

**MASARYKOVA
UNIVERZITA**

PRÁVNICKÁ FAKULTA

Odměňování za práci – zásada rovného odměňování

Diplomová práce

MARKÉTA KRÁLÍKOVÁ

Vedoucí práce: JUDr. Ing. Petr Machálek, Ph.D.

Katedra pracovního práva a sociálního zabezpečení
Obor Právo

Brno 2023

MUNI
LAW

Bibliografický záznam

Autor:	Markéta Králíková Právnická fakulta Masarykova univerzita Katedra pracovního práva a sociálního zabezpečení
Název práce:	Odměňování za práci – zásada rovného odměňování
Studijní program:	Právo a právní věda
Studijní obor:	Právo
Vedoucí práce:	JUDr. Ing. Petr Machálek, Ph.D.
Rok:	2023
Počet stran:	106
Klíčová slova:	ochrana zaměstnanců, odměňování za práci, rovnost, diskriminace, spravedlivá odměna, nerovné zacházení, transparentnost

Bibliographic record

Author: Markéta Králíková
Faculty of Law
Masaryk University
Department of Labour Law and Social Security
Law

Title of Thesis: Remuneration for work - the principle of equal remuneration

Degree Programme: Law and Legal Science

Field of Study: Law

Supervisor: JUDr. Ing. Petr Machálek, Ph.D.

Year: 2023

Number of Pages: 106

Keywords: protection of employees, remuneration for work, equality, discrimination, fair remuneration, unequal treatment, transparency

Anotace

Diplomová práce se zabývá právní úpravou zásady rovného odměňování v České republice. Cílem práce je poskytnout komplexní porozumění této oblasti prostřednictvím analýzy současných právních předpisů a rozboru aktuální judikatury, která je pro dané téma relevantní. Důležitou částí práce je také kapitola věnovaná identifikaci a analýze prostředků, které jsou zaměstnancům k dispozici, aby se mohli proti nerovnému zacházení bránit. Tímto způsobem je možné zhodnotit efektivitu a účinnost stávající právní úpravy. Na základě výsledků provedené analýzy jsou formulována konkrétní doporučení pro legislativu, která mají za cíl posílit ochranu rovnosti v odměňování. Tato doporučení se zaměřují na případné úpravy právních předpisů, které by mohly přispět ke zlepšení a posílení ochrany zaměstnanců.

Abstract

The thesis deals with the legal regulation of the principle of equal remuneration in the Czech Republic. The aim of the thesis is to provide a comprehensive understanding of this area through an analysis of current legislation and analysis of current case law relevant to the topic. An important part of the thesis is also a chapter devoted to the identification and analysis of the means available to employees to defend themselves against unequal treatment. In this way, it is possible to assess the effectiveness and efficiency of existing legislation. Based on the results of the analysis, specific recommendations for legislation are formulated to strengthen the protection of equal pay. These recommendations focus on possible modifications to the legislation that could contribute to improving and strengthening the protection of employees.

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci a téma **Odměňování za práci – zásada rovného odměňování** zpracovala sama. Veškeré prameny a zdroje informací, které jsem použila k sepsání této práce, byly citovány v poznámkách pod čarou a jsou uvedeny v seznamu použitých pramenů a literatury.

V Brně 30. června 2023

.....
Markéta Králíková

Poděkování

Ráda bych vyjádřila své upřímné poděkování mým rodičům a partnerovi za podporu, povzbuzování a trpělivost. Děkuji také své kamarádce Kláře za její cenné rady, podnětné návrhy a postřehy. Věnovaný dík také patří mému vedoucímu práce JUDr. Ing. Petr Machálek, Ph.D. za jeho vedení a odborné rady.

Obsah

Seznam pojmů a zkratek	13
Úvod	14
1 Odměňování za práci	16
1.1 Vývoj právní úpravy odměňování	17
1.2 Základní pojmy	19
1.3 Systém odměňování.....	25
1.4 Způsoby sjednávání nebo určení odměny za práci	31
2 Zásada rovného zacházení a zásada zákazu diskriminace	35
2.1 Zásada rovného zacházení	35
2.2 Zásada zákazu diskriminace.....	36
3 Právní úprava rovného odměňování	45
3.1 Mezinárodní úprava	45
3.2 Úprava v právu Evropské unie	47
3.3 Česká právní úprava	50
4 Aktuální judikatura	60
4.1 Rozhodnutí českých soudů	60
4.2 Rozhodnutí Soudního dvora EU	74
5 Možnosti ochrany zaměstnance	77
5.1 Ochrana podle antidiskriminačního zákona	78
5.2 Právní prostředky podle občanského zákoníku	81
5.3 Právní prostředky ochrany podle zákona o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů a podle zákona o vojácích z povolání.....	82
5.4 Dokazování v případech diskriminace nebo porušení rovného zacházení	82
5.5 Právní prostředky ve správním právu podle zákona o inspekci práce	83

OBSAH

5.6	Ochrana oznamovatelů protiprávního jednání.....	85
5.7	Veřejný ochránce práv.....	86
5.8	Právnícké osoby založené na ochranu práv obětí diskriminace.....	87
6	Návrhy de lege ferenda	88
6.1	Právní úprava.....	88
6.2	Problematika soudní ochrany.....	89
6.3	Možnosti veřejného ochránce práv	92
6.4	Zvýšení transparentnosti	92
7	Závěr	95
	Použité zdroje	97

Seznam pojmů a zkratk

ESLP	- Evropský soud pro lidská práva
EU	- Evropská unie
MOP	- Mezinárodní organizace práce
OSN	- Organizace spojených národů

Úvod

Rovnost v právech jako taková je jedním ze základních principů demokratického státu a je tedy potřeba, aby se všechny státní orgány v co největší míře zasadily na jejím dodržování. V dnešním globalizovaném a rozmanitém pracovním prostředí je zajištění rovnosti jedním z klíčových aspektů, kterému by měly právní regulace v oblasti pracovního práva a orgány ji aplikující věnovat zvláštní pozornost. Zaměstnanci, jako slabší strana v pracovněprávním vztahu, jsou zákonem chráněni proti nerovnému zacházení a diskriminaci, přesto nastávají situace, kdy zaměstnavatelé tyto principy porušují, ať už zcela záměrně, podvědomě, nebo zcela nevědomě. Zaměstnanci poté mohou ze strachu, nebo třeba jen proto, že je pro ně situace příliš stresující, nebo nepříjemná (zvláště v případě diskriminace), a především také z nevědomosti, takové situace neřešit a nezabývat se jimi, a to je ten zásadní problém.

Cílem této diplomové práce je provést komplexní analýzu současného stavu právních předpisů, s pomocí judikatury, literatury a dalších zdrojů, a navrhnout možnosti zlepšení aktuální situace. Práce se zaměří na právní předpisy týkající se rovnosti v odměňování, především na zákoník práce, antidiskriminační zákon, směrnice unijního práva, a jejich implementaci do národních právních systémů, a další. Budu čerpat jak z komentářové, tak další odborné literatury, z rozhodnutí českých i dalších soudů, z výzkumů a zpráv veřejného ochránce práv a jiných přírodních zdrojů. K analýze soudních rozhodnutí jsem vybrala relevantní rozhodnutí Nejvyššího soudu, Nejvyššího správního soudu a Ústavního soudu, které se problematikou rovnosti v odměňování zabývaly.

Ve své práci nejprve popíšu základní pojmy odměňování obecně, budu se zabývat rozdíly mezi mzdovým a platovým systémem a jednotlivými nástroji a strategiemi, které mohou zaměstnavatelé využít při určování odměny pro zaměstnance. Následně se zaměřím na zásadu rovnosti a zásadu diskriminace, protože právě z těchto dvou zásad vyplývají východiska pro pochopení zásady rovného odměňování. V rámci této kapitoly se budu také krátce věnovat diskriminaci v odměňování na základě pohlaví, protože se jedná o důležitý segment dané problematiky. Přestože nemám v úmyslu věnovat práci převážně právě rozdílným odměnám mezi muži a ženami, rozhodla jsem se tuto součást zcela nevynechat, protože by kvůli tomu, dle mého názoru, nebyla práce zcela komplexní. Následující kapitola se poté bude věnovat právní úpravě,

rovnosti obecně jako základu pro rovnost v odměňování a poté také přímo této zásadě, jak mezinárodní, tak práva EU, tak národní úpravě. V rámci národní úpravy se poté zaměřím také na klíčovou zásadu tohoto tématu, že za stejnou práci přísluší zaměstnanci stejná odměna. Čtvrtá kapitola bude věnována aktuální judikatuře týkající se tohoto tématu, převážně z českého prostředí, ale vybrala jsem i dva rozsudky Soudního dvora EU. Rozbor judikatury napomůže k lepšímu pochopení problémů, se kterými se lidé na soudy obracejí, nahlédnutí na přístup soudů k těmto problémům a také jejich konečná řešení. Předposlední kapitolu věnuji možnostem zaměstnanců, jak se proti nežádoucímu jednání bránit, protože i tyto skutečnosti jsou podstatné pro pozdější vyhodnocení účinnosti aktuální úpravy. Na základě získaných poznatků budou poté v poslední kapitole navržena doporučení a návrhy, které mohou přispět k posílení rovnosti v odměňování a k zajištění efektivní spravedlnosti pro zaměstnance.

Diplomová práce bude založena na interdisciplinárním přístupu, který kombinuje právní analýzu, sociologické metody a studium případů. Důkladná rešerše právní literatury, relevantních předpisů a rozhodnutí soudů poskytne pevný teoretický základ pro provádění analýzy a formulování doporučení pro zlepšení současného stavu rovnosti.

Výsledky diplomové práce budou mít praktický význam pro právníky, odborové organizace, zaměstnavatele a další subjekty, které se pracovním právem zabývají. Cílem je přispět k lepšímu porozumění současným výzvám v této oblasti a navrhnout možná opatření pro zajištění spravedlivé a rovné odměny pro všechny zaměstnance.

1 Odměňování za práci

Odměna za práci je základním pracovněprávním nárokem zaměstnance vyplývající mu z pracovněprávního vztahu se zaměstnavatelem. Zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonává tzv. závislou práci¹, za kterou mu, podle § 2 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“), náleží mzda plat nebo odměna z dohody.² Pojem mzda se v běžné mluvě používá jako obecné označení odměny za práci, avšak v odborné rovině rozlišujeme mezi pojmy mzda, plat a odměna. Mezi těmito pojmy je třeba důsledně rozlišovat, protože se s nimi pojí určité charakterové a typové znaky, jako druh práce nebo zaměstnavatele.³

Odměna za práci je protihodnotou k vykonané práci, představuje cenu práce, ve vztahu dvou osob, kdy jedna práci zadává a druhá vykonává. Pro zaměstnance je mzda (jako obecné označení odměny) často jediným zdrojem příjmů a na rozdíl od zaměstnavatele, jehož největším zájmem jsou co nejmenší náklady na vykonanou práci, je jeho zájmem co nejvyšší odměna. Tyto dva zájmy byly již historicky neustále ve střetu a je třeba mezi nimi hledat rovnováhu.⁴

Odměna za práci je také zásadním motivačním faktorem k pracovnímu výkonu zaměstnance, který se prací snaží získat finanční prostředky pro svou obživu. Získání příjmů na úhradu svých životních nákladů je pro většinu lidí jedním z hlavních důvodů pro vstup do pracovněprávního vztahu. Zaměstnanec práci vykonává na úkor svého volného času a je jen jeho volba, zda mu konkrétní výše odměny za práci bude stát za to, aby tento čas obětoval.

Právo na odměnu jako takovou vzniká samotným výkonem práce, nestačí tedy, aby pracovněprávní vztah pouze existoval. Z tohoto důvodu v případě dovolené nebo překážek v práci jak na straně zaměstnavatele

¹ Podle § 2 odst. 1 zákoníku práce se jedná o práci, vykonávanou ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele a zaměstnancem osobně.

² Šubrt, B. *Odměňování zaměstnanců a jeho obsluha: průměrný výdělek, srážky ze mzdy a další*. Olomouc: Nakladatelství ANAG, 2018, s. 18.

³ Galvas, M. *Pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita, 2015, s. 457.

⁴ *Ibid.*, s. 450.

nebo na straně zaměstnance, náleží zaměstnanci náhrada mzdy, nikoliv mzda samotná.⁵

1.1 Vývoj právní úpravy odměňování

Z doby centrálního plánovitého hospodářství státu, která trvala přibližně od 50. let 20. století až do sametové revoluce roku 1989, zůstal v českém právním řádu neuvěřitelně složitý, vnitřně nedostatečně provázaný a plně kogentní systém úpravy pracovního práva, který bylo potřeba, v souvislosti se změnou společenských vztahů po roce 1989, zcela přepracovat. Představa socialismu byla totiž taková, že se lidé podílí prostřednictvím mzdy na národním důchodu prací ve státních podnicích. Právní řád tehdy obsahoval několik stovek předpisů různé právní síly, jednalo se o předpisy pro jednotlivé obory, rezorty, nebo dokonce pro jednotlivé zaměstnavatele.

V reakci na změnu společenských podmínek, uvolnění státem centrálně řízené tvorby cen a postupnou privatizaci státních podniků, muselo tedy nutně dojít i ke změně úpravy odměňování za práci. Moderní podoba pracovního práva převzala z dosavadní jen ty části, které byly s novou společností slučitelné a v roce 1991 nahradila přes 400 právních předpisů a nesčetný počet oborových a vnitřních předpisů. Pracovní právo obecně nadále upravoval zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, byla z něj ovšem vyčleněna speciální úprava odměňování, která byla rozdělena na dvě kategorie – zaměstnavatele financující mzdy z vlastních zdrojů a zaměstnavatele financující mzdy z veřejných zdrojů. První kategorie byla upravena poměrně liberálně zákonem č. 1/1992 Sb., o mzdě, který ovšem nesystematicky obsahoval i nějaká obecná ustanovení. Zákon č. 143/1992 Sb., o platu obsahoval naopak kogentní právní úpravu, na kterou navazovalo množství prováděcích nařízení vlády.

Byla zavedena také tzv. regulační opatření, jejichž účelem bylo zbrzdit meziroční skokové přírůstky mezd, při pocítění náhlé míry volnosti zaměstnavatelů. Stanovovaly maximální objem prostředků, které zaměstnavatel mohl využít na platy a odměny. Tato opatření byla nezbytná pro překlenutí období a byla zrušena ve chvíli, kdy již působily tržní mechanismy samostatně.

⁵ Hůrka, P. (ed.). *Pracovní právo*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, s.r.o., 2020, s. 204–206.

V návaznosti na mezinárodní závazky bylo také potřeba stanovit minimální cenu práce, a proto byly určeny tzv. minimální tarify. Jejich výše byla stanovena nařízením vlády a odstupňována podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce. Později bylo vydáno nařízení vlády č. 303/1995 Sb., o minimální mzdě, které určilo minimální výši odměny bez ohledu na druh práce.

Rozdělení právní úpravy odměňování do dvou samostatných zákonů, a také nesrozumitelná působnost zákona o mzdě, vedly k rekodifikaci pracovního práva v roce 2006, kdy byla úprava odměňování, jak mzdou, tak platem, navrácena do zákoníku práce. V roce 2011 byly zavedeny také platové tarify, které daly jistou volnost také zaměstnavatelům z veřejného sektoru.⁶

Platná právní úprava odměňování vychází z výše popsaného tradičního rozdělování zaměstnanců pracujících v podnikatelské sféře a nepodnikatelské sféře. Stěžejním předpisem je zákoník práce, dále lze uvést zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě (dále jen „zákon o státní službě“) nebo zákon č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání (dále jen „zákon o vojácích z povolání“), nebo také zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů (dále jen „zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů“). Odměňování je v zákoníku práce věnována část šestá, tedy § 109 až 150. Hlava I. obsahuje obecná ustanovení pro podnikatelskou i nepodnikatelskou sféru, hlavy II., III. a IV. jsou postupně věnovány úpravě mzdy, platu a odměňování z dohod. Právní úprava mzdy je pojata jen rámcově a obsahuje pouze ustanovení nutné právní ochrany mzdy, na rozdíl od úpravy platu, která je převážně kogentní právě z důvodu, že platy jsou financovány především ze státního rozpočtu.

Další hlavy části šesté se týkají mzdy a platu při výkonu jiné práce, odměny za pracovní pohotovost, společných ustanovení o všech výše uvedených odměnách a poslední hlava upravuje srážky z příjmů. Dohody o srážkách ze mzdy jsou upraveny také v zákoně č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „občanský zákoník“) a to konkrétně v § 2045 až 2047.⁷

⁶ Galvas. *Pracovní právo*, s. 490–497.

⁷ Bělina, M., Pichrt, J. *Pracovní právo*. Praha: C.H. Beck, 2017, s. 235–236.

1.2 Základní pojmy

1.2.1 Mzda

Mzda je obvykle peněžité plnění, které zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci za vykonanou práci, jak uvádí i § 109 odst. 2 zákoníku práce. Jednou ze zákonných podmínek je, že mzda musí být sjednána, stanovena nebo určena předtím, než zaměstnanec začne příslušnou práci vykonávat. Totéž platí i o změně výše mzdy, kdy není možné, aby zaměstnanec vykonával práci a později mu bylo řečeno, jakou sumu za tuto již vykonanou práci obdrží.⁸

Zaměstnanci může být dále podle zákoníku práce s jeho souhlasem poskytnuta také naturální mzda, a to ve formě výrobků (s výjimkou liho-
vin, tabákových výrobků nebo jiných návykových látek), výkonů, prací a služeb. Ovšem i tak musí být část mzdy poskytnuta v peněžité formě, a to alespoň ve výši minimální mzdy.

1.2.2 Plat

Platem jsou odměňováni zaměstnanci, jejichž zaměstnavatel je organizační složka státu, územní samosprávný celek, státní fond, příspěvková organizace nebo školská právnická osoba, tedy takový zaměstnavatel, který zcela nebo převážně hradí svou činnost z veřejných zdrojů. Výše platu je stanovena zákonem, nařízeními vlády a v jejich mezích kolektivní smlouvou nebo vnitřním předpisem, přitom se nelze od právní úpravy odchýlit. Plat tedy nelze určit jiným způsobem, v jiné výši a v jiném složení, než určují právní předpisy.⁹

V zákoníku práce je plat upraven zejména v části šesté, kde má na jednu stranu mnoho společného se mzdou, na druhou stranu obsahuje také specifika a podrobnosti, které se vztahují právě jen na plat. Někteří zaměstnavatelé odměňující platem figurují také ve služebních poměrech, jež jsou poté upraveny ve zvláštních zákonech. Mezi tyto zvláštní zákony patří zejména zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, zákon o vojácích z povolání nebo zákon o státní službě. Dalším významným pramenem práva, kromě zákonů, jsou také prováděcí právní předpisy, konkrétně nařízení vlády. Ustanovení § 123 odst. 6 zákoníku práce zmocňuje vládu k úpravě platových tříd, kvalifikačních

⁸ Šubrt. *Odměňování zaměstnanců a jeho obsluha*, s. 55.

⁹ *Ibid.*, s. 61–63.

předpokladů, způsobu zařazování do tříd a dalších konkrétních podmínek nebo příplatků.

Vzhledem k tomu, že prostředky na platy pocházejí z veřejných zdrojů, jsou na nakládání s nimi kladeny vyšší nároky, hlavně co se týče hospodárnosti, efektivnosti, ale také transparentnosti. Platový systém má ovšem i své výhody, jako třeba garance platového postupu prostřednictvím platových tříd nebo potírání platových nerovností mezi muži a ženami.¹⁰

Plat tvoří platový tarif, příplatky a další složky platu. Platový tarif se určuje zařazením do platové třídy podle nejsložitější práce, kterou zaměstnanec podle smlouvy vykonává a podle platového stupně určeného podle délky praxe. Pravidla pro tarifní zařazení zaměstnanců určuje nařízení vlády č. 341/2017 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě. Co se týče vedoucího zaměstnance, ten se zařazuje do platové třídy podle nejnáročnější práce, jejíž výkon řídí, nebo sám vykonává. Je stanoveno 16 platových tříd a 12 platových stupňů, přičemž pro zařazení je rozhodující vykonávaná práce a dosažené vzdělání podle katalogu prací upraveného v nařízení vlády č. 222/2010 Sb., o katalogu prací ve veřejných službách a správě. Platové tarify jsou stanoveny měsíční částkou, která se poměrně krátí, pokud zaměstnanec neodpracuje všechny směny, které měl podle harmonogramu za měsíc odpracovat.¹¹

1.2.3 Odměna z dohod

Jedná se o peněžité plnění, které je poskytováno zaměstnancům na základě jedné z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr – dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti. Oproti pracovnímu poměru má práce vykonávaná na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr doplňkovou povahu, právní úprava je tedy pouze rámcová. Je zajišťována ochrana zaměstnanců ve formě minimální výše odměny a spravedlnost podmínek.¹²

¹⁰ Homfray, Š. Platové odměňování a jeho specifika - 1. část. *UNES - účetnictví neziskového sektoru*. 2019, č. 11.

