montéry (lešení). Naopak pro bezpečnostní služby je stanovena výše minimální mzdy specificky pro jednotlivé spolkové země.*“ Dovození tedy, že zaměstnanci téhož zaměstnavatele mají tedy v nejnižších úrovních mzdy přímo ze zákona při stejné práci právo na různě vysokou odměnu, právě v závislosti na různých „sociálněekonomických podmínkách“ míst, kde pracují.

Také např. v publikaci slovenských kolegů „Regionalizmus v pracovnom práve“<sup>12</sup> můžeme sledovat v různých souvislostech četné úvahy reflektující, že i v rámci rozlohou relativně menších států můžeme identifikovat potřebu „regionálně“ diferencovaných přístupů v oblasti minimální mzdy, (ne)zaměstnanosti a mnoha dalších aspektů (nepochybně i v rámci „jediné rozprostraněné zaměstnavatelské struktury“).

<sup>11</sup> ŠTEFKO, M. Vyslání zaměstnance k nadnárodnímu poskytování služeb na území ČR z hlediska měny odměny za výkon práce, (viz str. 24 až 33 této publikace).

<sup>12</sup> BARINKOVÁ, M. a kol. Regionalizmus v pracovnom práve. Košice: UPJŠ v Košiciach, 2014.

Dosud mnozí advokáti odpovídali na občasně dotazy klientů, že § 110 zákoníku práce není třeba „brát zcela vážně“, protože jednak popírá některé ekonomické zákonitosti fungování zaměstnavatelů v tržních ekonomikách (takže dosud panovala v podnikatelské veřejnosti určitá pochyba o tom, že by podobné rozhodnutí jako 21 Cdo 3955/2018 kdy padlo) a hlavně jde „mu vyhovět“ tím, že si pro každý různě rozvinutý kraj či okres (s různou „cenou práce“) může zaměstnavatel založit jinou právnickou osobu – jiného zaměstnavatele. Je zřejmé, že jedinou obětí lpění na doslovném výkladu § 110 zákoníku práce pak bude zaměstnavatel typu České pošty, s.p., který se sice pohybuje na konkurenčním trhu (jeho konkurenti mají navíc poněkud odlišné postavení), přitom se však na rozdíl od svých konkurentů na krajo- vá „eseróčka“ prostě rozdělit nemůže. Pokud si v dané chvíli některý z čtenářů klade otázku, co to je za normu, pokud ji někteří aktéři, ale právě jen někteří, mohou snadno ignorovat za cenu sumy vícenákladů na služby právního, účetního a daňového poradenství, je zřejmé, že jsem v čtenáři zasel něco z mých pochyb na téma vhodnosti koncepce § 110 zákoníku práce.

Navíc sestoupíme-li z výšin koncernů, nadnárodních korporací či alespoň kapitálově silných zaměstnavatelů – právnických osob, a pokud se na daný rozsudek NS ČR podíváme pohledem zaměstnavatele – fyzické osoby, provozujícího v Praze např. „vyhlášenou“ restauraci, pak je jasné, že cesta k otevření pobočky v menším okresním městě u hranic (třeba z nostalgie k místům původu rodiny) je pohledem rozebíraného rozsudku ekonomicky vyloučena.

Samozřejmě – „lze to obejít“ – založením nové právnické osoby, ale k tomuto úhybnému manévru se již vracet nechci. Pokud by však chtěl v našem příkladu vyhovět pražský restaurátér rozebíranému rozsudku jako fyzická osoba podnikající – zaměstnavatel, pak by musel zaměstnaným kuchařům, při doufejme očekávatelně srovnatelné kvalitě pokrmů, platit i v pohraničí stejné mzdy – ostatně příprava stejně dobrých pokrmů bude stejně pracná. Na druhé straně i zarytí zastánci „zcela rovných mezd“ přitom „spravedlivě očekávají“, že onen mimopražský oběd bude levnější, než srovnatelný pražský – jinými slovy – každý ví, že „v Praze je blaze, ale draze“.