¹¹ Šubrt. *Odměňování zaměstnanců a jeho obsluha*, s. 61–63.

¹² Pichrt, J. *Zákoník práce ; Zákon o kolektivním vyjednávání*. Praha: Wolters Kluwer, 2022.

1.2.4 Funkce odměny za práci

Funkce mzdy mohou působit jak uvnitř pracovněprávních vztahů, tak i vně pracovněprávních vztahů, protože ve svých důsledcích mají význam ekonomický i společenský. Některé funkce plní mzda jako celek, mohou je však plnit i její jednotlivé části samostatně.¹³

Funkce alimentární je základní funkcí mzdy, která reflektuje fakt, že dosažení finanční odměny je hlavním cílem zaměstnance, který se prostřednictvím výkonu práce snaží zajistit základní potřeby své a také své rodiny. Odměna je pro zaměstnance rozhodujícím činitelem při zajišťování těchto potřeb. Naplnění alimentární funkce zajišťuje zákonná úprava například stanovením minimální výše mzdy, ochranou splatné mzdy, nebo také ochranou před neoprávněnými srážkami.¹⁴

Při výkonu práce mohou zaměstnanci vznikat určité nevýhody, které odměna kompenzuje, v takovém případě se jedná o funkci kompenzační. V praxi se projevuje především zákonem garantovanými příplatky za práci přesčas, v noci, ve svátek, v sobotu a v neděli nebo práci ve ztíženém pracovním prostředí. Kompenzace je sice spíše druhořadým důvodem poskytování mzdy, přesto je významná pro správné stanovení příslušných mzdových příplatků.¹⁵

Funkce regulační souvisí s tím, že odměna, kterou zaměstnanec získá, určuje tržní cenu jeho práce. Dochází poté ke zpětné regulaci trhu práce, kdy je výrazně ovlivňováno chování subjektů na úrovni podniků, regionů i celé společnosti. Hodnota práce určená odměnou poté ovlivňuje vnímání jednotlivých oborů či profesí ve společnosti.

Mzda je významným nástrojem zaměstnavatele k ovlivňování chování svých zaměstnanců a plní tak funkci motivační. Zaměstnavatel by měl volit takové způsoby odměňování, aby motivoval zaměstnance k co nejvyšším a nejkvalitnějším výkonům. Je tedy vhodné využít nejen fixní, ale také pohyblivou složku mzdy, která se bude odvíjet od kvality práce zaměstnance. Sami zaměstnanci tak budou stimulováni k dosažení cílů zaměstnavatele.¹⁶

¹³ Bělina, Pichrt. *Pracovní právo*, s. 231.

¹⁴ Galvas. *Pracovní právo*, s. 486–487.

¹⁵ Šubrt. *Odměňování zaměstnanců a jeho obsluha*, s. 41.

¹⁶ Galvas. *Pracovní právo*, s. 487–489.

1.2.5 Ochranné prvky odměny za práci

Odměně za práci je v českém právu poskytována speciální ochrana, která je založená především na Úmluvě MOP č. 95 o ochraně mzdy, která má postavení mezinárodní smlouvy podle čl. 10 ústavního zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky (dále jen „Ústava“),¹⁷ Tato Úmluva obsahuje například ustanovení o způsobu výplaty mzdy, zákazu omezování zaměstnance s nakládáním se mzdou, úpravě srážek ze mzdy, informování zaměstnance o mzdových podmínkách a další ustanovení, která se týkají ochrany zaměstnance a jeho mzdy. Tyto principy obsažené v Úmluvě jsou promítnuty do českých právních předpisů, které navíc ještě stanovují minimální standardy jako je minimální mzda, zaručená mzda, minimální výše některých příplatků, výše odměny za pracovní pohotovost nebo náhrada mzdy.¹⁸

Minimální i zaručená mzda jsou zákonnými nároky zaměstnance, kterých se zaměstnanec nemůže vzdát, tedy nemůže si se zaměstnavatelem ve smlouvě sjednat odměnu nižší, v opačném případě by se k takovému ujednání v souladu s §4a odst. 4. zákoníku práce nepřihlíželo.¹⁹

1.2.5.1 Minimální mzda

Výše mzdy, ceny práce, je přirozeně utvářena tržními mechanismy, a právě trh práce je regulováno institutem minimální mzdy. Závazné určení minimální výše mzdy je určitým omezením smluvní volnosti v pracovněprávním vztahu, na druhou stranu je to jistá nutná ochrana zaměstnanců, neboť výše mzdy by měla sloužit k zajištění alespoň minimální slušné životní úrovně jedince, i když vykonává jednoduché, minimálně kvalifikované pracovní činnosti. Tato myšlenka vychází z Paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech, který pokládá minimální odměnu za práci potřebnou ke slušnému životu za základní lidské právo. Stát tím ale zároveň chrání sám sebe před kumulací osob závislých na sociálním systému státu tím, že minimální úrovní odměny za práci motivuje osoby k pracovní činnosti. Ochrannou funkci plní mzda

¹⁷ Podle čl. 10 Ústavy jsou tyto mezinárodní smlouvy součástí právního řádu České republiky. V případě, že dojde ke střetu národního zákona s mezinárodní smlouvou, má použití úpravy v takové mezinárodní smlouvě přednost.

¹⁸ Bělina, M., Pichrt, J. *Pracovní právo*, s. 233–234.

¹⁹ Galvas. *Pracovní právo*, s. 512–513.

také vůči zaměstnavatelům, kdy zajišťuje základní rovné podmínky ve vztahu ke konkurenci.²⁰

Mezi základní rysy minimální mzdy řadíme to, že je uplatňována na celém území státu a vztahuje se na všechny zaměstnance v základním pracovněprávním vztahu. Je stanovena jako základní měsíční a hodinová sazba a její konkrétní výše a podmínky jsou stanoveny v nařízení vlády. Dále se do sumy minimální mzdy nepočítají povinné příplatky podle zákoníku práce.²¹ Výše minimální mzdy je valorizována podle růstu spotřebitelských cen, přesto je dlouhodobě kritizována, protože její výše nezaručuje slušné živobytí.²²

Jak už bylo řečeno, výši minimální mzdy stanovuje vláda nařízením, a to konkrétně nařízením č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě. Pro rok 2023 byla nařízením vlády č. 465/2022 Sb., kterým se mění nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, navýšena na 17 300 Kč za měsíc nebo 103,80 Kč za hodinu.

Zaměstnavatel v podnikové sféře může výhodnější mzdové podmínky upravit odlišně smlouvou, mzdovým výměrem, kolektivní smlouvou nebo také vnitřním předpisem, naopak v nepodnikatelské sféře nelze těmito způsoby stanovit vyšší plat, než určují závazné právní předpisy. Plat zaměstnance lze ovlivňovat pouze v oblasti jeho fakultativních složek a v rámci mantinelů určených právními předpisy.²³

Co se týče vztahu minimální mzdy a zásady rovného odměňování, zde můžeme nalézt rozpor v případě, kdy odměna zaměstnance nedosahuje minimální mzdy a zaměstnavatel je povinen tento rozdíl podle § 111 odst. 3 zákoníku práce doplatit, a to i v případě, kdy tomu neodpovídá pracovní výkon zaměstnance. Může tedy nastat situace, kdy jsou dva zaměstnanci hodnoceni stejně, přitom nevykonali stejnou práci.²⁴

1.2.5.2 Zaručená mzda

Dalším institutem ochrany přiměřené odměny za práci je vedle minimální mzdy také zaručená mzda. Jedná se o právními předpisy stanove-

²⁰ Bělina, Pichrt. *Pracovní právo*, s. 238–240.

²¹ Hůrka, P. (ed.). *Pracovní právo*, 2020, s. 206–209.

²² Bělina, Pichrt. *Pracovní právo*, s. 238–240.

²³ Ibid.

²⁴ Šmíd, M. Odměňování za práci v kontextu zásady smluvní volnosti a zásady rovného zacházení. In: Koldinská, K., Pichrt, J., Morávek, J. (eds). *Obrana pracovního práva : pocta prof. JUDr. Miroslavu Bělinovi, CSc.* 2020. Praha: C.H. Beck, 2020, s. 224.

né spodní hranice odměny, na kterou vznikne zaměstnanci nárok podle zařazení do jednotlivé pracovní skupiny. Využívá se u zaměstnanců, jejichž mzda není sjednána v žádné kolektivní smlouvě a je tedy potřeba ji chránit právními předpisy. Realizace probíhá tak, že vláda nařízením určí rámcové charakteristiky skupin povolání, odstupňované podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce. Těchto skupin je stanoveno osm a pro každou takovou skupinu je stanovena nejnižší možná úroveň mzdy. Charakteristiky prací jsou dále doplněny o příklady nejtypičtějším prací, které do té jaké skupiny patří, aby bylo pro zaměstnavatele snazší jednotlivé zaměstnance do skupin zařadit, což je vlastně posledním článkem realizace. Zaručená mzda se dále vztahuje také na zaměstnance odměňované platem, kteří jsou v příloze k zákoníku práce zařazení do 16 platových tříd, do jedné z 8 skupin se tedy řadí dvě z platových tříd.²⁵

1.2.5.3 Povinné příplatky

Jednou z dalších zákonných garancí, zajišťujících určitou výši odměny, jsou zákonné příplatky. Ty stanovují limit, který zaměstnavatel nesmí podkročit, pokud zaměstnanci některý z těchto příplatků náleží. Povinné příplatky v podnikatelské sféře jsou upraveny v § 114 a násl. zákoníku práce a patří mezi ně příplatek za práci přesčas, ve svátek, v noci, v sobotu nebo neděli a práci ve ztíženém prostředí. Co se týče nepodnikatelské sféry, ta má úpravu příplatků obsaženou v § 124 a násl. zákoníku práce a jedná se, kromě výše uvedených příplatků, navíc také o příplatek za vedení, za zastupování, za rozdělenou směnu, příplatek za pedagogickou činnost, nebo zvláštní příplatek podle § 129 zákoníku práce. Zaměstnanci může být udělen také osobní příplatek podle § 131 zákoníku práce, který je ovšem nepovinný, a jeho udělení je tedy zcela v režii zaměstnavatele (blíže k tomu podkapitola 1.3.1). V podnikatelské sféře lze zavést kolektivní smlouvou nebo vnitřním předpisem také další příplatky, které se poté stávají také nárokovými.

Lze uvést také odměnu za pracovní pohotovost podle § 140 zákoníku práce, kterou zaměstnanec dostane za situace, že je mimo pracoviště připraven k výkonu práce, ale nevykonává ji. Z logiky věci mu tedy nepřísluší mzda ani plat, protože tyto jsou vypláceny za vykonanou práci. Zaměstnanec ovšem musí v době pracovní pohotovosti strpět určitá

²⁵ Hůrka, P. (ed.). *Pracovní právo*, 2020, s. 209–210.

omezení, jako nevzdalovat se, nepožívat alkoholické nápoje apod., za což mu náleží kompenzace ve výši nejméně 10 % průměrného výdělku. V případě, že zaměstnanec začne práci vykonávat, odměna za pracovní pohotovost se přerušuje, a zaměstnanci náleží mzda nebo plat.²⁶

1.3 Systém odměňování

Systémem odměňování rozumíme určení způsobu a stanovení struktury mzdy, což je vlastně souhrn jejích složek, tedy jednotlivých částí, ze kterých se skládá. Složkami odměny jsou zejména základní mzda či platový tarif, příplatky, dále jimi mohou být také bonusy, odměny a prémie. Základní systém odměňování se dá rozdělit na mzdový a platový. Zatímco u platu zákon a navazující nařízení uvádí všechny existující složky i pravidla pro jejich poskytování kogentně, u mzdy zákon nestanovuje ani názvosloví jednotlivých složek. Vžily se pouze určité tradiční názvy, které zaměstnavatelé často využívají, jako jsou již uvedené prémie, nebo bonusy.²⁷

Odměňování je jedním z nástrojů řízení a zaměstnavatel by měl využívat správné prostředky a formy, aby byly dostatečně sklobuženy všechny cíle, které má odměna za práci plnit. Mezi tyto cíle patří získávání a udržení kvalitních pracovníků, zvyšování výkonu a produktivity těchto pracovníků, zajištění konkurenceschopnosti podniku a zajištění spravedlivé odměny, která by odpovídala přínosu zaměstnance, náročnosti a odpovědnosti pracovního místa a individuálním výsledkům.²⁸

1.3.1 Platový systém

Způsob určení platu a jeho složky jsou upraveny v zákoníku práce, konkrétně v ustanovení § 122 a násl. Plat není možné určit jinak, než stanoví zákon, nebo právní předpisy vydané k jeho provedení. Všechny složky platu, jak nárokové, tak nenárokové, musí být upraveny právními předpisy. Co se týče nárokových složek, jsou to takové, na které má nárok každý zaměstnanec, tedy platový tarif a povinné příplatky. Dále jsou složky platu, které musí být přiznány, ale jejich výše se poté pohybuje v rámci určitého rozmezí. Nakonec jsou tu nenárokové složky, na které

²⁶ Bělina, Pichrt. *Pracovní právo*, s. 248–249.

²⁷ Šubrt. *Odměňování zaměstnanců a jeho obsluha*, s. 42–45.

²⁸ Urban, J. *Motivace a odměňování pracovníků: co musíte vědět, abyste ze svých spolupracovníků dostali to nejlepší*. Praha: Grada, 2017, s. 116–126.

zaměstnanec automaticky nárok nemá a patří mezi ně odměna nebo osobní příplatek.²⁹

Osobní příplatek slouží k ocenění dlouhodobých dobrých pracovních výsledků nebo nadstandardní výkonnosti zaměstnance oproti ostatním. Výše osobního příplatku je zastropována nařízením vlády č. 36/2019 Sb., o podrobnostech služebního hodnocení státních zaměstnanců a vazbě osobního příplatku státního zaměstnance na výsledek služebního hodnocení a o změně nařízení vlády č. 304/2014 Sb., o platových poměrech státních zaměstnanců, ve znění pozdějších předpisů, kde jsou stanovena také hodnotící kritéria. Maximální výše osobního příplatku je 50 % platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které spadá daný zaměstnanec. Výjimečně, pokud je zaměstnanec vynikajícím, všeobecně uznávaným odborníkem, lze mu přiznat příplatek až 100 % platového tarifu. Odměna je naopak jednorázová složka platu udělena zaměstnanci za splnění mimořádného nebo významného úkolu.³⁰

Okamžikem přiznání osobního příplatku v určité výši se z nenárokové složky stává složka nároková³¹ a musí dojít ke změně podmínek, za kterých byl příplatek udělen, aby zaměstnavatel mohl přiznaný osobní příplatek snížit. Pokud například došlo k přidělení příplatku za množství odvedené práce, musí se toto množství dlouhodobě snížit, aby mohlo dojít k odebrání příplatku.³² Nelze tedy ani odebrat osobní příplatky z důvodu nedostatku financí zaměstnavatele, takový případ byl Nejvyšším soudem posouzen jako v rozporu s právní úpravou.³³

Nakonec lze také za splnění předem stanovených podmínek dostat cílovou odměnu. Výše odměny a předpoklady získání musí být oznámeny předem a po jejich splnění se cílová odměna stává nárokovou složkou platu.³⁴

²⁹ Homfray, Š. Plat a jeho jednotlivé složky - 2. část. *UNES - účetnictví neziskového sektoru*. 2019, č. 12.

³⁰ Šubr. *Odměňování zaměstnanců a jeho obsluha*, s. 65–67.

³¹ Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15. 2. 2017, sp. zn. 21 Cdo 2144/2016.

³² Homfray. *Plat a jeho jednotlivé složky - 2. část*.

³³ Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 27. 2. 2013, sp. zn. 21 Cdo 832/2012.

³⁴ Homfray. *Plat a jeho jednotlivé složky - 2. část*.

1.3.2 Mzdový systém

Jednotlivé složky mzdy by měly reflektovat složitost, odpovědnost a namáhavost práce, obtížnost pracovních podmínek, výkonnost zaměstnance a jeho výsledky. Zaměstnavatel by měl vhodně volit složky mzdy, aby byla zohledněna všechna tato hlediska, a zaměstnanec byl tak motivován k práci a k vyššímu výkonu. Zároveň má zaměstnavatel povinnost odměňovat zaměstnance spravedlivě a rovně ve smyslu § 1a písm. c) a e) zákoníku práce (podrobněji v následujících kapitolách). Mzdový systém by měl být pro zaměstnance přehledný, aby věděl, jakým výkonem práce a jakými výsledky může dosáhnout vyšší mzdy. Nesmí být však ani příliš jednoduchý, aby se tato motivační funkce mzdy zcela nevytratila, jako to je například u tzv. jednosložkové mzdy, která ve své výši nezohledňuje výkon. Je zcela na zaměstnavateli, jakou formu poskytování mzdy a jaké složky zvolí.

Zákoník práce totiž u mzdy upravuje pouze pět povinných příplatků a doplatek za převedení na jinou práci. Zbývající složky mzdy jsou čistě na uvážení zaměstnavatele, stejně jako forma odměny a celkově tedy její struktura. Zaměstnavatel může zavést například speciální příplatky pro kompenzaci nepříznivých pracovních podmínek, dále třeba poskytovat 13. mzdu a další bonusy. Za mzdovou složku naopak nelze považovat odměny, které jsou udělovány např. v souvislosti s výročním nebo odchodem do důchodu.³⁵

Zaměstnavatel má tedy možnost využít různých složek mzdy k zajištění svých cílů. Jedná se v první řadě o základní mzdu, která se váže na tržní cenu práce na trhu, a zároveň taky na dlouhodobý výkon, zkušenosti a schopnosti zaměstnance. Základní mzda je pevná částka, na kterou má zaměstnanec nárok. Výše pevné mzdy zaměstnání je určována tržními faktory, poptávkou zaměstnavatelů a nabídkou ze strany zaměstnanců a ovlivňována právními omezeními, mezi které patří minimální standardy a zásada stejné odměny za stejnou práci.

Dále je možné využít fakultativní složku mzdy, která je zaměstnavatelem udělována na základě individuálních schopností zaměstnance. Jedná se o určité osobní finanční ohodnocení kvalitního zaměstnance, jehož účelem je motivace zaměstnanců ke zvyšování kvalifikace, nebo ocenění dlouhodobě výkonných zaměstnanců.³⁶

Stejně jako u platu se jednou přiznaný osobní příplatek stává složkou mzdy, na kterou má zaměstnanec nárok. Pokud by byl osobní příplatek

³⁵ Šubrt. *Odměňování zaměstnanců a jeho obsluha*, s. 42–45.

³⁶ Urban. *Motivace a odměňování pracovníků*, s. 116–127.

určen v jistém rozmezí, náleží zaměstnanci vždy alespoň v jeho minimální výši. V případě, že výše příplatku nebyla určena v žádné dohodě se zaměstnancem, může jej zaměstnavatel bez problémů odejmout, jen o tom musí zaměstnance obeznámit, předtím, než začne vykonávat práci, za kterou už mu příplatek nenáleží.³⁷

Další nástroj může představovat výkonová složka mzdy, tedy taková, která je vázaná na konkrétní výkon zaměstnance, např. provize, podíl na zisku, úkolová forma mzdy apod.

Zaměstnavatel může svým pracovníkům poskytnout také zaměstnanec-ké výhody, například ve formě naturálií, cenových zvýhodnění, finančních příspěvků apod.³⁸

1.3.3 Formy odměňování

Co se týče forem odměňování, má zaměstnavatel odměňující v režimu platu pouze jednu zákonnou možnost – odměňování časovou mzdou. Zaměstnavatel v podnikové sféře si může naopak libovolně vybrat, jakou formu zvolí, nebo zvolit jakoukoliv kombinaci s doplňkovými formami. Mezi základní mzdové formy patří časová mzda, úkolová mzda, akordní mzda, podílová mzda, provizorní mzda nebo smíšená či vícefaktorová mzda. Mezi doplňkové formy můžeme zařadit prémie, výkonnostní nebo cílové odměny, osobní ohodnocení a další. V této podkapitole je také představeno výkonové odměňování, které kombinuje více základních forem.³⁹

1.3.3.1 Časová mzda

Jedná se o nejrozšířenější, nejsrozumitelnější a administrativně nejjednodušší mzdovou formu. Počítá se jako součin odpracovaného času a příslušného tarifu, může být buď měsíční, anebo hodinová. Nevýhodou této formy je, že v sobě neobsahuje žádnou složku, která by zaměstnance motivovala k vyšším výkonům nebo kvalitnější práci. Je tedy

³⁷ Horecký, J. *Dispoziční pravomoc zaměstnavatele*. Praha: Wolters Kluwer, 2018, s. 94–95.

³⁸ Urban. *Motivace a odměňování pracovníků*, s. 116–127.

³⁹ Galvas. *Pracovní právo*, s. 105.

vhodné doplnit mzdu o určité nadtarifní složky, jako prémie či osobní hodnocení, které by odrážely kvalitu práce zaměstnance.⁴⁰

1.3.3.2 Úkolová mzda

Při zvolení této formy závisí výše mzdy na splnění počtu úkolů (výrobků, výkonů), které jsou násobeny úkolovou sazbou. Zaměstnanci jsou motivováni, aby splnili co největší množství úkolů, protože na tom přímo závisí jejich odměna. Aby byla zachována spravedlnost v takovém systému, je potřeba zajistit přísun materiálu, odvoz výrobků a přesnou evidenci. Zaměstnavatel také musí podle § 300 zákoníku práce vzít v úvahu pracovní tempo, které bude odpovídat fyziologickým a neuropsychickým možnostem zaměstnance, předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a čas na přirozené potřeby, jídlo a oddech. Jedná se o stanovení norem spotřeby práce, jejichž použití je zárukou spravedlivé odměny za práci. Úkolová mzda může být jak individuální, tak kolektivní, přitom kolektivní může být jak se stanoveným počtem, tak s libovolným, přičemž vyšší počet by znamenal nižší odměnu pro jednotlivé pracovníky. Vedoucí skupiny poté kolektivní mzdu může rozdělit podle toho, jak se který pracovník na splnění úkolu podílel.

Akordní mzda je variantou úkolové mzdy, kdy je sazba určena za vykonání práce většího rozsahu s tím, že všechny složky mzdy jsou již zahrnuty v sazbě.

Nevýhodou jakékoliv verze úkolové mzdy je, že se v ní nereflakuje kritérium kvality, je pouze apelováno na vysoký výkon a rychlost. Je tak vhodné ji doplnit o nenárokové složky, jejichž výplata by závisela na kvalitě.⁴¹

1.3.3.3 Podílová mzda

Tato forma mzdy je využívána v odvětví prodeje výrobků či služeb a jejím principem je stanovení procentuální účasti zaměstnance na zisku z prodeje. Je však potřeba zajistit potřebné zásobování, aby nedošlo k přenášení rizika obchodní činnosti na zaměstnance, což by odporovalo § 346b zákoníku práce a zaměstnanec by výslednou výší mzdy nemohl ovlivnit. Výhodou je vysoká motivace zaměstnance jak k vyššímu

⁴⁰ Ibid.

⁴¹ Ibid., s. 105–106.

výkonu, tak ke kvalitní práci, nevýhodu lze spatřovat k obtížnému stanovení procentní sazby.

Provizorní mzda je variantou podílové mzdy, kdy si zaměstnanec nechává stanovenou část tržby určenou buď pevnou částkou, nebo v procentech.⁴²

1.3.3.4 Smíšená mzda

Při využití této mzdové formy dojde k rozdělení mzdy na dvě části, přičemž se každá část bude určovat podle jiné mzdové formy. Může se tedy jednat o podílovou smíšenou mzdu nebo úkolovou smíšenou mzdu. Výhodou je zachování motivačních faktorů úkolové nebo podílové formy a zároveň zachování stálosti a jistoty ve formě časové mzdy.

Vícefaktorová mzda je variantou smíšené mzdy a spočívá v rozdělení na více částí, z nichž každá je vázaná na jiná kritéria. Nevýhodou je nerosozumitelnost, která je pro zaměstnance zpravidla spíše demotivační.⁴³

1.3.3.5 Výkonové odměňování

Tento způsob odměňování spočívá ve vázanosti části mzdy na výkon jednotlivce, skupiny nebo celé organizace.

Aby výkonové odměňování správně fungovalo, musí splňovat jisté předpoklady. Jako první musí být stanoven předem známý a srozumitelný systém, podle kterého se odměna určí, aby si mohl zaměstnanec výdělek snadno a sám spočítat. S tím souvisí možnost zaměstnance průběžně svůj výkon sledovat nebo alespoň dostávat průběžné hodnocení svých výsledků. Dalším důležitým předpokladem je možnost zaměstnance tyto výsledky ovlivnit a odměna by proto také měla být nejlépe vyplácena okamžitě poté, kdy lze výsledky zaměstnance objektivně zhodnotit. Správná výše odměny je také faktorem, který může snížit účinnost výkonového odměňování. Výše složky mzdy závisující na výkonu zaměstnance by neměla být příliš nízká, minimálně 6-7 %, aby zaměstnanec její vliv na svou mzdu reálně pocítil. Podíl základní složky a výkonové složky by měl záviset právě na možnosti pracovníka samostatně rozhodovat a ovlivňovat výsledky své práce. Ideální výše výkonové složky u nejnižších pozic by se měla pohybovat mezi 10-15 %, u

⁴² Ibid., s. 106–107.

⁴³ Ibid.

středního managementu mezi 30-35 % a u vyššího managementu mezi 40-60 %.

Problémem výkonového odměňování je ten, že se časem může opotřebit, mohou se zvyšovat tendence k obcházení takového systému a také stoupat zaměření se pouze na ukazatele, se kterými je spjata odměna. Je proto třeba systém odměňování měnit, ne však dříve než po 3-4 letech.

Mezi nástroje výkonového odměňování patří úkolová mzda, nebo kombinace časové a úkolové mzdy, provize neboli procento z dosažených tržeb, prémie či bonusy za dosažení předem stanovených výsledků, podíl na zisku, nebo akcie či akciové opce.⁴⁴

1.4 Způsoby sjednávání nebo určení odměny za práci

Zákon rozlišuje několik způsobů, jak lze stanovit nebo sjednat mzdu nebo plat. Mzda může být sjednána buď v individuální, nebo kolektivní smlouvě a určena vnitřním předpisem nebo mzdovým výměrem. Kolektivní smlouva a vnitřní předpis jsou hromadné formy, protože je jimi určena mzda pro větší množství zaměstnanců. Vnitřní předpis a mzdový nebo platový výměr jsou zase na rozdíl od smluvních ujednání jednostranným právním úkonem zaměstnavatele.⁴⁵ Při určování mzdy těmito způsoby má zaměstnavatel zcela ve své dispozici určení výše odměny jednotlivým zaměstnancům, ale pokud dojde k rozdílnému zacházení, musí být schopen ho odůvodnit. Prolomení zásady rovného zacházení, přichází v úvahu jen tehdy, pokud zaměstnavateli svědčí vážný důvod⁴⁶. V praxi je možné také kombinování jednotlivých způsobů, např. sjednání mzdy individuální smlouvou za respektování pravidel uvedených ve vnitřním předpisu⁴⁷.

Obecně systém možnosti oddělení úpravy mzdy od smlouvy považují někteří odborníci za špatný. Kostečka nepovažuje tento systém za sou-

⁴⁴ Urban. *Motivace a odměňování pracovníků*, s. 127–139.

⁴⁵ Šubrt. *Odměňování zaměstnanců a jeho obsluha*, s. 50–51.

⁴⁶ Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6. 8. 2015, sp. z. 21 Cdo 3976/2013.

⁴⁷ Šubrt. *Odměňování zaměstnanců a jeho obsluha*, s. 50–51.

ladný se zásadami tržního hospodářství⁴⁸ a dle Stránského je současný přístup ke mzdě jako součásti nástrojů organizace práce a řízení pracovního procesu zcela chybný.⁴⁹ Jedná se o zcela odlišné kategorie a mzda by neměla být oddělována od pracovní smlouvy ani by neměla být možnost k jednostrannému určení mzdy zaměstnavatelem.

Plat může být sjednán právním předpisem, kolektivní smlouvou v rámci předpisů, vnitřním předpisem nebo také rozhodnutím zaměstnavatele v rámci předchozích způsobů.⁵⁰

1.4.1 Kolektivní smlouva

Jedná se o smlouvu, kterou uzavírá zaměstnavatel (nebo více zaměstnavatelů) s odborovou organizací (nebo více organizacemi), a která je současně právním jednáním s částečně normativním obsahem. Tuto normativní část kolektivní smlouvy poté považujeme za pramen práva. V kolektivní smlouvě lze upravit práva a povinnosti jak zaměstnanců, tak zaměstnavatele, a žádný zaměstnanec se nemůže, s ohledem na rovné podmínky pro všechny zaměstnance, vyvázat z jejích pravidel. Je umožněno pouze určit, že se podmínky sjednané v kolektivní smlouvě nebudou vztahovat na určitý okruh zaměstnanců, se kterými se poté uzavře individuální smlouva.

Co se týče mzdy, může kolektivní smlouva obsahovat mnoho ujednání, přičemž jediné limitace jsou v podobě minimální a zaručené mzdy a minimální výše povinných příplatků. Úrovně zaručené mzdy se na zaměstnavatele se sjednanou kolektivní smlouvou nevztahují. U platu je úprava opět poněkud striktnější a lze tak upravovat mzdové podmínky jen v rozsahu, v jakém to umožňují právní předpisy. Půjde tak například o určení pravidel pro poskytování odměn nebo o sjednání výše zvláštního příplatku, příplatku za práci ve ztíženém pracovním prostředí nebo příplatku za vedení v rozpětí určeném právními předpisy.⁵¹

⁴⁸ Kostečka, J. Mzda jako plnění podle pracovní smlouvy. In: Galvas, M. (ed.). *Smluvní princip a jeho projevy v individuálním pracovním právu : sborník příspěvků ze symposia: Brno. 1994. Brno: Masarykova univerzita, s. 40–41.*

⁴⁹ Stránský, J. *Vývoj a postavení pracovního práva jako soukromoprávního odvětví.* Brno: Masarykova univerzita, 2014, s. 194.

⁵⁰ Šubrt. *Odměňování zaměstnanců a jeho obsluha, s. 50–51.*

⁵¹ Ibid.

1.4.2 Individuální smlouva

Druhým smluvním mechanismem, kterým lze sjednat odměnu za práci je individuální smlouva, přičemž se může jednat o jakoukoliv smlouvu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, kde je sjednána mzda, ať už se jmenuje jakkoliv. Je ovšem důležité rozlišovat mezi smlouvou, tedy dvoustranným právním jednáním a mzdovým výměrem, což je jednostranné právní jednání. Mzdový výměr nemůže být součástí ani přílohou smlouvy, protože by tak neplnil funkci individuálního právního jednání a jeho změna by nemohla nastat bez dohody obou smluvních stran. V případě rozporu s kolektivní smlouvou, popř. vnitřním předpisem, není možné, aby byl v individuální smlouvě sjednán nižší nárok, protože nárok zaměstnance je vždy nutné uspokojit podle pro něj nejvýhodnější úpravy. Zaměstnanec si tedy nemůže dobrovolně sjednat nižší mzdu, než určuje kolektivní smlouva. Sjednání platu individuální smlouvou naopak není možné.⁵²

1.4.3 Vnitřní předpis

Vnitřní předpis je interní norma zaměstnavatele, která se vydáním stává závaznou jak pro něj, tak pro všechny jeho zaměstnance. Může jej vydat jakýkoliv zaměstnavatel, bez ohledu na to, jestli u něj působí odborová organizace či nikoliv. Vnitřním předpisem lze sjednat pro zaměstnance výhodnější podmínky, než jsou stanoveny zákonem, nelze však ukládat nové povinnosti nebo zkracovat jejich práva, k takovým ujednáním by se nepřihlíželo. Ustanovení § 305 zákoníku práce určuje podmínky vydání vnitřního předpisu, ke kterým patří písemná forma, zákaz zpětné účinností nebo zákaz rozporu s právními předpisy. Další podmínkou je seznámení zaměstnanců se změnou, vydáním nebo zrušením předpisu nejpozději do 15 dnů a vnitřní předpis musí být po celou dobu zaměstnancům snadno přístupný.⁵³

1.4.4 Mzdový a platový výměr

Jedná se o jednostranné právní jednání zaměstnavatele, které má povinnost vydat, pokud nebyla mzda sjednána jiným způsobem. Podle zákona má mzdový výměr obsahovat způsob odměňování, termín a místo výplaty mzdy.

⁵² Ibid.

⁵³ Ibid., s. 83–96.

Z judikatury vyplývá, že mzda musí být stanovena písemně předtím, než zaměstnanec začne s výkonem práce, za kterou tato mzda náleží⁵⁴, což je zároveň jediným omezením, které zaměstnavatel má v případě jednostranného určení výše mzdy mzdovým výměrem. Zaměstnavatel je dále oprávněn provádět změny jednostranně stanovené mzdy pouze do budoucna, nikoliv zpětně po vykonání práce.⁵⁵

U změny platového výměru je navíc zaměstnavatel povinen tuto změnu odůvodnit. Platový výměr obsahuje údaj o platové třídě a platovém stupni, výši ostatních složek platu, a termín a místo výplaty, pokud není upraveno jinde. Platový výměr má spíše informativní povahu, pokud jím zaměstnavatel nepřiznává poskytování složky platu, jejíž výše není pevně daná právním předpisem. Takovou složkou platu může být například zvláštní příplatek, příplatek za vedení, příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí nebo osobní příplatek.⁵⁶

V případě, že zaměstnavatel učiní mzdový výměr součástí pracovní smlouvy, v podstatě se tak připraví o možnost jednostranně měnit výši mzdy. Postačí také v pracovní smlouvě uvést, že mzda je určena konkrétním mzdovým výměrem nebo vnitřním předpisem z určitého dne a zaměstnavatel tak zúží svou dispoziční pravomoc. Stejně tak pokud byla zaměstnanci v pracovní smlouvě určena mzda odkazem na určitou kolektivní smlouvu, bude se na zaměstnance vztahovat i po skončení její platnosti⁵⁷.

⁵⁴ Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 28. 6. 2005, sp. zn. 21 Cdo 2449/2004.

⁵⁵ Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6. 9. 2007, sp. zn. 21 Cdo 2687/2006.

⁵⁶ Šubrt. *Odměňování zaměstnanců a jeho obsluha*, s. 83–96.

⁵⁷ Horecký. *Dispoziční pravomoc zaměstnavatele*, s. 90–91.

2 Zásada rovného zacházení a zásada zákazu diskriminace

Zásada rovného zacházení a zákazu diskriminace jsou určitým způsobem spojené se zásadou spravedlivého odměňování a společně vytváří významný prvek zákonné ochrany zaměstnance. Zaměstnavatelé jsou podle zákona povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, mimo jiné také v oblasti odměňování za práci a poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty. Zaměstnavatelé mají také povinnost postupovat v souladu se zákazem diskriminace, který blíže upravuje zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (dále jen „antidiskriminační zákon“).⁵⁸

2.1 Zásada rovného zacházení

Hlavní myšlenkou zásady rovnosti je právo všech lidí, aby k nim bylo přistupováno rovným a spravedlivým způsobem, aby měli stejné příležitosti a stejné šance ke kvalitnímu a šťastnému životu. Rovnost lidí v důstojnosti a právech je zakotvena přímo v čl. 1 ústavního zákona č. 2/1993 Sb., ve znění ústavního zákona č. 162/1998 Sb., a ústavního zákona č. 295/2021 Sb., Listina základních práv a svobod (dále jen „Listina“) a jedná se tedy o základní, přirozené a nezcizitelné právo. Ačkoliv je rovnost úzce spjata s pojmem spravedlnost, nemusí být vždy spravedlivé to, co je rovné. Rozlišujeme formální a materiální rovnost.

Formální rovnost představuje rovnost *de iure*, tedy zacházet se všemi lidmi stejným způsobem bez ohledu na rozdíly mezi nimi. Prakticky ale nelze vytvořit spravedlnost, pokud nebereme v úvahu rozdíly v pohlaví, věku nebo zdravotním stavu. V současnosti formální rovnost převažuje pouze v některých oblastech práva, například v právu procesním. Materiální rovnost zahrnuje jak rovnost *de iure*, tak rovnost *de facto*, tedy reálnou. V rámci materiální rovnosti se přihlíží ke skutečné životní situaci jednotlivců. Materiální rovnosti může stát dosáhnout především přijetím opatření, která budou chránit znevýhodněné skupiny, nebo

⁵⁸ Kocourek, J., Dobřichovský, T. *Pracovní právo pro praxi*. Praha: C.H. Beck, 2016, s. 43–44.

takových, která je budou zvýhodňovat.⁵⁹ Formální rovností se tedy rozumí postavení všech účastníků závodu ke stejné startovní čáře, ale materiální rovnost znamená dát všem účastníkům závodu srovnatelnou šanci v závodě uspět. Je však důležité, aby pozitivní opatření směřovala pouze k vyrovnání šancí a byla racionálně odůvodněna. V opačném případě hrozí frustrace a nespokojenost těch, kterým toto vyrovnávací zvýhodnění poskytnuto nebylo.⁶⁰

V pracovněprávních vztazích je zásada rovnosti vyjádřena především v § 16 odst. 1 zákoníku práce. Zaměstnavatelé jsou povinni přijímat opatření, která zaručují účinnou ochranu zaměstnanců a sami zacházet se všemi zaměstnanci stejně, nikoliv však ve smyslu rovnostářství, ale ve smyslu vytváření rovných podmínek pro všechny. Zásada rovného zacházení je výrazná především v oblasti odměňování práce platem, kde platí závazná pravidla pro určení výše odměny. Pokud dva zaměstnanci vykonávají stejnou práci, nelze je zařadit do různých platových tříd.⁶¹ Nerovné zacházení je naopak přípustné v situacích, kdy se jedná o zaměstnance na různých pracovních pozicích, vykonávající různou práci nebo s rozdílnou kvalifikací.⁶²

2.2 Zásada zákazu diskriminace

Diskriminaci můžeme definovat jako rozlišování, vyloučení, omezení nebo znevýhodnění jednotlivce nebo skupiny na základě zakázaného diskriminačního znaku.⁶³ Smyslem zásady zákazu diskriminace je zamezení takovému znevýhodňování osob, protože často vede ke snížení důstojnosti jednotlivce a je proto nežádoucím jevem, který společnost nemůže tolerovat.⁶⁴ Podle § 2 odst. 3 antidiskriminačního zákona se za zakázané diskriminační důvody považují rasa, etnický původ, národnost, pohlaví, sexuální orientace, věk, zdravotního postižení, nábožen-

⁵⁹ Šimečková, E. *Zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích*. Praha: Leges, 2020, s. 15–18.

⁶⁰ Tomšej, J. *Diskriminace na pracovišti*. Praha: Grada Publishing, 2020, s. 13.

⁶¹ Kocourek, Dobřichovský. *Pracovní právo pro praxi*, s. 45–49.

⁶² Šimečková. *Zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích*, s. 36–38.

⁶³ Štangová, V. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, s. 48.