Z odůvodnění rozsudku jsem cítil spíše názor, že „za daného stavu znění zákona nelze rozhodnout jinak“ (o čemž však lze mít i shora vyjádřené pochyby), než pohled, že se jedná o rozhodnutí nejpřílehavější společensko-ekonomické realitě. O to více zaujaly v tisku ohlasy, které tento rozsudek přivítaly s tím, že se jedná o rozhodnutí, které je správné v tom ohledu, že napomůže „dalšímu sblížování města a vesnice“, které by jinak bylo rozevírajícími se nůžkami odměn mezi výší mezd ve městě a na vesnici ohroženo. Zastávám názor, že důsledky mohou být spíše opačné – pokud zůstaneme v sektoru těch, kteří si na mzdy „svých“ zaměstnanců musí vydělat prodejem svých vlastních výrobků či služeb, pak – vztaženo ke shora uvedenému příkladu, si druhou restauraci v pohraničí za takto nastavených ekonomických podmínek neotevrou – vlastně ani nemohou. V tom, že nová pracovní místa vytvořena nebudou (stejně jako restaurace) přínos pro „sblížování města s vesnicí“ nevidím. Domnívám se, že rozebíraným rozsudkem aplikovaný

soudní výklad může mít v důsledku negativní dopad na tvorbu nových (v krátké budoucnosti zejména potřebných) pracovních míst obecně a může mít i negativní dopad na konkurenceschopnost ČR. Pokud známe kategorii „cena v místě a čase obvyklá“ a máme tendenci ji vnímat jako přirozeně spravedlivou, resp. s obecně po-  
ciťovanou potřebou zdůvodnění odchylek od ní a pokud vnímáme, že se regionálně různí i obvyklé „ceny práce“, pak není důvod, aby pouze v případě, kdy v různých regionech zaměstnává zaměstnance jediný zaměstnavatel („pod jediným IČEM“), byla cena práce u všech jeho zaměstnanců stejná, tedy u části z nich nutně „v místě a čase neobvyklá“.

Přeneseno na konkrétní rozsudek a poučení z něj do budoucna, vtírá se otázka, byla „cena práce“ řidiče v Olomouci „nedocněná“ či cena práce řidiče v Praze „nadhodnocena“? Na to rozsudek samozřejmě neodpovídá, a veden zásadou „všem stejně“, ani nemusí. Pokud však připustíme, že i dotační tituly EU označují Prahu za „bohatý region“, což dobře znají žadatelé o dotace, kteří vědí, že jsou-li „z Prahy“, pak o mnohé z nich žádat nemohou (to se ostatně projevilo i v rámci některých „Covid“ podpor subvencovaných z „evropských peněz“, na které „Pražáci nedosáhli“), pak se naskytá otázka, čím je Praha „bohatá“ než (mj.) rozdílnými příjmy svých obyvatel ve srovnání s ostatními regiony a proč by mělo být nerozumné, aby se to projevilo i v různé výši mezd u jediného zaměstnavatele, který „zaměstnává v Praze i mimo ni“. Podtrhuji, že tyto úvahy se vztahují k oblasti mzdové a vnímám specifika sféry platové, na které lze shora uvedené z více důvodů vztáhnout jen částečně či modifikovaně.

Respektuji pohledy soudů, které se předvídatelně opírají o texty zákonů a jsem naopak z principu ostražitý k těm soudním rozhodnutím, které se, někdy i za cenu rozkolísání letité judikatury, snaží občas dojít k velmi neortodoxním závěrům, „textu zákona navzdory“.

Avšak pokud jde o rozebírané rozhodnutí, domnívám se, že Nejvyšší soud se zvoleným řešením přiklonil k určitému konzervativnímu výkladovému „textualismu“; soudem zvolené řešení z „nabízených“ variant zákon umožnil (možná přímo „vnucoval“), jsem však toho názoru, že bylo možné zvolit i řešení jiné, pro společnost, vývoj pracovněprávních vztahů a zejména pro podnícení tvorby potřebných pracovních míst do budoucna, lepší.

Nestalo se tak a opustíme-li rovinu jedinečného rozhodnutí, kterým jsem se zabýval, bylo by pro právní jistotu všech aktérů působících na trhu práce do budoucna jistě vhodnější, kdyby na problém § 110 zákoníku práce spíše reagoval zákonodárce než soudy.

Ostatně k tématu „nalézání práva soudy“ i k jistému srovnání možného „opačného“ soudního přístupu (je otázka zda v daném případě „vhodnějšího“) se nabízí upozornit na rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 29. 5. 2020, čj. 2 Ads 335/2018-32. V předmětné věci Nejvyšší správní soud zamítl kasační stížnost žalovaného – stěžovatele, kterým byl Státní úřad inspekce práce, který v kasační stížnosti nesouhlasil se závěrem Krajského soudu v Českých Budějovicích a trval na tom, že žalobkyně (agentura práce) měla povinnost zjišťovat, zda jejím zaměstnancům vznikl nárok

na složky mzdy (ať už další nebo ve vyšší částce), a to za tím účelem, aby plnila povinnosti, které jí zákon jakožto zaměstnavateli a agentuře práce ukládá.