⁶⁴ Hájková, M. *Zákaz diskriminace a rovné zacházení v pracovněprávních vztazích v ČR a ve vybraných zemích EU*. Praha: C.H. Beck, 2019, s. 2.

ské vyznání, víra či světový názor. Následující odstavec doplňuje, že za diskriminaci z důvodu pohlaví se považuje také diskriminace z důvodu těhotenství, mateřství nebo otcovství a z důvodu pohlavní identifikace. V pracovněprávních vztazích se diskriminace projevuje prostřednictvím jednání, které zvýhodňuje nebo znevýhodňuje zaměstnance vůči jinému zaměstnanci nebo jiným zaměstnancům a toto jednání je motivováno některým z výše uvedených důvodů. Diskriminaci rozlišujeme pozitivní a negativní, nebo také přímou a nepřímou.⁶⁵

Negativní diskriminace je specifická tím, že je s jednotlivcem nebo skupinou ve srovnatelné situaci zacházeno méně příznivě, než s jinými. Těmto jednotlivcům jsou upírána určitá práva nebo je s nimi nakládáno jinak nerovně. Toto nerovné zacházení nemá objektivní akceptovatelný důvod, nebo je nepřiměřené.⁶⁶ Pozitivní diskriminace naproti tomu spočívá sice v odlišném jednání s jednotlivcem nebo skupinou, ale toto jednání není namířeno proti nim a nezpůsobuje jejich znevýhodnění. Naopak se jedná o opatření, které mají za cíl odstraňování neopodstatněných rozdílů vzniklých v důsledku diskriminačních znaků.⁶⁷

Přímá diskriminace se dá také nazvat diskriminace zjevná a jedná se o situace nebo opatření, která přímo zakládají nerovné zacházení. Ospravedlnění přímé diskriminace je možné, pokud to vyžaduje povaha práce a uplatněné požadavky jsou této povaze přiměřené (např. nepřijetí muže do ženského pěveckého sboru). Přípustné je také rozdílné zacházení uplatňované za účelem ochrany žen z důvodu těhotenství a mateřství. Nepřímá diskriminace je často hůře rozpoznatelná, protože spočívá ve zdánlivě neutrálním jednání (ve formě opatření, ustanovení, kritéria apod.), které ve svém důsledku vede k diskriminaci.⁶⁸ Pokud je například právní úprava pojata jako neutrální, ale ve skutečnosti procentuálně poškozuje podstatně vyšší množství příslušníků jedné skupiny (např. mužů či žen), jedná se o nepřímou diskriminaci.⁶⁹ Může se jednat o obecný požadavek, který však jistá skupina lidí naplní jen s velkými obtížemi, např. podmínka práce ve večerních hodinách pro přidělování prémie nebo stanovení pravidel odměňování podle jistého kritéria, jako

⁶⁵ Štangová. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*, s. 49.

⁶⁶ *Ibid.*

⁶⁷ *Ibid.*, s. 53.

⁶⁸ *Ibid.*, s. 50.

⁶⁹ Srov. rozsudek Soudního dvora EU ze dne 13. 5. 1986 ve věci 170/84.

třeba flexibilita pracovní doby.⁷⁰ Takové jednání na první pohled nepůsobí diskriminačně, ale ve svém důsledku může znevýhodňovat pouze nebo ve velké míře zaměstnance, kteří splňují některý diskriminační znak.⁷¹ Zaměstnavatel však může rozlišování mezi zaměstnanci objektivně zdůvodnit, a to pokud daná omezení vyplývají z předpokladů a požadavků pro výkon práce, jedná se o nezbytnou podmínku pro výkon práce, nebo je důvodem bezpečnost a ochrana zdraví při práci. Omezení musí také sledovat oprávněný cíl a být přiměřené. Příkladem je práce katolického duchovního, kterou žena vykonávat nemůže.⁷²

2.2.1 Problematika diskriminace v odměňování na základě pohlaví

To, že je v České republice tzv. gender pay gap⁷³ problémem dokazují dlouhodobě statistiky, ve všech relevantních mezinárodních indexech hodnotících úroveň rovnosti žen a mužů se Česko pohybuje výrazně pod průměrem EU. Celkový rozdíl vypočítaný na základě hodinové mzdy, vzdělání a věku se v České republice dlouhodobě pohyboval okolo 20 % a v posledních letech klesl na 16 %, což je stále velice vysoké číslo.⁷⁴ Rozdíl v odměnách mužů a žen na stejné pracovní pozici se v roce 2021 pohyboval okolo 9 %, nicméně se od roku 2002 snížil pouze o 3 % a poslední 3 roky stagnuje na místě.⁷⁵ Ženy se základním vzdě-

⁷⁰ Kühn, Z. Diskriminace v teoretickém a srovnávacím kontextu. In: Bobek, M., Boučková, P. (eds). *Rovnost a diskriminace*. 2007. Praha: C.H. Beck, s. 53.

⁷¹ Havelková, B. *Rovnost v odměňování žen a mužů*. Praha: Auditorium, 2007, s. 90.

⁷² Štangová. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*, s. 51–52.

⁷³ Jedná se anglický výraz pro rozdíl v průměrných výdělcích mužů a žen, který se běžně uvádí buď jako poměr výdělků nebo skutečný rozdíl v odměňování. (Miller, K., Vagins J., D. The simple truth about the gender pay gap [online]. *AAUW*. 2018, s. 7 [cit. 14. 6. 2023]. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED596219.pdf>.) Výraz je dnes již běžně užíván i v českém prostředí.

⁷⁴ Úřad vlády ČR. Strategie rovnosti žen a mužů na léta 2021 – 2030 [online] 2021. https://rovnaodmena.cz/wp-content/uploads/2021/07/Strategie_rovnosti_zen_a_mužu.pdf

⁷⁵ Křížková, A., Pospíšilová, K., Ministerstvo práce a sociálních věcí. Co víme o rozdílech ve výdělcích žen a mužů. Hlavní závěry studie Rozdíly v odměňování žen a mužů v ČR [online]. *rovnaodmena.cz*. 2022, s. 23 [cit. 8. 6. 2023]. https://rovnaodmena.cz/wp-content/uploads/2023/04/Shrnuti_o_GPG_168x240_2022_obnoveny_jednostrany_2.pdf

láním berou v průměru 85 % průměrného výdělku mužů se stejnou úrovní vzdělání. Vysokoškolsky vzdělané ženy berou 74 % průměrného výdělku mužů vysokoškoláků.⁷⁶

Diskriminace žen přirozeně vyplývá z historického rozdělení rolí v domácnosti, kdy žena musí v moderním životě dělit svůj čas a pozornost mezi práci, domácnost a péči o děti.⁷⁷ Tato skutečnost může být zaměstnavateli vnímána jako riziko, protože si ženy, častěji než muži, berou ošetrovné, nebo také častěji pobírají rodičovský příspěvek. Všechny tyto skutečnosti mohou vést k vyšší absenci žen v zaměstnání a tedy nižší atraktivitě pro zaměstnavatele.

Diskriminace na základě pohlaví může spočívat především ve špatně nastaveném systému pravidel odměňování, například při navázání pravidel na porod a těhotenství, tedy v situacích, ve kterých se nacházejí pouze ženy, nebo převážně ženy, jako je rodičovství. Je poměrně nepravděpodobné, že by zaměstnavatel stanovil pravidla odměňování přímo rozdílně podle pohlaví, mnohem častější nastane situace, kdy zaměstnavatel bude rozlišovat podle pohlaví fakticky, tedy individuálním hodnocením zaměstnanců.⁷⁸ Za diskriminační lze považovat i jednání diskriminující pouze určitou skupinu žen, nikoliv ženy jako celek, jak potvrdila judikatura Soudního dvora EU,⁷⁹ důležitá je pouze existence diskriminačního důvodu jednání, ne jak velké skupiny se týká. Pro konstatování, že se jedná o diskriminaci jednoho pohlaví na základě statistických údajů, je potřeba, aby opatření zasahovalo mnohem větší množství žen než mužů. Aby byly statistiky použitelné, musí pokrývat dostatečné množství jedinců a nesmí se jednat jen o náhodný nebo krátkodobý stav.⁸⁰ Na druhou stranu Soudní dvůr EU dovodil, že se nejednalo o diskriminaci na základě pohlaví, v případě kdy byla stanovena stejná výše úkolové mzdy pro všechny zaměstnance, přičemž průměrná mzda skupiny zaměstnanců, ve které byly především ženy, byla ve vý-

⁷⁶ Křížková, A., Pospíšilová, K., Ministerstvo práce a sociálních věcí. Co víme o rozdílech ve výdělcích žen a mužů. Shrnutí publikovaných studií v rámci projektu 22 % K ROVNOSTI [online]. *rovnaodmena.cz*. 2020, s. 13 [cit. 8. 6. 2023].

[https://rovnaodmena.cz/wp-](https://rovnaodmena.cz/wp-content/uploads/2021/07/Shrnuti_o_GPG_168x240_06_23032021_jednostrany.pdf)

[content/uploads/2021/07/Shrnuti_o_GPG_168x240_06_23032021_jednostrany.pdf](https://rovnaodmena.cz/wp-content/uploads/2021/07/Shrnuti_o_GPG_168x240_06_23032021_jednostrany.pdf)

⁷⁷ Fryštenská, M. *Ekonomická analýza civilního práva*. Brno: Masarykova univerzita, 2015, s. 256.

⁷⁸ Havelková. *Rovnost v odměňování žen a mužů*, s. 79.

⁷⁹ srov. rozsudek Soudního dvora ze dne 11. 3. 1981 ve věci 69/80

⁸⁰ Srov. rozsudek Soudního dvora EU ze dne 31. 5. 1995 ve věci C-400/93.

sledku nižší. Odměna byla v tomto případě stanovena na počet vyrobených kusů pro všechny zaměstnance stejně. Toto však neplatí absolutně, protože v případě, že by byla stejná úkolová mzda stanovena pro různé činnosti, je třeba vyhodnotit náročnost těchto činností, tedy zda se jedná o stejnou práci nebo práci stejné hodnoty.⁸¹

2.2.1.1 Nejčastější příčiny diskriminace žen v pracovním životě

Mezi příčiny můžeme zařadit především horizontální segregaci, tedy rozdělení na ženské a mužské obory nebo povolání a vertikální segregaci, tedy obsazování řídicích a rozhodovacích pozic převážně muži. Segregace je způsobena především generovými stereotypy.⁸²

Nejčastější případy nepřímé diskriminace, které najdeme v judikatuře Soudního dvora EU, se týkaly znevýhodnění pracovníků pracujících na částečný úvazek⁸³ a to jak opatřeními zaměstnavatele, ustanoveními kolektivních smluv nebo přímo zákonnými ustanoveními.⁸⁴ Dále se také jednalo o případy pracovníků sdílejících pracovní místo⁸⁵ nebo pracujících v nepatrném rozsahu⁸⁶. Výrazný počet pracovníků, kteří splňovali tyto podmínky, byly právě ženy a byla tak shledána diskriminace na základě pohlaví. Jedná se o typy zaměstnávání, které často vykazují znaky tzv. prekarity, tedy nízký příjem, nejistotu, krátkodobost, rizikovitost ukončení, nedostatek ochrany nebo nedostatek kontroly pracovních podmínek a odměňování.⁸⁷

⁸¹ Srov. rozsudek Soudního dvora EU ze dne 31. 5. 1995 ve věci C-400/93.

⁸² Křížková, Pospíšilová. Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Co víme o rozdílech ve výdělcích žen a mužů. Shrnutí publikovaných studií v rámci projektu 22 % K ROVNOSTI*, s. 9.

⁸³ V českém právním řádu výraz odpovídá kratší pracovní době podle § 80 zákoníku práce.

⁸⁴ Srov. rozsudek Soudního dvora ze dne 31. 3. 1981 ve věci 96/80, rozsudek Soudního dvora ze dne 10. 2. 2000 ve věci C-50/96, rozsudek Soudního dvora ze dne 6. 2. 1996 ve věci C-47/93 a další.

⁸⁵ Srov. např. rozsudek Soudního dvora ze dne 17. 6. 1998 ve věci C-243/95.

⁸⁶ Srov. např. rozsudek Soudního dvora ze dne 9. 9. 1999 ve věci C-281/97.

⁸⁷ Křížková, Pospíšilová, Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Co víme o rozdílech ve výdělcích žen a mužů. Hlavní závěry studie Rozdíly v odměňování žen a mužů v ČR*, s. 16.

Lze říct, že zhruba polovina celkového rozdílu je způsobena nižším odměňováním typicky ženských povolání.⁸⁸ Typicky ženské obory bývají méně viditelné, považované za méně hodnotné a často brané spíše jako poslání, než povolání. Ženská práce je mnohdy považována za málo kvalifikovanou, a proto také špatně finančně hodnocenou.⁸⁹ Práce, které typičtěji vykonávají spíše muži, například manuální práce, bývají hodnoceny výše, než práce vyžadující soustředění a zručnost. Také odpovědnost za majetek je hodnocena lépe, než odpovědnost např. za děti ve školce.⁹⁰ Průzkumy doporučují především větší motivování žen do technických a více „mužských“ oborů⁹¹, ale dle mého názoru je potřeba spíše více oceňovat typicky ženské obory, jako pečovatelsví, zdravotnictví, vzdělání apod.

Na vysokém rozdílu v odměňování se podílí v nemalé míře také dlouhé výpadky žen z trhu práce z důvodu péče o děti či jiné závislé osoby.⁹² Na ženách leží břemeno dobře zkombinovat zaměstnání a péči o domácnost a děti. Podle průzkumu z roku 2020 musela téměř čtvrtina žen někdy ve svém životě právě z důvodu zkombinování těchto dvou světů změnit rozložení své pracovní doby, změnit práci nebo práce zcela zanechat.⁹³ Mzda je také často určována na základě nepřerušované kariéry, zkušeností, seniority, nebo s důrazem na přesčasy, což je nepříznivé právě pro pečujícího rodiče, kterým je obvykle žena. Pro zaměstnavatele je dokonalým pracovníkem ten, který je nezatížený péčí a zodpovědností za dítě, protože nemá problém brát přesčasy a nezůstává s dítětem doma, když je nemocné.⁹⁴

Ať už jde tedy o vliv silně zakořeněných generových stereotypů, stále nízké zapojení mužů do péče o děti a domácnost nebo jen pomalu mize-

⁸⁸ Ibid., s. 36.

⁸⁹ Křížková, Pospíšilová, Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Co víme o rozdílech ve výdělcích žen a mužů. Shrnutí publikovaných studií v rámci projektu 22 % K ROVNOSTI*, s. 8.

⁹⁰ Havelková. *Rovnost v odměňování žen a mužů*, s. 73.

⁹¹ Křížková, Pospíšilová, Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Co víme o rozdílech ve výdělcích žen a mužů. Hlavní závěry studie Rozdíly v odměňování žen a mužů v ČR*, s. 36–37.

⁹² Úřad vlády ČR. *Strategie rovnosti žen a mužů na léta 2021 – 2030*, s. 24.

⁹³ Křížková, Pospíšilová, Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Co víme o rozdílech ve výdělcích žen a mužů. Shrnutí publikovaných studií v rámci projektu 22 % K ROVNOSTI*, s. 12–13.

⁹⁴ Ibid., s. 9.

jící pozůstatek z minulosti, faktem zůstává, že rozdílné odměňování mužů a žen je stále realitou. A nemusí jít jenom o dva zaměstnance rozdílného pohlaví vykonávající stejnou práci s rozdílnou odměnou, ale jde také o nízké hodnocení typicky ženských profesí nebo ztížené získání vedoucí pozice pro ženy.⁹⁵

2.2.1.2 Možná řešení diskriminace v odměňování na základě pohlaví

Podle nadpoloviční většiny dotázaných v průzkumu by to měl být právě stát, který by měl zabezpečit rovné odměňování mužů a žen, zajistit efektivní obranu pro zaměstnance a podporovat je k jejímu využití.⁹⁶ Stát by měl motivovat zaměstnavatele k tomu, aby podporovali sladování rodinného a pracovního života a vytvářeli tak rovné podmínky odměňování pro obě pohlaví. Může tak činit například prostřednictvím daňových zvýhodnění nebo slev pro zaměstnavatele, jejichž zaměstnanci využívají instituty flexibilnějšího zaměstnávání, tedy pracují na základě dohody, v pracovním poměru s kratší pracovní dobou, nebo na sdíleném pracovním místě. Zároveň by měl stát upravit podmínky pro ženy, které i v průběhu pobírání rodičovského příspěvku mají zájem pracovat, například tím, že zvýší maximální limit hodin, které může dítě strávit v zařízení a rodič pobírající rodičovský příspěvek tak může pracovat a podstatná je také větší podpora systému péče o děti do dvou let věku.⁹⁷

⁹⁵ Ministerstvo práce a sociálních věc. Rovné odměňování žen a mužů ve zkušenostech a názorech české veřejnosti. Výzkum veřejného mínění [online]. *rovnaodmena.cz*. 2022 [cit. 13. 6. 2023]. https://rovnaodmena.cz/wp-content/uploads/2022/08/_VVM2_GPG_zkombinovane_titulka+Word+tiraz_online.pdf

⁹⁶ Ibid.

⁹⁷ Ministerstvo práce a sociálních věc. Komplexní analýza možností legislativních zvýhodnění zaměstnaneckých organizací uplatňujících v praxi politiku rovnosti žen a mužů a dalších změn a opatření k zajištění rovnosti v odměňování žen a mužů v ČR [online]. *rovnaodmena.cz*. 2020, s. 13–20 [cit. 8. 6. 2023]. <https://www.rovnaodmena.cz/wp-content/uploads/2021/02/Legislativni-moznosti-rovneho-odmenovani-zen-a-muzu.pdf>

Ze zahraničních výzkumů⁹⁸ vyplynulo, že nejvhodnější pro snížení nerovností v odměňování na základě pohlaví je státní politika, která spočívá ve středně dlouhé rodičovské dovolené (1-2 roky), v podpoře služeb péče o děti, nižším daňovém zatížení druhých živitelů a v rozdělení rodičovské mezi oba rodiče. Problémem v České republice je tak především příliš dlouhá rodičovská, kdy rodič ztrácí kontakt s pracovním trhem dlouhou dobu a má to tak markantní vliv na jeho profesní kariéru. Daňová politika tzv. „slevy na nevydělavající manželku“ způsobuje také to, že žena, která se rozhodne pracovat s kratší pracovní dobou je poté více daňově zatížena, než primární živitel.⁹⁹ Stát může dále také podporovat muže, aby zůstali doma s dítětem, zavést otcovskou, podporovat ženy v rekvalifikaci po návratu na pracovní trh, podporovat ženy při studiu mužských oborů nebo také stanovit minimální podíl žen na rozhodovacích pozicích ve státní správě¹⁰⁰

2.2.2 Problematika diskriminace v odměňování na základě věku

Zaměstnavatelé, kteří při diferenciaci odměny postupují na základě dosaženého věku, často tento postup ospravedlňují předpokladem, že starší zaměstnanec má více zkušeností, a pracuje tedy kvalitněji než mladší zaměstnanec. Větší pravděpodobnost zkušenějšího a kvalitního zaměstnance je však jednoznačně při zohlednění odpracovaných let v oboru obecně, nebo odpracované doby přímo u konkrétního zaměstnavatele. Zaměstnavatel tak může ocenit i určitou loajálnost zaměst-

⁹⁸ Budig J., M., Lim, M. Cohort Differences and the Marriage Premium: Emergence of Gender-Neutral Household Specialization Effects [online]. *Fam Relat.* 2016 [cit. 14. 6. 2023]. <https://doi.org/10.1111/jomf.12326>; Petersen, J., Hyde, J. A Meta-Analytic Review of Research on Gender Differences in Sexuality, 1993-2007 [online]. *Psychological bulletin.* 2010 [cit. 14. 6. 2023]. https://www.researchgate.net/publication/40906543_A_Meta-Analytic_Review_of_Research_on_Gender_Differences_in_Sexuality_1993-2007; Petersen, J., Hyde, J. Chapter Two. Gender-Related Academic and Occupational Interests and Goals [online]. *Fam Relat.* 2014 [cit. 14. 6. 2023]. https://www.researchgate.net/publication/267730443_Chapter_Two_Gender-Related_Academic_and_Occupational_Interests_and_Goals

⁹⁹ Křížková, Pospíšilová, Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Co víme o rozdílech ve výdělcích žen a mužů. Hlavní závěry studie Rozdíly v odměňování žen a mužů v ČR*, s. 13.

¹⁰⁰ Havelková. *Rovnost v odměňování žen a mužů*, s. 144.

nanců. Judikatura Soudního dvora EU¹⁰¹ všeobecně tyto důvody uznává jako relevantní při ospravedlnění výše odměny, přičemž při jejich uplatnění ani není třeba zdůvodňovat jejich důležitost. Je zřejmé, že počet odpracovaných let sebou nese také větší profesní a odborné zkušenosti, díky kterým je poté zaměstnanec schopný práci vykonávat lépe než například někdo, kdo s danou odborností teprve začíná. Jedná se tak o výjimku ze zásady rovného zacházení a obecně lze z těchto důvodů vytvářet mzdové odlišnosti mezi zaměstnanci. Naopak pokud by se jednalo o odlišování pouze na základě dosaženého věku, nikoliv odpracovaných let, zde by došlo jistě k naplnění znaků diskriminace. Odlišování odměny zaměstnanců podle věku s odůvodněním, že vyšší věk s sebou nese automaticky vyšší životní zkušenosti, by samo o sobě prostě neobstálo a je zásadně nepřípustné. V českém právním řádu je odlišování na základě praxe v oboru zakotveno v systému odměňování platem určenými platovými stupni. Odpracovaná doba je tak jedním ze dvou základních prvků určení výše odměny u těchto zaměstnanců a je tedy zřejmé, že ji český zákonodárce považuje za velice podstatnou, na stejné úrovni jako kvalifikační náročnost pracovního místa. Tento systém rozhodně není dokonalý, především proto, že vytváří velmi malý prostor pro ocenění kvality nebo kvantity vykonané práce, protože zde má zaměstnavatel možnost pouze osobních příplatků nebo jednorázových odměn. V takových případech totiž také může docházet k diskriminaci, když budou stejně odměňováni zaměstnanci s odlišnou výkonností nebo kvalitou vykonané práce.¹⁰²

¹⁰¹ Srov. rozsudek Soudního dvora ze dne 17. 10. 1989 ve věci C-109/88, rozsudek Soudního dvora ze dne 18. 5. 2006 ve věci C-17/05.

¹⁰² Barancová, H. *Ochrana zamestnanca pred diskrimináciou*. Bratislava: Sprint 2, 2014, s. 127–129.

3 Právní úprava rovného odměňování

3.1 Mezinárodní úprava

Rovnost v právech byla obsažena již v preambuli Charty OSN z roku 1945 a poté v dalších významných dokumentech, především ve Všeobecné deklaraci lidských práv z roku 1948, Mezinárodním paktu o občanských a politických právech a Mezinárodním paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech z roku 1966. Tyto dokumenty obsahují obecnou ochranu rovných práv pro všechny a zákaz diskriminace. Kupříkladu mezi základní cíle Charty OSN patří úcta k lidským právům a základním svobodám pro všechny bez rozdílu rasy, pohlaví, jazyka nebo náboženství. Dále byly přijaty úmluvy, které chránily určité skupiny osob před diskriminací, jako Mezinárodní úmluva o odstranění všech forem rasové diskriminace z roku 1965 nebo Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen z roku 1979. Postupem času se princip rovného zacházení a zákazu diskriminace stal součástí mezinárodního obyčejového práva.¹⁰³ Již Všeobecná deklarace lidských práv z roku 1948 ale obsahovala, kromě obecných článků o rovnosti, také pravidlo v čl. 23 o tom, že každý má nárok na stejný plat za stejnou práci bez rozlišování.¹⁰⁴

Blíže se této problematice věnuje Evropská sociální charta z roku 1961, která ve své preambuli deklaruje zákaz diskriminace, a v souladu s tím jsou vykládána i sociální práva v ní uvedená. Charta mimo jiné upravuje právo na spravedlivou odměnu za práci v čl. 4, jako právo pracovníků na práci, která jim zajistí slušnou životní úroveň, dále právo pracovníků na vyšší odměnu za práci přesčas, právo na přiměřenou výpovědní lhůtu a úpravu srážek ze mzdy. Dále je součástí tohoto článku právo mužů a žen na stejnou odměnu za práci stejné hodnoty.

Zásada rovného odměňování a rovnost mužů a žen jsou historicky velice propojené zásady. Jednak byla zásada rovného odměňování výchozím bodem pro vývoj rovnosti pohlaví díky své jednoduché změřitelnosti, jednak rozsáhlá právní úprava zaměřená na zásadu rovnosti mužů a žen přináší také základ pro právní úpravu rovného odměňování obecně. Mnoho mezinárodních dokumentů se totiž ve spojení

¹⁰³ Hájková. *Zákaz diskriminace a rovné zacházení v pracovněprávních vztazích v ČR a ve vybraných zemích EU*, s. 3–4, 8–9.

¹⁰⁴ Havelková. *Rovnost v odměňování žen a mužů*, s. 26.

s odměňováním zaměřovalo pouze na zákaz diskriminace na základě pohlaví a rovnost mužů a žen.¹⁰⁵ Tomuto tématu se věnuje také Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen, která stanovuje konkrétní povinnosti smluvním stranám, nikoliv pouze podporu rovnosti a dalších hodnot, jako je to u výše zmíněných lidsko-právních dokumentů. Úmluva pro zajištění efektivity zřizuje Výbor pro odstranění diskriminace žen. Dalším rozdílem je, že úmluva pracuje již s materiální rovností. Smluvní strany této úmluvy musí dodržovat rovnost mužů a žen, zakotvit ji na ústavní úrovni, přijímat opatření, vynucovat je a stanovit sankce. Jsou vyjmenovány oblasti, ve kterých je třeba rovnost mužů a žen zajišťovat a patří mezi ně také právo na stejnou odměnu, na stejné zacházení, pokud jde o práci stejné hodnoty, a rovnoprávnost při hodnocení kvality práce.¹⁰⁶

Rovné zacházení v oblasti pracovního práva konkrétněji regulují také úmluvy MOP, a to úmluva č. 100 o stejném odměňování mužů a žen za práci stejné hodnoty a úmluva č. 111 o diskriminaci.¹⁰⁷ Dle úmluvy MOP č. 100 má každý členský stát podporovat a zajišťovat, aby byla na všechny pracovníky uplatňována zásada stejného odměňování pro pracující muže a ženy za práci stejné hodnoty. Rozdílné odměňování je dle čl. 3 této úmluvy umožněno, pokud bude určeno objektivním hodnocením vykonávané práce.

Zásadní význam má v Evropě také Evropská úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod (dále jen „EÚLP“), kde je zákaz diskriminace upraven v článku 14. Podle jeho znění se jej lze dovolávat pouze ve spojení s porušením jiného práva chráněného úmluvou.¹⁰⁸ ESLP ovšem ve své judikatuře tento výklad rozšířil a stanovil, že pro aplikaci článku 14 postačí, když bude předmět sporu spadat do rozsahu ustanovení EÚLP nebo bude spojen s výkonem práva, které EÚLP zaručuje.¹⁰⁹ Rovnost v odměňování však samotná EÚLP neobsahuje a do přijetí dodatkového protokolu č. 12 nebyla možnost, aby se občan členského státu domáhal této zásady u ESLP. Dodatkový protokol nyní umožňuje, aby se rovnosti

¹⁰⁵ Linhartová, D. *Rovné odměňování žen a mužů v profesionálním sportu*. Praha: Leges, 2021, s. 13–14.

¹⁰⁶ Ibid.

¹⁰⁷ Hájková. *Zákaz diskriminace a rovné zacházení v pracovněprávních vztazích v ČR a ve vybraných zemích EU*, s. 3–4.

¹⁰⁸ Ibid.

¹⁰⁹ Koldinská, K. *Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech*. Praha: Beck, 2010, s. 45.

práva na odměnu občané domáhali u ESLP, pokud jim toto právo přiznává jejich vnitrostátní právní řád.¹¹⁰ Protokol č. 12 k EÚLP byl přijat v roce 2000, velké množství evropských států ho ovšem dosud neratifikovalo, včetně České republiky, Německa, Rakouska nebo Slovenska.¹¹¹ ESLP ve své judikatuře vytvořil také vlastní antidiskriminační test, ve kterém dovodil, že princip rovnosti zacházení je porušen tehdy, pokud odlišnost nemá objektivní a rozumné ospravedlnění. Nepostačí však, aby bylo usilováno o legitimní cíl, musí být také posuzována proporcionalita mezi opatřeními a oním legitimním cílem.¹¹² V pozdějším rozhodnutí tento test zpřísnil tím, že k ospravedlnění diskriminace musí existovat velmi závažné důvody.¹¹³

3.2 Úprava v právu Evropské unie

3.2.1 Primární právo

Základ respektování rovnosti a nepřípustnosti diskriminace nalezneme v primárním právu EU, především v čl. 2 a čl. 3 odst. 3 Smlouvy o Evropské unii. Tyto principy jsou brány jako základní hodnoty a cíle EU. Obdobně obecně upravuje Smlouva o fungování Evropské unie (dále jen „SFEU“) ve svém čl. 10 boj proti diskriminaci a konkrétněji v čl. 18 zakazuje diskriminaci na základě státní příslušnosti. Podle čl. 157 SFEU má každý členský stát uplatnit zásadu stejné odměny mužů a žen za stejnou nebo rovnocennou práci. Podle tohoto článku má být zajištěna tím, že se bude odměna při úkolové mzdě vypočítávat podle stejné sazby a časová odměna za práci bude na stejném pracovním místě stejná. Dalším zásadním předpisem primárního práva upravující tyto principy je Listina základních práv Evropské unie, kde je rovnosti věnována Hlava III. Zde je upravena především rovnost před zákonem, zákaz diskriminace založené na vybraných důvodech a rovnost žen a mužů ve všech oblastech včetně zaměstnání, práce a odměny za práci. Judikatura

¹¹⁰ Linhartová. *Rovné odměňování žen a mužů v profesionálním sportu*, s. 16.

¹¹¹ Hájková. *Zákaz diskriminace a rovné zacházení v pracovněprávních vztazích v ČR a ve vybraných zemích EU*, s. 8–9.

¹¹² Srov. rozhodnutí ESLP ze dne 23. 7. 1968 ve věci *Belgický jazykový případ*, stížnost č. 1474/62, 1677/62, 1994/63, 2126/64.

¹¹³ Srov. rozhodnutí ESLP ze dne 28. 5. 1985 ve věci *Abdulaziz, Cabales and Balkandali*, stížnost č. 9214/80, 8473/81, 9474/81.

Soudního dvora EU označuje zákaz diskriminace a zásadu rovnosti za obecné zásady unijního práva a jsou tedy součástí primárního práva, a mohou tak být důvodem pro neaplikaci národního práva, pokud s nimi bude v rozporu.¹¹⁴

3.2.2 Sekundární právo

Až do roku 2000 se antidiskriminační právo EU zaměřovalo především na oblast diskriminace na základě pohlaví. Až poté byly vydány dvě směrnice, které se zaměřovaly na jiné diskriminační znaky.¹¹⁵ Na úrovni sekundárního práva je zásada rovného zacházení a zákazu diskriminace upravena především ve třech směrnicích. Jedná se o směrnici Rady 2000/43/ES ze dne 29. června 2000, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ, směrnici Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání a 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.

První z nich, tedy směrnice 2000/43/ES, stanoví minimální požadavky na provádění zásady rovného zacházení s osobami v EU. Zakazuje přímou i nepřímou diskriminaci, obtěžování, navádění k diskriminaci a pronásledování. Vztahuje se mimo jiné také na pracovní podmínky včetně pracovního postupu, odměňování a propouštění.

Druhá uvedená směrnice 2000/78/ES upravuje zákaz diskriminace na základě náboženského vyznání či víry, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace v zaměstnání a povolání, s cílem zavést v členských státech zásadu rovného zacházení. Zahrnuje přímou i nepřímou diskriminaci, ale také výjimky, kdy se jednání za nepřímou diskriminaci nepovažuje, především musí takové jednání sledovat legitimní cíl, být přiměřené a nezbytné. Přestože samotná definice přímé diskriminace výjimky z ní neobsahuje, směrnice v dalším textu uvádí jisté případy, kdy může být i přímá diskriminace považována za přípustnou. Výjimkami mohou být podstatné a určující profesní požadavky podle čl. 4 nebo pozitivní opatření, tedy taková, která slouží k předcházení nebo vyrovnání nevýhod spojených s některým z diskriminačních důvodů. Co

¹¹⁴ Srov. rozsudek Soudního dvora ze dne 19. 1. 2010, C-555/07, rozsudek Soudního dvora ze dne 16. 10. 1980, 147/79, rozsudek Soudního dvora ze dne 22. 11. 2005, C-144/04.

¹¹⁵ Šimečková. *Zákaz diskriminace v pracovních vztazích*, s. 26.

se týče definice nepřímé diskriminace, zde je třeba upozornit na nepřesnosti v českém překladu. Podle čl. 2 odst. 2 písm. b) se „nepřímou diskriminací rozumí zdánlivě neutrální ustanovení, kritérium nebo zvyklost, pokud by jím byly osoby určitého náboženského vyznání nebo víry, určitého zdravotního postižení, určitého věku nebo určité sexuální orientace v porovnání s jinými osobami ve zvláštní míře znevýhodněny.“ V českém překladu chybí množné číslo znevýhodněných osob, a také zvláštní míra znevýhodnění. Tyto překladové nedostatky jsou poměrně podstatné, co se významu a tedy i interpretace definice týče.

Třetí směrnice 2006/54/ES pojednává o zásadě rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání. Podle čl. 4 musí být odstraněna jakákoliv diskriminace na základě pohlaví v případě, že se jedná o podmínky odměňování za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty. Dále také systém pro klasifikace prací musí být sestaven tak, aby diskriminaci na základě pohlaví vyloučil.¹¹⁶

Novou úpravu v oblasti odměňování by mohla přinést směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2023/970 ze dne 10. května 2023, kterou se posiluje uplatňování zásady stejné odměny mužů a žen za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty prostřednictvím transparentnosti odměňování a mechanismů prosazování. Směrnice obsahuje například povinnost zaměstnavatelů zajistit přístup pracovníků ke kritériím používaným ke stanovení odměny, právo zaměstnanců na informace o průměrných úrovních odměny pracovníků, kteří vykonávají rovnocennou práci jako oni, a také třeba povinnost zaměstnavatelů s nejméně 250 zaměstnanci zveřejňovat informace o rozdílech v odměňování mužů a žen na svých webových stránkách. Tato směrnice by mohla vyřešit problém, který spočívá v tom, že zaměstnanci neznají odměny svých kolegů, a tudíž nemají žádnou šanci odhalit, zda s nimi není zacházeno nerovně. Informování zaměstnanců o průměrných odměnách jiných zaměstnanců na stejné pozici je důležité pro možnosti odhalení nerovností mezi nimi, a zároveň není zveřejněna individuální mzda konkrétního zaměstnance. Podle Tomšeje je mnohdy zaměstnavateli špatně nahlíženo na samotný údaj o výši mzdy jako na osobní údaj, který podléhá ochraně GDPR. V případě, že zaměstnavatel zveřejní interval, v jakém se odměna na dané pozici pohybuje, jedná se o údaj o mzdové politice zaměstnavatele, nikoliv o soukromý údaj zaměstnan-

¹¹⁶ Hájková. *Zákaz diskriminace a rovné zacházení v pracovněprávních vztazích v ČR a ve vybraných zemích EU*, s. 12–22.

ce.¹¹⁷ Dalším podstatným pravidlem, které tato směrnice zavádí, je povinnost zajištění přístupu zaměstnanců ke kritériím, podle kterých se stanovuje úroveň odměňování. Tato povinnost může zaměstnancům otevřít nové možnosti při odhalování případných nesrovnalostí a zároveň bude působit preventivně pro zaměstnavatele, který všem přístupná pravidla nebude chtít porušit.

3.3 Česká právní úprava

3.3.1 Ústavní základy

Základ rovnosti občanů v jejich právech můžeme nalézt již v preambuli Ústavy, kde je deklarována ochrana a rozvoj České republiky jako vlasti rovnoprávných a svobodných občanů. Další a rozsáhlejší úpravu poté nalezneme především v Listině, která hned ve svém prvním článku uvádí, že lidé jsou svobodní a rovní v důstojnosti i v právech. Dále článek 3 odst. 1 Listiny upravuje zákaz diskriminace na základě pohlaví, rasy, barvy pleti, jazyka, víry a náboženství, politického či jiného smýšlení, národního nebo sociálního původu, příslušnosti k národnostní nebo etnické menšině, majetku, rodu nebo jiného postavení. A jako poslední relevantní z obecných ustanovení Listiny lze uvést čl. 4 odst. 3, dle kterého musí zákonná omezení základních práv a svobod platit ve všech případech stejně pro všechny. Co se týče konkrétně pracovněprávní úpravy, je třeba zmínit čl. 28 Listiny, který stanoví, že zaměstnanci mají právo na spravedlivou odměnu za práci. Jedná se ovšem o jedno ze základních práv, kterého se lze domáhat ve smyslu čl. 41 Listiny jen na základě zákona. Přímé aplikovatelnosti lze však dosáhnout tím, že zásah do práva na spravedlivou odměnu bude zároveň zásah do jiného práva. Může se jednat například o právo na ochranu lidské důstojnosti podle čl. 10, nebo se může prolínat také s vlastnickým právem podle čl. 11 ve smyslu legitimního očekávání spravedlivé odměny.

Na právo na spravedlivou odměnu se můžeme nahlížet ze dvou pohledů. První z nich považuje odměnu za nespravedlivou, pokud poměr výše odměny není přímo úměrný k množství či kvalitě vykonané práce. Druhý pohled se vztahuje k ostatním zaměstnancům vykonávajícím stejnou práci u stejného zaměstnavatele jako komparátorům a nespravedlivá je

¹¹⁷ Pichrt, J., Tomšej, J. *Proměny odměny*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2020, s. 54–56.

právě potenciální nerovnost mezi nimi. Druhý pohled tedy souvisí se zásadou rovnosti a zákazem diskriminace.¹¹⁸

Ačkoliv Ústavní soud pokládá zásadu rovnosti za základní lidské právo, zastává též názor, že ji nelze chápat jako absolutní. Tato zásada nezakládá nárok každého na přiznání jakéhokoliv práva, avšak rozlišování v právech subjektů nesmí být projevem libovůle.¹¹⁹ Pokud norma zvýhodňuje zacházení s určitou skupinou lidí oproti jiné skupině, pak je třeba, aby toto rozlišování sledovalo legitimní cíl a prostředky k dosažení cíle byly přiměřené.¹²⁰ Pokud tedy není rozdílné zacházení založené na objektivních a rozumných důvodech, jedná se o rozpor s ústavním pořádkem. Mezi legitimní důvody může patřit například veřejný zájem nebo základní práva jiných osob.¹²¹

3.3.2 Zákoník práce

Mezi základní zásady pracovněprávních vztahů patří podle § 1a zákoníku práce mimo jiné zvláštní ochrana postavení zaměstnance, která je svým obsahem natolik široká, že do ní lze zahrnout jakékoliv jednání, které by poškozovalo oprávněné zájmy zaměstnance, a tedy i oprávněný zájem zaměstnance na rovné odměňování.¹²² Dalšími relevantními zásadami jsou rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace podle odst. 1 písm. e) a spravedlivé odměňování zaměstnanců odst. 1 písm. c). V tomto duchu musí být vykládán celý zákoník práce, protože to vyjadřuje zároveň jeho smysl a účel. Rovné zacházení a zákaz diskriminace zákoník práce rozvádí v Hlavě IV, jedná se o ustanovení § 16 a § 17.

Podle prvního odstavce § 16 zákoníku práce má zaměstnavatel povinnost zajistit rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o odměňování za práci, poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty a další situace, které v pracovněprávním vztahu mohou nastat. Nerovné zacházení se nemusí opírat o žádný konkrétní diskriminační

¹¹⁸ Moravec, O. Čl. 28 Právo na spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky. In: Hussein, F. et al. (eds). *Listina základních práv a svobod*. 2021. Praha: C. H. Beck. marg. č. 34-35

¹¹⁹ Srov. nález Ústavního soudu ze dne 30. 4. 2009, sp. zn. II.ÚS 1609/08.

¹²⁰ Srov. nález Ústavního soudu ze dne 23. 3. 2010, sp. zn. Pl. ÚS 8/07.

¹²¹ Hájková. *Zákaz diskriminace a rovné zacházení v pracovněprávních vztazích v ČR a ve vybraných zemích EU*, s. 36.