Správního deliktu se měla žalobkyně dopustit tím, že porušila povinnost stanovenou v § 309 odst. 5 zákoníku práce, neboť v období od 1. 9. 2013 do 31. 3. 2014 nezabezpečila, aby mzdové podmínky v rozhodnutí uvedených zaměstnanců, kteří byli dočasně přidělení k práci na linkách uživatele, nebyly horší, než jsou nebo by byly podmínky srovnatelného zaměstnance tohoto uživatele. Žalobkyně v roce 2010 stanovila základní mzdu a od té chvíle do předmětného období roku 2014 zůstala v naprosté pasivitě a rezignovala na svou povinnost zabezpečit srovnatelné mzdové podmínky.

Modul ASPI Judikatura dále shrnuje: *„Proti rozhodnutí žalovaného brojila žalobkyně žalobou u Krajského soudu v Českých Budějovicích, který rozsudkem ze dne 2. 3. 2017, čj. 50 A 30/2017-55, zrušil napadené rozhodnutí a věc vrátil žalovanému k dalšímu řízení.*

*Krajský soud uzavřel, že správní orgány nepostupovaly v souladu s právní úpravou, neboť nezjistily všechny rozhodné okolnosti svědčící ve prospěch i v neprospěch žalobkyně. Skutkový stav, ze kterého správní orgány vycházely, vyžaduje zásadní doplnění spočívající ve výsledku M. L., neboť je potřeba prokázat okolnosti odměňování zaměstnanců, poskytování nenárokových složek mzdy a v neposlední řadě i skutečnost, jakým způsobem by byly zajištěny pracovní a mzdové podmínky potenciálnímu srovnatelnému zaměstnanci uživatele.“<sup>13</sup>*

Dovolím si dále v citaci z odůvodnění výše označeného rozhodnutí Nejvyššího správního soudu zdůraznit některé pasáže, které se ve vztahu (určitém srovnání) ke shora rozebírané kauze „Česká pošta“ přímo nabízejí:

*„[27] Dále je třeba zaměřit se na to, zda u pracovníků na obdobných pozicích nebyly takové rozdíly mezi skupinou kmenových a skupinou agenturních, jež opravňovaly ke mzdové diferenciaci. Rozdíly tohoto typu mohou být například zběhlost v obsluze strojů, míra zapracování, výkonnost, spolehlivost, míra sepětí s uživatelem a loajality k němu, ale i zkušenost a schopnost adekvátně čelit nestandardním situacím. Legitimním rozdílem může být i jakási „seniorita“ či „juniorita“ zaměstnanců, neboť z manažerských a ekonomických hledisek může být pro zaměstnavatele (resp. pro uživatele u agenturních zaměstnanců) výhodné, aby pro něho, ať již kmenově či agenturně, pracovali lidé, kteří se s ním identifikují a u nichž lze i do budoucna předpokládat, že se na jejich služby lze spolehnout.*

*[28] „Srovnatelnost“ ve smyslu § 309 odst. 5 zákoníku práce mezi agenturními a kmenovými zaměstnanci neznamená, že na obdobných pracovních pozicích musí být odměňování obdobné; znamená, že pokud jsou na obdobných pozicích odměňování rozdílně, musí k tomu existovat ekonomicky racionální a obecně pochopitelné důvody, spočívající v rozdílech v přínosu té či oné kategorie pracovníků pro jejich zaměstnavatele (resp. pro uživatele v případě zaměstnanců*

<sup>13</sup> Systém ASPI, JUD452081CZ – 2 Ads 335/2018-32.



**agenturních).** *Lze pochopit, že typově mohou agenturní zaměstnanci, kteří se u uživatele střídají po několika měsících, mít obvykle (tj. ne nutně v každém případě, ale často) nižší odměny na stejných pracovních pozicích než zaměstnanci kmenoví, neboť při zohlednění různých legitimních rozdílů mohou pro zaměstnavatele být kmenoví zaměstnanci vyšším přínosem či menším rizikem než zaměstnanci agenturní (z důvodu vyšší výkonnosti, zapracování, spolehlivosti, loajality atd.)“*

Ponecháme-li stranou, že ani zde se odůvodnění rozsudku neuchránilo určitého argumentačního paradoxu, který spatřuji v oné odvolávce na senioritu (kmenových zaměstnanců), když přímo zákon omezuje **dočasné přidělení** (ano, tak je ten institut v zákoně „pojmenován“) agenturních zaměstnanců k uživateli obdobím maximálně 12 měsíců (kritiku „české odchylky“ od evropského standardu, spočívající v zákonem dovoleném neomezeném opakování tohoto „dočasného“ přidělení, pokud o to sám zaměstnanec požádá, na tomto místě raději vynechám).