¹²² Šimečková. *Zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích*, s. 84.

důvod, postačí, když je se zaměstnanci zacházeno rozdílně bez objektivního a ospravedlnitelného důvodu. Smyslem úpravy zásady rovného zacházení v zákoníku práce je podle Nejvyššího soudu, aby byla zajištěna rovná práva zaměstnanců ve stejném či srovnatelném postavení, a aby vnitřní předpisy nebo praxe zaměstnavatele bezdůvodně nezvýhodňovaly nebo nezvýhodňovaly zaměstnance.¹²³ Také v případech, kdy zaměstnavatel poskytuje zaměstnancům nějaké bonusy, prémie nebo příplatky nad rámec zákona, je nezbytné, aby byly podmínky získání stanoveny transparentně a nedocházelo tak ke znevýhodňování. Pokud by jeden zaměstnanec bonus dostal a druhý ne, měl by tuto situaci zaměstnavatel umět racionálně vysvětlit. Zákon sice nestanovuje zaměstnavateli povinnost odůvodňovat, komu a proč je bonus poskytnut, na druhou stranu může zaměstnanec jednání zaměstnavatele napadnout u soudu pro možnou diskriminaci a v takovém případě bude na zaměstnavateli dokázat, že se o diskriminační rozhodnutí nejednalo.¹²⁴ Mzda může být stanovena či sjednána podle Nejvyššího soudu nad rámec rovného zacházení pouze tehdy, existuje-li pro to věcný důvod ve formě konkurenční výhody, nebo nezbytnosti pro výkon práce. Jedná se v tomto případě o jistou limitaci zásady smluvní volnosti.¹²⁵ Tak v případě, kdyby zaměstnavatel zvýšil mzdu jednomu zaměstnanci bez věcného oprávněného důvodu, zakládalo by to ostatním zaměstnancům nárok na stejné zvýšení.¹²⁶

Pokud jde o zákaz diskriminace, věnuje se mu § 16 odst. 2 zákoníku práce, který také vyjmenovává jednotlivé možné diskriminační důvody. Nad rámec důvodů uvedených v antidiskriminačním zákoně je zde zákaz diskriminace na základě sociálního původu, rodu, jazyka, majetku, manželského a rodinného stavu a vztahu nebo povinností k rodině, politického nebo jiného smýšlení, členství a činnosti v politických stranách nebo politických hnutích, v odborových organizacích nebo organizacích zaměstnavatelů. Dalším rozdílem v důvodech uvedených v těchto dvou zákonech je zdravotní stav v zákoníku práce a zdravotní postižení v antidiskriminačním zákoně. Pojem „zdravotní stav“ je totiž mnohem širší než „zdravotní postižení“. Výčet diskriminačních důvodů v zákoníku práce je tedy mnohem obsáhlejší a širší než v antidiskriminačním zákoně, přesto v § 16 odst. 3 zákoník práce odka-

¹²³ Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26. 5. 2016, sp. zn. 21 Cdo 2863/2015.

¹²⁴ Tomšej, *Diskriminace na pracovišti*, s. 64.

¹²⁵ Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6. 8. 2015, sp. zn. 21 Cdo 3976/2013.

¹²⁶ Šimečková, *Zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích*, s. 87.

zuje na definice pojmů v antidiskriminačním zákoně, které samy o sobě diskriminační důvody obsahují.

Pokud by zaměstnavatel jednal tak, že dojde ke znevýhodnění zaměstnance oproti jiným na základě jednoho z těchto důvodů, jednalo by se o diskriminaci. Zákoník práce upravuje také výjimky ze zákazu diskriminace a jimi jsou podle § 16 odst. 4 zákoníku práce situace, kdy jde o podstatný požadavek nezbytným pro výkon práce, ovšem účel sledovaný takovou výjimkou musí být oprávněný a požadavek přiměřený. Dalšími výjimkami jsou již výše zmíněná pozitivní opatření.

Samotný zákoník práce neobsahuje prostředky k ochraně zaměstnanců, a proto v § 17 odkazuje na právní úpravu ochrany před diskriminací obsaženou v antidiskriminačním zákoně.¹²⁷ Tato právní úprava umožňuje dva zcela odlišné výklady. Zaprvé lze přepokládat, že ochranu podle antidiskriminačního zákona lze využít pouze v případě diskriminačních důvodů v něm uvedených, co se týče ostatních důvodů, lze uplatnit ochranu osobnostních práv dle občanského zákoníku. Zadruhé je možné dovést, že se díky odkazu v § 17 zákoníku práce prostředky k ochraně vztahují na všechny diskriminační důvody uvedené v zákoníku práce.¹²⁸

Další návazné pravidlo v zákoníku práce je obsaženo v § 110 a jedná se o to, že za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty přísluší všem zaměstnancům stejná odměna.

3.3.2.1 Zásada stejné odměny za práci stejné hodnoty

Všem zaměstnancům u zaměstnavatele přísluší za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty stejná mzda, plat nebo odměna. Tato zásada v sobě zahrnuje obecnou zásadu rovného zacházení, bez konkrétních diskriminačních důvodů, jedinou limitací je, že se musí jednat o práci u stejného zaměstnavatele.¹²⁹ Pojem stejná práce se používá u zaměstnanců, kteří jsou zaměstnaní na totožné pozici, a o práci stejné hodnoty jde

¹²⁷ Hájková. *Zákaz diskriminace a rovné zacházení v pracovněprávních vztazích v ČR a ve vybraných zemích EU*, s. 37–39.

¹²⁸ *Ibid.*, s. 50.

¹²⁹ Tomšej. *Diskriminace na pracovišti*, s. 52.

v případě, že zaměstnanci vykonávají odlišné činnosti, které však mohou mít stejnou hodnotu.¹³⁰

Tento princip se v našem právním řádu poprvé objevil v novele zákoníku práce a zákona o mzdě a o platu roku 2001 v rámci implementace směrnice Rady Evropských společenství 75/117/EHS o sladění zákonů členských států týkajících se uplatnění stejné odměny pro muže a ženy. Rovnost v odměňování však byla zavedena nejen mezi pohlavími, jak vyžadovala směrnice, ale také mezi zaměstnanci obecně, jako naplnění zásady práva na spravedlivou odměnu obsaženou v čl. 28 Listiny.¹³¹ Ačkoliv se tedy komunitární úprava zaměřuje pouze na zajištění zákazu diskriminace v odměňování na základě pohlaví, český zákoník práce tuto úpravu rozšiřuje na obecnou rovnost v odměňování.¹³²

Odměňování mzdou, jak již bylo několikrát řečeno, má volnější právní úpravu než odměňování platem, a proto se v obou systémech liší také možná diskriminační rizika. Platový systém, jelikož je ve velké míře upraven právními předpisy, nedává zaměstnavateli prostor pro přizpůsobení odměny. Hlavními určujícími faktory jsou druh práce a doba praxe zaměstnance, čímž jsou zvýhodněni služebně starší zaměstnanci. Délka praxe zaměstnance je ovšem významný faktor pro kvalitu práce, a je proto možné toto kritérium považovat za přiměřené a sledující legitimní cíl.¹³³ Právní úprava odměňování platem zjednodušuje zaměstnavateli určení základní složky platu úpravou platových tarifů, které v sobě již zahrnují náročnost práce. Což ovšem neznamená, že je určením správné platové třídy zaměstnavatel zproštěn povinnosti řídit se zásadou rovného odměňování při poskytování mimotarifních složek platu. Může se jednat o složky, jejichž výše je vymezena rozpětím (např. příplatek za vedení), nebo složky, jejichž výše omezena není (např. odměna).¹³⁴ Kromě toho, že má zaměstnavatel možnost rozlišovat prostřednictvím fakultativních složek platu, k diskriminaci může docházet také tím, že bude zaměstnanec zařazen do nesprávné tarifní třídy.

Naproti tomu zaměstnavatel odměňující mzdou by měl, ačkoliv mu to zákon neukládá, vytvářet vlastní pravidla, vnitřní mzdové předpisy, kte-

¹³⁰ Šmíd. *Odměňování za práci v kontextu zásady smluvní volnosti a zásady rovného zacházení*, s. 222.

¹³¹ Šubrt. *Odměňování zaměstnanců a jeho obsluha*, s. 69.

¹³² Roučková, D. Komentář k § 110, In: Doležilek, J. et al. (eds) [online]. *Systém ASPI*. 2020 [cit. 13. 6. 2023]. <https://www.aspi.cz/products/lawText/13/2000/1/2>

¹³³ Tomšej. *Diskriminace na pracovišti*, s. 62.

¹³⁴ Roučková. *Komentář k § 110*, In: Doležilek, J. et al. (eds).

ré budou utvářet mzdový systém tak, aby byl nediskriminační a spravedlivý. Zaměstnavatel si může totiž zvolit jakoukoliv mzdovou formu a systém odměňování a dokonce je i jakkoliv kombinovat.¹³⁵ Je důležité, aby byla zásada rovného odměňování naplňována ve všech fázích – vytváření mzdových předpisů počínaje a stanovení konkrétní mzdy, konkrétnímu zaměstnanci, konče.¹³⁶ Vnitřní předpis může kupříkladu stanovit mzdové rozpětí pro určitou pozici v podniku 20 000 – 25 000 Kč, což samo o sobě diskriminační není. Pokud ovšem bude ženským pracovnícím stanovena mzda na jedné straně rozpětí a mužským pracovníkům na opačné straně rozpětí, zde již lze hovořit o diskriminaci na základě pohlaví. Pokud by naopak byla mzda určena jedním tarifem pro všechny pracovníky stejně, přestože mužští pracovníci vykonávají těžší práce, mohlo by se také jednat o diskriminaci mužů. Zaměstnavatel tedy musí najít tu správnou cestu a diferencovat mzdy pouze na základě zákonem povolených kritérií.¹³⁷

Povolená rozlišovací kritéria jsou taxativně vymezena v § 109 odst. 4 zákoníku práce. Jedná se o složitost, odpovědnost a namáhavost práce, obtížnost pracovních podmínek, pracovní výkonnost a dosahované výsledky. V § 110 zákoníku práce jsou k základním hlediskům přiřazena hlediska dílčí a jsou tak více konkretizována. Pod složitost, odpovědnost a namáhavost práce zařazujeme potřebné vzdělání, praktické znalosti, či dovednosti, složitost předmětu práce nebo samotné činnosti a míru zodpovědnosti za škody, zdraví a bezpečnost. Patří sem také působení negativních vlivů v pracovním prostředí a smyslová či duševní zátěž. Co se týče pracovních podmínek, jedná se o obtížnost režimů, rizikovost a působení negativních vlivů prostředí. Pracovní výkonnost se posuzuje podle intenzity a kvality prováděné práce, pracovních schopností a pracovní způsobilosti s ohledem na množství a kvalitu výsledků práce.¹³⁸

Nejvýznamnější pro určení mzdy je hledisko složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, protože se jedná o hledisko univerzální, které by mělo být bráno v úvahu vždy.¹³⁹ U konkrétního zaměstnání může záležet na požadavcích na určitý stupeň vzdělání, ale také na odbornosti, či nutnosti dalšího vzdělávání. Je totiž rozdíl, pokud je pro práci nutné středoškolské vzdělání zaměřené na určitou činnost, nebo postačí jakékoliv stře-

¹³⁵ Galvas. *Pracovní právo*, s. 510–511.

¹³⁶ Roučková. *Komentář k § 110*, In: *Doležilek, J. et al. (eds)*.

¹³⁷ Bělina, Pichrt. *Pracovní právo*, s. 233.

¹³⁸ Šubr. *Odměňování zaměstnanců a jeho obsluha*, s. 69–73.

¹³⁹ *Ibid.*

doškolské vzdělání. Pokud je však vyžadován určitý stupeň vzdělání, musí být pro výkon této práce relevantní.¹⁴⁰ Podle Soudního dvora EU se o stejnou práci nejedná v případě, že lékař a psycholog působí na pozici psychoterapeuta. Odůvodnil to právě rozdílným vzděláním, a tedy rozdílnou odborností a kvalifikací k práci.¹⁴¹ Kritérium praktických znalostí a dovedností může ospravedlňovat vyšší odměny pro pracovníky s delší praxí v daném oboru. Získané dovednosti musí být relevantní pro výkon nynější práce a získaná praxe by se jí měla tedy týkat.¹⁴² Pro porovnávání prací je podstatná také složitost předmětu a složitost činnosti. Může se jednat o složitost výrobku, složitost pracovního postupu nebo systému, který souvisí s reálnou náplní práce. Okresní soud v Blansku například řešil případ, kdy primářka dětského oddělení porovnávala svou mzdu s primáři jiných oddělení, přičemž její odměna byla značně nižší. Primáři, se kterými svou mzdu srovnávala (primář chirurgie a gynekologicko-porodního oddělení) vykonávali ovšem složitější práci, např. šlo o obory operační, tito primáři měli vyšší vzdělání, praxi a zkušenosti a byl tam rozdíl také v počtu podřízených zaměstnanců a lůžek.¹⁴³ Další hodnotící kritéria, která zákon zařazuje pod složitost, odpovědnost a namáhavost práce jsou organizační a řídicí náročnost, kam může patřit množství podřízených zaměstnanců, organizační a řídicí struktura, dále sem patří míra odpovědnosti a jako poslední fyzická, duševní a smyslová zátěž.¹⁴⁴ Fyzická a duševní zátěž může znamenat práce v prostředí se zvýšeným výskytem pracovních úrazů, s místem výkonu práce v zahraničí, nebo se zvýšeným zatížením smyslů zaměstnance. Fyzická zátěž se může posuzovat podle hmotnosti předmětů, zatížení těla a svalů, množství stereotypních pohybů apod. Naopak duševní zátěž může spočívat v nárocích na paměť, na logické a kritické myšlení nebo schopnost tvůrčího myšlení.¹⁴⁵ Dalším základním kritériem je obtížnost pracovních režimů a obtížnost pracovního prostředí. Do pracovních režimů lze zařadit rozvržení pracovní doby do směn, množství dnů pracovního klidu, práci v noci, o víkendech a svátcích, přesčasy apod. Můžeme sem zahrnout také jistou

¹⁴⁰ Strachoňová Drexlerová, J. Za stejnou práci stejná odměna. *Prace a mzda*. 2022, č. 3, s. 2.

¹⁴¹ Srov. rozsudek Soudního dvora ze dne 11. 5. 1999 ve věci C-309/97.

¹⁴² Strachoňová Drexlerová. *Za stejnou práci stejná odměna*.

¹⁴³ Srov. rozsudek Okresního soudu v Blansku ze dne 30. 4. 2013 sp. zn. 78 EC 1342/2011.

¹⁴⁴ Strachoňová Drexlerová. *Za stejnou práci stejná odměna*.

¹⁴⁵ Pichrt. *Zákoník práce ; Zákon o kolektivním vyjednávání*, s. 354.

flexibilitu zaměstnance, pokud je to důležité pro konkrétní práci. Zde je ovšem riziko nepřímé diskriminace, pokud by to například zvýhodňovalo muže, kteří mohou být v určitých situacích více flexibilní, než ženy, které se například starají o nezletilé děti. Obtížnost pracovního prostředí se zase posuzuje podle škodlivých elementů v prostředí, ve kterém musí zaměstnanec pracovat. Mezi tyto škodlivé elementy můžeme zařadit hluk, prach, škodlivé záření, vibrace, chemické či biologické látky dále také práce ve výšce, hloubce, pod vodou apod.¹⁴⁶

Poslední základní kritérium je výkonnost a výsledky zaměstnance, které se posuzuje podle intenzity a kvality prováděných prací a množství a kvality výsledků práce. Podstatné může být například dodržení termínů, počet reklamací od zákazníků, vyšší spotřeba materiálu apod.¹⁴⁷

Tato hlediska by měla být zahrnuta v jednotlivých mzdových složkách odměny. Složitost, odpovědnost a namáhavost práce bývá promítnuta v základním tarifu mzdy, pracovní podmínky jsou kompenzovány různými příplatky a výkonnost bývá ohodnocována zpravidla odměnami.¹⁴⁸

Zásada rovného odměňování znamená i to, že za rozdílnou práci by měla náležet rozdílná odměna. Stanovená pravidla vytváří zaměstnavateli dostatečný prostor diferencovat mzdy tak, aby spravedlivě ohodnotil své zaměstnance.¹⁴⁹ Tento princip totiž nemá zabránit v rozlišování mezi zaměstnanci, ale má zabránit rozlišování podle hledisek, která s výkonem práce nesouvisí. Výčet v zákoně uvedených hledisek je natolik široký, že by rozlišování pouze podle nich nemělo být pro zaměstnavatele problémem.¹⁵⁰ Jednotlivá kritéria jsou stanovena obecně a mohou být různými zaměstnavateli posuzována různě a může jim být dána různá hodnota podle důležitosti.¹⁵¹

V případě poskytování platu a mzdy nemůže v postatě vzniknout problém, protože zaměstnavatel vždy bude své zaměstnance v pracovním poměru odměňovat buď pouze mzdou, anebo pouze platem (s výjimkou plnění poskytovaného občanům cizích států s místem výkonu práce mimo území České republiky podle § 109 odst. 3 zákoníku práce), nicméně může nastat situace, kdy dojde ke střetu odměny z dohod o

¹⁴⁶ Strachoňová Drexlerová. *Za stejnou práci stejná odměna*.

¹⁴⁷ Ibid.

¹⁴⁸ Šubrt. *Odměňování zaměstnanců a jeho obsluha*, s. 73.

¹⁴⁹ Galvas. *Pracovní právo*, s. 508–509.

¹⁵⁰ Šubrt. *Odměňování zaměstnanců a jeho obsluha*, s. 73.

¹⁵¹ Tomšej. *Diskriminace na pracovišti*, s. 53.

pracích konaných mimo pracovní poměr a mzdy nebo platu. I v takovém případě by měla být zásada rovného odměňování dodržena v souladu s ustanovením § 110 odst. 1 zákoníku práce, i přestože v § 109 zákoníku práce nejsou pro určení odměny z dohody stanovena stejná pravidla jako pro mzdu a plat. Nicméně je nutné dovodit, že i odměna z dohody musí být, stejně jako mzda a plat poskytována podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce, podle obtížnosti pracovních podmínek, podle pracovní výkonnosti a dosahovaných pracovních výsledků, jinak by nemohla být zásada stejné odměny za stejnou práci dodržena.¹⁵² Výše odměny z dohody proto musí být srovnatelná s vyšší mzdy nebo platu, pokud se neliší práce, kterou zaměstnanci vykonávají. Při určení výše odměny z dohody je samozřejmě nutné přihlídnout k rozdílům, které mezi zaměstnanci pracujícími na základě dohody a zaměstnanci pracujícími na základě pracovní smlouvy mohou být. Pokud zaměstnanci mají rozdílnou pracovní dobu, jsou na ně kladeny jiné požadavky a pracují na základě jiných podmínek, může být diference mezi jednotlivými odměnami ospravedlnitelná.¹⁵³

3.3.3 Antidiskriminační zákon

Antidiskriminační zákon rozumí pod právem na rovné zacházení zákaz diskriminace na základě v něm uvedených diskriminačních důvodů. Zákon v tomto případě stírá rozdíl mezi nerovným zacházením a diskriminací a považuje je za výrazy s tímtež významem. Na rozdíl od zákoníku práce, který vnímá zásadu rovného zacházení ve smyslu bezdůvodného neznevýhodňování nebo nezvýhodňování zaměstnanců. Jedná se o významný předpis pro oblast rovného zacházení a zákaz diskriminace nejen co se týče pracovněprávních vztahů. Tento zákon upravuje základní pojmy spojené s diskriminací, jako přímá a nepřímá diskriminace, obtěžování, pronásledování, pokyny a navádění k diskriminaci a právní prostředky ochrany před ní. Taxativní výčet zakázaných diskriminačních důvodů je obsažen v definici přímé diskriminace a ve zbytku zákona je na ni odkazováno. V § 1 odst. 1 písm. c) je uvedeno, že zákon se týká mimo jiné *pracovních, služebních poměrů a jiné závislé činnosti, včetně odměňování*. Antidiskriminační zákon navíc v § 5 odst. 1 přináší svoji vlastní definici odměňování, která zahrnuje veškerá plnění poskytována osobě při závislé činnosti, ať už se jedná o peněžité nebo nepe-

¹⁵² Šmíd. *Odměňování za práci v kontextu zásady smluvní volnosti a zásady rovného zacházení*, s. 220–221.

¹⁵³ Hůrka, P. et al. (eds). *Zákoník práce: komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2020.

něžité, či jednorázové nebo opakující se. Dále je stanovena povinnost zaměstnavatele činit aktivní kroky, které povedou k zajištění rovného zacházení v zaměstnání. Je tedy vyžadováno nejen pasivní nedopouštění se diskriminace, ale také přijetí opatření, která budou skutečně schopna zajistit rovné zacházení.¹⁵⁴ Může se jednat o preventivní opatření ve formě vydávání etických kodexů s pravidly pro všechny zaměstnance nebo zřízení ombudsmana ve společnosti, který by řešil konfliktní situace, konkrétní příklady opatření však zákon neuvádí.¹⁵⁵

Dále § 6 a 7 obsahuje také výjimky, kdy je rozdílné zacházení v souladu s tímto zákonem. Výjimkou je především věcný důvod spočívající v povaze práce nebo činnosti a přiměřenost těchto požadavků. Tato úprava se liší od unijní úpravy ve dvou ohledech, zaprvé směrnice považuje za rozhodnou nejen povahu pracovní činnosti, ale také podmínky jejího výkonu, zde je česká úprava užší, a tedy v souladu se směrnicí. Druhým rozdílem je podstatný a určující profesní požadavek, který český zákonodárce implementoval jako „věcný důvod“. Zde se ovšem právní úprava od směrnice odlišuje spíše rozšiřujícím směrem, je s ní v rozporu, a proto je potřeba výklad provádět v souladu se směrnicí tak, že je onen věcný důvod „podstatný a určující“.¹⁵⁶

Další výjimkou je podle § 6 odst. 4 antidiskriminačního zákona práce vykonávaná v církvi nebo náboženských společnostech, jejíž povaha představuje podstatný, oprávněný a odůvodněný požadavek se zřetelem k dané společnosti. Výjimku podle § 6 odst. 5 a § 7 odst. 2 antidiskriminačního zákona představují také pozitivní opatření, ať už z důvodu ochrany žen v těhotenství a mateřství, ochrany tělesně postižených, nebo mladších osmnácti let, anebo sloužící k vyrovnání nevýhod vyplývajících z příslušnosti k dalším ohroženým skupinám.

¹⁵⁴ Hájková. *Zákaz diskriminace a rovné zacházení v pracovněprávních vztazích v ČR a ve vybraných zemích EU*, s. 40–50.

¹⁵⁵ Šimečková. *Zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích*, s. 83–84.

¹⁵⁶ Boučková, P., Havelková, B., Kühn, Z. § 6 - Přípustné formy rozdílného zacházení. In: Boučková, P. et al. (eds). *Antidiskriminační zákona*. 2016. Praha: C. H. Beck, s. 296.

4 Aktuální judikatura

4.1 Rozhodnutí českých soudů

4.1.1 Rozdílné odměňování zaměstnanců na základě regionů

První mnou rozebíraný případ se týkal řidiče zaměstnaného u České pošty s místem výkonu práce v atrakčním obvodu SPU Olomouc 02. Náplň jeho práce bylo, podle zařazení do typové pozice řidič v tarifním stupni 05, řízení vozidla nad 3,5 tuny do 12 tun, vykládka, nakládka, doprovod poštovních kurzů, třídění nákladních předmětů a zajištění procesů spojených s podáním a dodáním poštovních zásilek. Tato náplň práce je pro všechny zaměstnance stejná, bez ohledu na region, ve kterém pracují, a přesto byla zaměstnanci pracujícímu v Olomouci stanovena nižší mzda než zaměstnanci pracující v Praze u stejného zaměstnavatele. Pracovník z Olomouce se tedy obrátil na soud s žalobou proti České poště o zaplacení rozdílu mezi jeho mzdou a mzdou vyplácenou zaměstnancům na stejné pozici, ale pracujících v Praze. Jednalo se dle něj o porušení zásady rovného zacházení.

Žalovaná naopak namítala, že důvody pro rozdílnou výši mzdy jsou jednak pracovní podmínky, jednak složitosti, odpovědnost a namáhavost práce. Poukazovala především na velikost regionu, rozmístění výměnišť, kde dochází k nakládce a vykládce, vyšší četnost zastávek a odlišné rozvržení pracovní doby. Dalším argumentem bylo také zohlednění reálné výše mzdy s ohledem na nezbytné životní náklady, které jsou v Praze podstatně vyšší.

Obvodní soud v Praze se zabýval podrobně námitkami žalované a porovnával dvě řešené pracovní pozice. Zjistil, že pozice se lišila v počtu výměnišť, kterých bylo v Praze pět a v Olomouci jen tři, ovšem lišila se vzdálenost mezi nimi. Počet zastávek a délka trasy se lišily podle jednotlivých jízdních řádů, různě jak v Praze, tak v Olomouci. V Praze byl uplatňován třisměnný a jednosměnný provoz, kdežto v Olomouci dvousměnný a jednosměnný provoz, v obou městech někteří zaměstnanci pracují ve dnech pracovního klidu. Počet najetých kilometrů byl v obou regionech zhruba stejný. Soud také zjistil, že přestože někteří zaměstnanci v Praze pracovali pouze v jednosměnném provozu a někteří zaměstnanci jezdili mimo Prahu, kde byl menší počet zastávek, nebyly tyto skutečnosti nijak zohledněny ve výši odměny. Na základě těchto zjištění soud prvního stupně rozsudkem ze dne 18. 7. 2017, sp. zn. 17 C

57/2016, rozhodl, že práce na pozici řidiče v tarifním stupni 05 v Olomouci je srovnatelná s prací na stejné pracovní pozici v Praze. Zásada rovného zacházení nebyla zaměstnavatelem dodržena a byla mu soudem uložena povinnost zaplatit požadovanou částku.

Zaměstnavatel se odvolal k Městskému soudu v Praze, ten se však rozsudkem ze dne 27. 2. 2018, sp. zn. 30 Co 8/2018, se závěry soudu prvního stupně ztotožnil. Práci v obou regionech považuje za srovnatelnou, za kterou by měla náležet odměna ve stejné výši. Rozdíly jsou dle něj v práci jednotlivých konkrétních řidičů, a také mezi atrakčními obvody. Rozdíl v počtu výměnišť, stejně jako soud prvního stupně, nepovažuje za podstatný, protože určující je zde nosnost vozidla. Výši životních nákladů v regionu nelze podle odvolacího soudu brát v úvahu, protože *„mzda je ohodnocením konkrétní práce zaměstnance, nikoliv toho, v jakém prostředí zaměstnanec žije a jaké jsou náklady na uspokojování životních potřeb.“*

Proti tomuto rozsudku podal zaměstnavatel dovolání. Namítal opět odlišný počet výměnišť a zastávek a náročnější kurzy, které dle něj v rozporu s předchozím hodnocením soudů dle ní ospravedlňují rozdílnou výši odměny. Zároveň také pokládá za podstatné, aby byla při posuzování rovnosti hodnocena reálná výše mzdy, tedy po odečtení nezbytných životních nákladů. Dle dovolatelky by jinak došlo k tomu, že zaměstnanci v Praze by byli reálně chudší.

Dovolací soud nejprve vyhodnotil, že nesouhlas dovolatelky s právním názorem odvolacího soudu, že řešené pracovní pozice jsou srovnatelné, nelze uplatnit jako důvod dovolání. Naopak je přípustná k řešení otázka, jaký význam má při posuzování, zda jde o nerovné zacházení při odměňování zaměstnanců okolnost, že se mzdy liší v jednotlivých regionech na základě životních nákladů, protože se jedná o otázku hmotného práva, která dosud nebyla u dovolacího soudu řešena. Podle rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 20. 7. 2020, sp. zn. 21 Cdo 3955/2018, je nepochybné, že u zaměstnavatele, který působí po celé České republice, se jednotlivá pracoviště nacházejí v různých sociálněekonomických lokalitách. V lokalitách s vyššími náklady je ale také vyšší koncentrace zaměstnavatelů, kteří mohou nabízet různé pracovní podmínky, včetně mzdového ohodnocení. Stává se tedy, že v důsledku vyšší nabídky práce mohou vznikat „boje“ o zaměstnance prostřednictvím nabídky vyšší mzdy. Uvedené ovšem neospravedlňuje porušení zásady rovného zacházení v řešeném případě. Mezi zákonné důvody, podle kterých lze diferencovat vyšší mzdy, patří sice obtížnost pracovních podmínek, mezi které ovšem zákon řadí pouze interní podmínky, nikoliv vnější (sociální a ekonomické prostředí). Jedná se o taxativní výčet, a proto není možné přidávat důvody nad rámec tohoto ustanovení. Na základě toho dovo-

cí soud uzavřel, že kritérium socioekonomických podmínek v daném regionu není podstatné pro posouzení, zda se jedná nebo nejedná o nerovné zacházení.

Zaměstnavatel se nakonec obrátil i na Ústavní soud s tím, že bylo soudy porušeno jeho základní právo vlastnit majetek dle čl. 11 odst. 1 Listiny, právo podnikat dle čl. 26 odst. 1 Listiny a také právo na spravedlivý proces dle čl. 36 odst. 1 Listiny. Namítal také zásah do práva na spravedlivou odměnu podle čl. 28 Listiny, čímž se ovšem Ústavní soud nezabýval, protože není možné se ústavní stížností domáhat ochrany práv třetích osob. Nejprve se Ústavní soud zabýval námitkou, že porovnávání zaměstnanci nekonají stejnou práci. Vzhledem k tomu, že zaměstnavatel v dovolání napadal především hodnocení důkazů, rozporoval skutková zjištění a na základě toho až namítal nesprávné právní posouzení, Ústavní soud potvrdil závěr Nejvyššího soudu o neuplatnitelnosti prvního dovolacího důvodu. Dle Ústavního soudu obecné soudy provedly obsáhlé dokazování, odůvodnily své úvahy a své závěry dostatečně vysvětlily. V tomto případě tedy nešlo o zásah do práva na spravedlivý proces.

Druhou námitkou zaměstnavatele byla potřeba interpretace stejné mzdy v § 110 zákoníku práce jako reálné mzdy, nikoliv nominální. Zaměstnavatel ovšem neuvádí žádné argumenty pro podpoření svého vlastního přesvědčení, že úmyslem zákonodárce bylo hodnotit tento pojem ze socioekonomického pohledu jako stejnou reálnou mzdu. Ústavní soud připomíná názor Nejvyššího soudu, že vnější podmínky nejsou součástí zákonné úpravy kritérií, podle kterých lze odlišovat mzdu dvou zaměstnanců. Dále Ústavní soud přichází s argumentem, že pokud zaměstnavatel namítá nutnost zohledňovat reálnou výši mzdy, a zároveň ji bere v úvahu pouze v porovnání mezi zaměstnanci pracujícími v Praze a zaměstnanci pracujícími mimo Prahu, nemůže tato námitka obstát. Nelze totiž říct, že životní náklady jsou vyšší pouze v Praze a v ostatních regionech jsou stejné nebo srovnatelné. Dalším argumentačním faulem zaměstnavatele bylo také to, že diferenciaci mzdy odůvodňoval dvěma způsoby, přičemž neuvedl, která část vyšší mzdy je zohledněním rozdílných pracovních podmínek a která část reflektuje tvrzené odlišné životní náklady.

Ústavní soud usnesením ze dne 8. 8. 2022, sp. zn. II. ÚS 2820/21, uzavírá, že odraz socioekonomických rozdílů mezi regiony na trhu práce je úkolem zákonodárce, nikoliv soudů a zákonodárci nic nebrání, aby takovou úpravu přijal, pokud by to považoval za vhodné.

Závěr

Jestli má být účelem právní úpravy spravedlivé a rovné odměňování, vyvstává v souvislosti s uvedeným případem otázka, zda toho lze dosáhnout pouhým porovnáním nominálních mezd namísto reálných. Přístup soudů se v tomto případě tak může zdát příliš formalistický, přitom i Ústavní soud ve své konstantní judikatuře¹⁵⁷ takový přístup kritizuje.¹⁵⁸ Dalším problémem může být skutečnost, že sociální a ekonomické rozdíly v jednotlivých regionech reálně jsou. Pichrt přirovnává rozlišování mzdy podle regionů k pojmu „cena v místě a čase obvyklá“, kterou společnost vnímá jako přirozeně spravedlivou. Podle této logiky by mělo být spravedlivé také odlišovat cenu práce v závislosti na místě výkonu.¹⁵⁹ V případě, že by zaměstnavatel působící po celé republice nemohl zohlednit vyšší cenové hladiny v dané lokalitě, mohl by být zbaaven veškeré konkurenceschopnosti a nebyl by schopný pracovní pozice obsadit. V takovém případě by byli značně zvýhodněni regionální zaměstnavatelé, protože ti celorepublikoví by museli v případě nabídnutí vyšší odměny v daném regionu zvýšit mzdu také ve všech ostatních regionech, kde působí.¹⁶⁰

Soudy v daném případě argumentovaly především tím, že právní úprava nezahrnuje mezi možné důvody rozlišování mezd vnější socioekonomické podmínky. Podle Horváta zákoník práce umožňuje dva výklady, podle kterých by bylo možné tyto vnější faktory zohlednit. Jedním z nich je chápání rovnosti v odměňování jako rovnosti materiální, nikoliv formální, a tedy chápání mzdy jako reálné, jak ostatně namítal i zaměstnavatel v daném případě.¹⁶¹ Druhým možným výkladem, který

¹⁵⁷ Ústavní soud uvádí, že obecný soud není absolutně vázán doslovným zněním zákona a smí se odchýlit, pokud to vyžaduje účel, historie jeho vzniku, systematická souvislost nebo základní princip. Nežádoucí nadměrný formalismus může vést ke krajní nespravedlnosti, což v důsledku znamená porušení základních práv. (srov. náleží Ústavního soudu ze dne 25. 10. 2016, sp. zn. II. ÚS 2062/14; náleží Ústavního soudu ze dne 21. 10. 2008, sp. zn. IV. ÚS 1735/07)

¹⁵⁸ Řehořová Matějka, L. Stejná práce, stejná mzda aneb Praha vs. regiony. In: Pichrt, J., Tomšej, J. (eds). *Proměny odměny*. 2020. Praha: Wolters Kluwer ČR, s. 47.

¹⁵⁹ Pichrt, J. „...pro všechny I. třídu...“? In: Pichrt, J., Tomšej, J. (eds). *Proměny odměny*. 2020. Praha: Wolters Kluwer, s. 12.

¹⁶⁰ Řehořová Matějka. *Stejná práce, stejná mzda aneb Praha vs. regiony*, s. 46–48.

¹⁶¹ Horvát, M. Polemika se závěry Ústavního soudu ve věci rovného odměňování napříč regiony [online]. *Advokátní Kancelář Brož & Sokol & Novák*. 23. 11. 2021

Horvát zmiňuje, je posuzování stejné odměny jen v rámci jednotlivých obchodních závodů či poboček, nikoliv v rámci zaměstnavatele jako celku. Tento přístup by umožnil diferenciaci mezd v závislosti na životních nákladech v každé oblasti.¹⁶²

Podle mého názoru je první přístup k výkladu zmiňovaný Horvátem skutečně vhodnější cesta, ovšem za předpokladu, že se budou ekonomické rozdíly zohledňovat mezi všemi regiony. Zúžit to jen na Prahu a ostatní regiony je diskriminační vůči těmto regionům, kde jsou také životní náklady rozdílné. I přesto, že cenová hladina životních potřeb je v Praze prokazatelně nejvyšší, nelze obecně určit, že zaměstnanci v Praze jako jediní budou mít vyšší mzdu a všude jinde bude stejná nižší mzda. Stejně jako jsou cenové rozdíly mezi Prahou a ostatními regiony, jsou rozdíly i mezi regiony navzájem. Horvát ve svém článku připomíná také alimentární funkci mzdy, tedy že by měla sloužit k úhradě životních nákladů, což podporuje výše uvedené úvahy.¹⁶³ Naopak s možností posuzovat stejnou odměnu jen v rámci jednotlivých obchodních závodů se příliš neztotožňuji, a to z důvodu, že ji nevidím jako souladnou s právní úpravou. Navíc tento způsob není příliš vhodný, protože by tak každý zaměstnavatel, který vlastní více poboček, třeba i pouze v sousedních městech, měl možnost lépe ospravedlnit případné skutečné porušení zásady rovného odměňování.

Nicméně, jak bylo naznačeno také Ústavním soudem, je na zákonodárci, aby reflektoval fungování trhu práce a socioekonomické rozdíly mezi regiony v hodnocení, zda je dodržena zásada rovnosti v odměňování. Zaměstnavatel by měl mít možnost reagovat na podmínky konkrétního pracovního trhu, ale musí mu to v první řadě právní úprava dovolovat.¹⁶⁴

[cit. 15. 4. 2023]. <http://akbsn.eu/cs/article/polemika-se-zavery-ustavniho-soudu-ve-veci-rovneho-odmenovani-napric-regiony>

¹⁶² Ibid.

¹⁶³ Ibid.

¹⁶⁴ Málek, J., Maux, T. Rozdílné odměňování zaměstnanců dle místa výkonu práce [online]. *Právní prostor*. 2. 3. 2022 [cit. 15. 4. 2023]. <https://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/rozdilne-odmenovani-zamestnancu-dle-mista-vykonu-prace>

4.1.2 Srovnatelné mzdy pro agenturní a kmenové zaměstnance

Další případ řešený Nejvyšším správním soudem ze dne 29. května 2020, pod sp. zn. 2 Ads 335/2018 se týkal ustanovení § 309 odst. 5 zákoníku práce. Dle tohoto ustanovení má agentura práce a uživatel povinnost zabezpečit, aby pracovní a mzdové podmínky dočasně přiděleného zaměstnance nebyly horší, než jsou nebo by byly podmínky srovnatelného kmenového zaměstnance. Je tak agentuře práce stanovena povinnost zajistit rovné zacházení mezi agenturními a kmenovými zaměstnanci uživatele. Inspektorát práce v tomto případě vyhodnotil porušení výše uvedeného ustanovení a udělil agentuře práce rozhodnutím ze dne 7. 7. 2016, sp. zn. 250/5.30/15, pokutu. Agentura se odvolala ke Státnímu úřadu inspekce práce, který sice snížil výši pokuty, nicméně jinak rozhodnutí inspektorátu rozhodnutím ze dne 2. 3. 2017, sp. zn. 6712/1.30/15, potvrdil. Agentura podala žalobu ke Krajskému soudu v Českých Budějovicích, který rozsudkem ze dne 24. 9. 2018, sp. zn. 50 A 30/2017, věc vrátil k dalšímu řízení, především z důvodu nevyslechnutí navrženého svědka – vedoucího provozu – a neodůvodnění tohoto postupu. Agentura vyžadovala výslech především proto, že svědek by mohl objasnit náplň práce a pracovní podmínky obou skupin zaměstnanců. Podle agentury nebyli agenturní zaměstnanci srovnatelní s kmenovými zejména kvůli nižší kvalifikaci, menší praxi a horším pracovním výsledkům.

V dalším řízení ovšem opět k vyslechnutí navrženého svědka nedošlo a došlo pouze k odůvodnění citací ustanovení § 3 zákona č. 500/2004 Sb., správní řád, ve znění pozdějších předpisů, což krajský soud prohlásil za nepřezkoumatelné. Byl proveden totiž jen výslech tří osob, kteří byli nejprve agenturními zaměstnanci a poté se stali kmenovými zaměstnanci, což podle agentury není běžné, ale spíše pouze výjimečné.

Krajský soud dal za pravdu agentuře, že agenturní zaměstnanci nemožnou být na stejné úrovni nabytých zkušeností a zapracovanosti už z povahy věci. Nicméně uzavřel, že je vyžadován výslech zmiňovaného vedoucího provozu, který by objasnil okolnosti odměňování zaměstnanců. Státní inspektorát práce podal kasační stížnost, protože nesouhlasil se závěrem krajského soudu a trval na tom, že agentura porušila povinnost zabezpečit stejné mzdové podmínky, jak jí to ukládá zákoník práce.

Nejvyšší správní soud se v rozsudku ze dne 29. 5. 2020, č. j. 2 Ads 335/2018 – 32, ztotožnil se závěry krajského soudu, odůvodnění nevyslechnutí svědka nepovažoval za dostatečné a považoval za pochybné, že nebyly provedeny výslechy i jiných zaměstnanců (agenturních nebo

kmenových, kteří nepřešli z agentury). Bylo potřeba doplnit skutková zjištění, především výsledkem vedoucího provozu, a důkladně zjistit rozhodné skutečnosti, jako objektivní rozdíly v odměňování a rozdíly mezi zaměstnanci, které by opravňovaly ke mzdové diferenciaci. Může jít například o zapracování, výkonnost, spolehlivost, loajalita, ale také zkušenosti a schopnosti, které mohou ospravedlňovat vyšší odměny pro kmenové zaměstnance. Nejvyšší správní soud uzavřel, že „srovnatelnost“ uvedená v § 309 odst. 5 zákoníku práce, znamená, že v případě rozdílného odměňování agenturních a kmenových zaměstnanců na stejných pozicích, k tomu musí existovat ekonomicky racionální a objektivní důvody spočívající v přínosu pro zaměstnavatele.