S mnohými ze shora uvedených prvků lze souhlasit – rozdílná zběhlost v obsluze strojů, míra zapracování, výkonnost – přesto je třeba vzít v úvahu, že se nejedná primárně o rozdíl daný rozdílným statutem „kmenový x agenturní“ ale „nezpracovaný x zapracovaný“ zaměstnanec. „Neřešitelnou otázkou“ pro agenturní zaměstnance zůstává, jak mají dosáhnout při dočasném přidělení srovnatelné seniority se zaměstnanci kmenovými? Jak si mají v období dočasného přidělení vytvořit onu „srovnatelnou míru sepeřít s uživatelem a loajalitu k němu“, když:

- jsou (musí a mohou) k němu být přiděleni jen dočasně,
- mohou být „předčasně odejiti“ ještě před uplynutím sjednané doby dočasného přidělení (od uživatele a tedy většinou současně i od agentury práce, zpravidla v několika dnech a bez nároku na odstupné) za použití „ujednaných podmínek“ dle § 308 odst.1 písm. g) zákoníku práce,
- navíc ani nejsou de iure zaměstnanci toho, k němuž si mají vytvořit vztah sepeřít a loajality (jejich zaměstnavatelem je agentura).

Úplně stranou ponechávám otázku, jak mají kontrolní orgány naznačené testy provést a jak bude určen etalon těchto kvalit.

Zde se tedy naopak setkáváme se soudním výkladem mimořádně kreativním, který v podstatě do budoucna výrazně podvazuje možnost efektivně postihovat nedodržování ustanovení § 309 odst. 5 zákoníku práce<sup>14</sup> kontrolními orgány, pokud je „podmiňuje“ i „testem sepeřít, loajality a identifikace se zaměstnavatelem“.

Ve srovnání s kauzou Česká pošta je však třeba naopak v případě některých shora uvedených a zvýrazněných atributů „odůvodňujících“ rozdílné odměňování zpozornět, ve vztahu k širší ekonomicky racionálních a obecně pochopitelných důvodů, které NSS zohledňuje.

<sup>14</sup> § 309 odst. 5 zákoníku práce: „(5) Agentura práce a uživatel jsou povinni zabezpečit, **aby pracovní a mzdové podmínky dočasně přiděleného zaměstnance nebyly horší, než jsou nebo by byly podmínky srovnatelného zaměstnance ...**“

## 6. Závěr

Nechci činit závěry nad dvěma soudními rozhodnutími, která v podstatě spíše otvírají diskuzi, která by však dle mého názoru měla vyústit v obou případech v potřebnou novelizaci dotčených ustanovení právních předpisů.

Proč je taková změna potřebná?

Pokusím se odpovědět na otázku otázkou.

Cožpak je žádoucí, abychom v době, která hrozí zvýšenou nezaměstnaností a bude ze strany státu vyžadovat přístup všestranně stimulující tvorbu nových pracovních míst, zejména v nejméně ohrožených regionech a vhodných i pro nejméně nezaměstnaností zranitelné skupiny obyvatel, ustrnuli ve stavu naznačeném shora uvedenými rozsudky? Tedy podbízejícími náhledy, že výše mzdy u jednoho zaměstnavatele:

- a) musí být vždy stejná při srovnatelné práci i v různých regionech kde působí bez ohledu na fakt, že v nich panují rozdíly v nákladech na uspokojování životních potřeb a tedy „cena práce“ se odlišuje,
- b) písm. a) neplatí v případě, že se jedná „pouze“ o agenturní zaměstnance přidělené k zaměstnavateli, byť přidělené v rámci jednoho regionu – jediné továrny; ti mají práva zaručená zákonem, aby jejich mzdové (a zřejmě i další pracovní) podmínky nebyly horší, jen pokud „splní další podmínky“, např. „projdou testem“ srovnatelné loajality, sepjetí a identifikace se zaměstnavatelem?

Na druhé straně stále existující nerovnost v odměňování mužů a žen na srovnatelných pozicích, u stejného zaměstnavatele, ve stejném regionu, nás, až na akademické diskuse, zdá se nechává v praxi stále spíše chladnými.