Závěr

Ve výše uvedeném rozsudku byla řešena rovnost v odměňování u specifické skupiny zaměstnanců, a to agenturních. I co se týče agenturních zaměstnanců, je zde stanovena povinnost neupřednostňovat bezdůvodně kmenové zaměstnance jak v pracovních, tak ve mzdových podmínkách. Povinnost zajistit rovné zacházení má agentura práce, ke které zaměstnanec patří. V případě § 309 odst. 5 zákoník práce neobsahuje takovou konkrétní úpravu pro výklad srovnatelných pracovních a mzdových podmínek, jako je tomu u § 110 zákoníku práce. Nejvyšší správní soud uznal, že mezi agenturními a kmenovými zaměstnanci může existovat mnoho rozdílů, které by ospravedlnily odlišné odměňování, jen bylo potřeba dokazování doplnit, aby bylo dostatečně zjištěno, zda takové rozdíly objektivně existovaly nebo ne. Nelze totiž nižší mzdové ohodnocení ospravedlnit pouze tím, že se jedná o agenturního zaměstnance.

V daném rozhodnutí lze spatřit podle Pichrta argumentační paradox především v soudem nabízených přípustných možnostech rozlišování mezd. Podle soudu je přípustné odlišování na základě seniority zaměstnanců, přičemž agenturní zaměstnanci mohou být dočasně přiděleni maximálně na 12 měsíců.¹⁶⁵ Problematické je také kritérium sepětí a loajalita k zaměstnavateli, které agenturní zaměstnanec za daných podmínek získá jen velmi složitě.¹⁶⁶

Závěrem nelze říct, že by agenturní zaměstnanci měli automaticky nárok na totéž, co kmenový zaměstnanec, je však nutné, aby měli i agenturní zaměstnanci srovnatelnou příležitost získat pohyblivé složky

¹⁶⁵ Srov. §309 odst. 6 zákoníku práce.

¹⁶⁶ Pichrt. „...pro všechny I. třídu...“?, s. 14.

mzdy a to za stejných podmínek jako kmenoví zaměstnanci. Zda budou tyto složky přiznány, už záleží na práci konkrétního zaměstnance.¹⁶⁷

4.1.3 Příplatek ke mzdě jen po určité kategorii zaměstnanců

Zaměstnanec se u okresního soudu bránil žalobou proti tomu, že mu nebyl přiznán příplatek za odbornou praxi z důvodu, že podle vnitřního předpisu byl určen jen pro některé skupiny zaměstnanců. V roce 2017 a 2018 podle vnitřního předpisu zaměstnavatele tento příplatek náležel pouze zaměstnancům odměňovaným hodinovou mzdou, za fiskální rok 2019 byl zase určen jen pro kategorie zaměstnanců Direct, INDirect a NonExempt, přičemž ani do jedné z těchto kategorií žalující zaměstnanec nepatřil. Představená pravidla zaměstnanec pokládal za protizákonné, protože porušují zásadu rovného zacházení. Okresní soud v Ústí nad Orlicí rozsudkem ze dne 23. 10. 2019, sp. zn. 5 C 194/2019, žalobu zamítl a to především proto, že žalobce nevykonával stejnou práci ani práci stejné hodnoty jako zaměstnanci, kterým řešený příplatek náležel. Zaměstnanci byli příplatkem odměněni za získání a prohloubení své praxe, a tím také zvýšili hodnotu své práce a svých výsledků, naproti tomu žalobce pracoval na pozici, kde už se předpokládala jistá praxe pro výkon práce v této kategorii.

Zaměstnanec se odvolal ke krajskému soudu v Hradci Králové, který rozsudkem ze dne 21. 7. 2020, sp. zn. 23 Co 43/2020, opraveným usnesením ze dne 15. 9. 2020, změnil rozhodnutí okresního soudu tak, že z části žalobě vyhověl. Jednalo se o nepřiznání příplatku za odbornou praxi za fiskální rok 2019, kde dle pravidel náležel pouze některým pojmenovaným kategoriím zaměstnanců. Dle krajského soudu zaměstnavatel dané kategorie nijak nedefinoval, a nestanovil tak objektivní a legitimní kritéria, pro získání daného příplatku.

Zaměstnanec se bránil proti tomuto rozsudku dovoláním, které směřovalo proti výroku krajského soudu, kterým prvostupňové rozhodnutí potvrdil. Nejvyšší soud se tedy zabýval otázkou, „za jakých podmínek lze příplatek ke mzdě, jehož výše závisí na odpracovaných letech, vyplácet u téhož zaměstnavatele jen určité kategorii zaměstnanců.“ Nejvyšší soud k tomuto uvedl, že v případě, že je nějaká podmínka stanovena pro jistou kategorii zaměstnanců, musí být uplatňována stejně vůči všem zaměstnancům v této skupině. Vůči zaměstnanci mimo danou skupinu by měla být uplatňována stejná kritéria jen v případě, kdy by se jednalo o

¹⁶⁷ Vrajík, M. Srovnatelné podmínky při agenturním zaměstnávání. *Mzdová účetní*. roč. 2021, č. 5.

srovnatelné jednotlivce a nebylo by to ospravedlnitelné. V tomto případě daný zaměstnanec nevykonával stejnou práci ani práci stejné hodnoty jako zaměstnanci, kterým příplatek náležel. Důvodem pro vyplácení příplatku konkrétním kategoriím zaměstnanců bylo ocenění zaměstnanců v dělnických profesích, u nichž nejsou požadavky na vzdělání, jako je tomu právě u zaměstnance, který příplatek nedostal, a zároveň ocenění práce zkušenějšího dělníka s vyšší praxí. Nejvyšší soud tedy považoval odlišování z těchto důvodů za ospravedlnitelné a dovolání rozsudkem ze dne 21. 5. 2021 Cdo 627/2021 sp. zn. 21 Cdo 627/2021 zamítl. Zaměstnanec nakonec podal také ústavní stížnost, která byla ovšem usnesením Ústavního soudu ze dne 17. 5. 2022 sp. zn. I. ÚS 1122/22 odmítnuta pro neopodstatněnost.

Závěr

V případě, že je tedy jedné skupině zaměstnanců přiznán příplatek, který jiné skupině zaměstnanců přiznán není, nejedná se o porušení zásady rovného odměňování, pokud kritérium rozdělení do skupin souvisí s vykonávanou prací a není použito k nedůvodnému zvýhodňování této skupiny. Klíčové bylo určit, zda žalující zaměstnanec vykonával stejnou práci nebo práci stejné hodnoty jako zaměstnanci, kterým byl příplatek přiznán. Vzhledem k tomu, že se jednalo o diametrálně jinou práci, která se zakládá na zcela jiném ohodnocení (praxe a vzdělání bylo zohledněno již v základní mzdě), byla diferenciací přípustná. Dalším důležitým argumentem byl legitimní cíl zaměstnavatele, který spočíval v ocenění zkušenějších dělníků oproti těm méně zkušeným.

4.1.4 Ošetřovatel telat a ošetřovatel býků – stejná práce

Zaměstnanec se v tomto případě bránil proti snížení odměny na 100 kg přírůstku z 200 Kč na 100 Kč. Argumentoval především tím, že ostatní zaměstnanci na obdobných pozicích pobírají mnohem vyšší odměnu a spatřuje tak v daném jednání porušení zásady rovného zacházení. Zaměstnavatel naopak argumentoval tím, že došlo ke snížení odměny, protože neodpovídala náročnosti dané práce a také tím, že ve srovnávané odchovně je množství práce větší.

Okresní soud v Českém Krumlově však žalobu zaměstnance rozsudkem ze dne 19. 12. 2014, sp. zn. 7 C 268/2012, zamítl. Soud vycházel především ze znaleckého posudku znalce v oboru zemědělství, který se zabýval rozložením mechanizované a manuální práce, psychickou náročností práce a bezpečností práce. Znalec vyhodnotil, že podíl manuální a mechanizované práce je v obou provozech odlišný a liší se také

v požadavcích na bezpečnost práce. Ze závěru znalce tedy vyplynulo, že řešené provozy nelze považovat za srovnatelné a nebyla tudíž porušena zásada rovného odměňování. Zaměstnanec se odvolal ke krajskému soudu v Českých Budějovicích, který rozsudkem ze dne 28. 7. 2015, sp. zn. 19 Co 1305/2015, rozhodnutí soudu prvního stupně potvrdil.

Zaměstnanec se tedy obrátil na Nejvyšší soud, argumentoval především tím, že znalec vyhodnocoval pouze tři kritéria a odvolací soud se měl zabývat dalšími kritérii a hodnotit je dle vlastního uvážení a doplnit dokazování o další důkazy. Jako důkaz srovnatelnosti obou prací zaměstnanec uvádí skutečnost, že existují tzv. „střídači“, kteří zastupují v případě nutnosti zaměstnance v obou provozech bez zvláštních nároků. I přesto, že se nejedná o práci zcela totožnou, jde dle něj o práci srovnatelnou, stejně hodnotnou. Dále vytkl soudům, že vycházely pouze ze znaleckého posudku, nedošlo k ohledání stáží ani zhodnocení listinného náčrtku stáží. Nejvyšší soud se tak ve svém rozsudku ze dne 20. 12. 2016, sp. zn. 21 Cdo 436/2016, zabýval otázkou, „*jaké okolnosti jsou významné při posuzování, zda jde o nerovné zacházení při odměňování zaměstnanců za práci.*“ Podle právní úpravy § 110 zákoníku práce se o stejnou nebo srovnatelnou práci jedná, pokud je stejná nebo srovnatelná ve všech v ustanovení stanovených kritériích. Práce ošetřovatele býků je jednoznačně rizikovější, a tedy náročnější na bezpečnost, než práce ošetřovatele telat, což vyplynulo ze skutkových zjištění soudu. Nelze tedy práci ošetřovatele telat a ošetřovatele býků považovat za práce srovnatelné, i kdyby se shodovaly ve všech ostatních kritériích. Nejvyšší soud proto dovolání zamítl. Následně podaná Ústavní stížnost byla usnesením ze dne 17. 7. 2019 sp. zn. III. ÚS 867/17 odmítnuta pro zjevnou neopodstatněnost.

Závěr

Práce ošetřovatele telat a ošetřovatele býků mají určité podobnosti, protože obě zahrnují péči o zvířata. Nicméně znalecký posudek určil, že se liší hned v několika kritériích, a to především v bezpečnosti práce. Z uvedeného rozsudku vyplynulo, že i když se práce liší jen v jednom z jednotlivých kritérií, nemůže se jednat o stejnou nebo srovnatelnou práci. Zde se sice jednalo o srovnatelnou náplň práce, ovšem v případě ošetřovatele býků mnohem rizikovější a psychicky náročnější. Tato hlediska postačila k závěru, že se o stejné nebo srovnatelné práce nejedná, a proto zásada rovného odměňování porušena nebyla.

4.1.5 Nerovné odměňování při uplatňování nároku na náhradu mzdy

Zaměstnanci byla v tomto případě vyplacena náhrada mzdy v nižší výši, než mu dle něj měla náležet. Bylo to proto, že zaměstnanec měl mít nárok na složky odměňování tzv „VSP programu“ podle vnitřního předpisu zaměstnavatele. Zaměstnanec podal tedy žalobu k okresnímu soudu v Českém Krumlově, který mu ovšem rozsudkem ze dne 24. 6. 2021, sp. zn. 5 C 48/2020, vyhověl jen z části. Vycházel především z toho, že tyto složky nemohly být součástí mzdy, protože zaměstnanec nebyl ještě do tohoto systému odměn zařazen a místo nich pobíral dočasnou motivační prémie. Zaměstnanec podal odvolání, ale krajský soud v Českých Budějovicích rozsudkem ze dne 2. 11. 2021, sp. zn. 19 Co 1058/2021, potvrdil závěry soudu prvního stupně.

Zaměstnanec podal dovolání s tím, že zařazení do tohoto programu bylo automatické a žádné začleňování tak neprobíhalo. Došlo podle něj k porušení zásady rovného zacházení, protože mu nebyly přiznány složky mzdy, které měli všichni ostatní zaměstnanci. Zaměstnavatel se hájil tím, že zařazení do programu automatické nebylo, a že odměňování motivačními prémie nebylo pro zaměstnance méně výhodné a nemohlo tak dojít k nerovnému odměňování.

Dle Nejvyššího soudu je v souvislosti s případem potřeba vyřešit otázku hmotného práva *„zda a jak se projeví případné nerovné zacházení se zaměstnancem při odměňování v rozhodném období při posuzování uplatněného nároku na náhradu mzdy.“* Nejvyšší soud především zdůraznil, že ačkoliv zaměstnanec námitku nerovného zacházení uplatňoval od samého počátku řízení, soudy se jí nezabývaly. V případě, kdy je zaměstnanci stanovena nebo s ním sjednána odměna, která je v porovnání s ostatními zaměstnanci, kteří vykonávají stejnou práci, v rozporu se zásadou rovného zacházení, má právo se takový zaměstnanec domáhat náhrady vzniklé újmy. Tato újma může spočívat i v tom, že mu vznikne nižší nárok na náhradu mzdy. Nejvyšší soud tak považuje právní posouzení odvolacího soudu za neúplné, protože se nezabýval případným porušením zásady rovného odměňování, které by v tomto případě mělo vliv na výši náhrady mzdy. Nejvyšší soud rozsudkem ze dne 26. 7. 2022, sp. zn. 21 Cdo 658/2022 vrátil věc k dalšímu řízení soudu prvního stupně, aby tyto nedostatky odstranil.

Závěr

Podle Nejvyššího soudu se zásada rovného odměňování nemusí týkat pouze nároku na mzdu, ale současně se může týkat také nároku na ná-

hradu mzdy. Nižší soudy se však touto možností vůbec nezabývaly, a tím pochybily. Zaměstnanec se tedy může domáhat při výpočtu náhrady mzdy zohlednění mzdových složek, které mu nebyly přiznány, ale v souladu se zásadou rovného odměňování mu přiznány být měly. Pokud by se tyto složky nezapočítaly, došlo by k chybnému výpočtu průměrného výdělku, a tak by zaměstnanci vznikla škoda, které se může u soudu domáhat podle § 265 odst. 2 zákoníku práce.

4.1.6 Nerovné zacházení v odměňování platem

Následně jsem se rozhodla představit tři rozsudky Nejvyššího soudu, kde se zabýval rovností v odměňování platem. Jedná se o dva případy, typové podobné, kdy se zaměstnanec bránil mimo jiné proti nerovnému zacházení ze strany zaměstnavatele, které spočívalo v nižším platovém ohodnocení, nebo také v nepřiznání odměn ve srovnání se zaměstnanci, kteří prováděli stejnou práci.

Prvním z případů byl řešen v rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 29. 4. 2020, sp. zn. 21 Cdo 3516/2018, kde se zaměstnankyně domáhala určení neplatnosti výpovědi, zveřejnění omluvy a nahrazení nemajetkové újmy za nepříznivé zacházení a diskriminaci spočívající mimo jiné v nevyplacení odměny a zařazení do nižší platové třídy a platového stupně, než jiní zaměstnanci, přestože splňovala stejné předpoklady jako oni. Podle nižších soudů nedošlo, co se týče odměňování, ze strany zaměstnavatele k diskriminaci a zaměstnankyně byla zařazena do platové třídy podle pracovního zařazení a vzdělání. Zaměstnankyně se proto bránila dovoláním, protože podle ní nebyly provedeny jí navržené důkazy k prokázání diskriminace v oblasti odměňování a soudy o nich nijak nerozhodly.

Nejvyšší soud se v tomto případě zabýval otázkou, „za jakých předpokladů dochází k nerovnému zacházení v souvislosti se zařazením zaměstnance do platové třídy a platového stupně a poskytováním složek platu, jejichž výši svým rozhodnutím přímo ovlivňuje zaměstnavatel.“ Rovnost odměňování v platové sféře je částečně garantována zákonem a nařízením vlády určenými kritérii pro přidělení platového tarifu. K nerovnosti v odměňování základním platovým tarifem tak nemůže dojít, pokud se zaměstnavatel těmito kritérii řídí. Co se však týče dalších složek platu, které slouží k ocenění práce zaměstnance a které zaměstnavatel přímo ovlivňuje, tyto musí být poskytovány v souladu se zásadou rovného odměňování. Nejvyšší soud proto nižším soudům výtýká, že se namítanou nerovností vůbec nezabývaly, k nepřiznané odměně odvolací soud pouze uvedl, že se jedná o nenárokovou složku mzdy, o které zaměstnavatel musí rozhodnout, a je tedy na něm, zda ji přizná, či nikoliv. S tímto

závěrem se Nejvyšší soud neztotožnil, protože ze zákona nevyplývá, že je zcela na libovůli zaměstnavatele, zda danou složku mzdy přizná, či nikoliv, protože i v případě nenárokových složek platu je zaměstnavatel povinen se řídit zásadou rovného odměňování. Další výtku směrem k nižším soudům představovala skutečnost, že soudy neprovedly listinné důkazy, přestože je zaměstnankyně navrhla a ani nevysvětlily důvod neprovedení. Nejvyšší soud tak vrátil věc soudu prvního stupně k dalšímu řízení.

Druhý případ se týkal zaměstnankyně, která se také bránila proti podstatně horšímu odměňování, než srovnatelní zaměstnanci u stejného zaměstnavatele. V prvním rozsudku Nejvyššího soudu, který byl v tomto případě vydán, Nejvyšší soud uvedl, že k rozdílnému zacházení se zaměstnanci odměňovanými platem může dojít tak, že zaměstnavatel nezařadí zaměstnance do správné platové třídy a platového stupně nebo naopak tak, že zaměstnavatel zařadí ostatní srovnatelní zaměstnance do vyšší platové třídy nebo vyššího platového stupně. V tomto případě vytkl nižším soudům, že se nezbyvaly tím, jakou práci jednotliví zaměstnanci vykonávají, do jaké platové třídy byli zařazeni, zda bylo toto zařazení v souladu s právními předpisy a zda byly případné rozdíly v odměňování odůvodněné. Odvolací soud totiž pouze rozhodl, že na jen základě rozdílné výše platu a odměn nelze určit závěr o nerovném zacházení. Věc byla tak vrácena Nejvyšším soudem rozsudkem ze dne 28. 11. 2018, sp. zn. 21 Cdo 2262/2018, soudu prvního stupně k dalšímu řízení.

Soud prvního stupně se tedy podrobněji zabýval jednotlivými zaměstnanci, se kterými žalobkyně porovnávala svůj plat a odměny. Zaměstnavatel odůvodňoval zařazení ostatních zaměstnanců do vyšší platové třídy především pro jejich větší zkušenosti, z důvodu práce na vedoucí pozici nebo dlouhodobější vzájemnou spolupráci. Nicméně soud prvního stupně rozhodl, že přestože by dle nařízení vlády měla být zaměstnankyně podle pracovní náplně zařazena do 12. platové třídy, v řízení nebylo zjištěno, že by u zaměstnavatele byli srovnatelní zaměstnanci zařazení do vyšší platové třídy, než je ona, čímž tedy zaměstnankyně nemá nárok na požadované zadostiučinění za nerovné zacházení. Co se týče odměn, ty zaměstnankyni nebyly vypláceny z důvodu neuspokojivých pracovních výsledků.

Odvolací soud potvrdil rozsudek soudu prvního stupně s tím, že není podstatné, zda zaměstnavatel zařadil všechny své zaměstnance do správných platových tříd dle nařízení vlády, ale pouze to, zda došlo k porušení zásady rovného odměňování, protože to bylo podstatou daného sporu.

Nejvyšší soud se tedy znovu zabýval předpoklady, za kterých dochází k nerovnému zacházení v souvislosti se zařazením zaměstnance do platové třídy. Poukázal především na to, jakými složkami mzdy jsou zohledňována jaká kritéria. Zkušenosti a praxe se zohledňují prostřednictvím zařazení do platového stupně a vedoucí funkce se projeví prostřednictvím příplatku za vedení, tudíž tyto skutečnosti nemají vliv na zařazení zaměstnance do platové třídy. Do platové třídy je zaměstnanec zařazen podle druhu práce sjednaného v pracovní smlouvě a nejnáročnějších prací, které vykonává. Nejvyšší soud tak neakceptoval důvody, které soud prvního stupně zohlednil jako legitimní pro nerovné odměňování. Vzhledem k tomu, že nebylo soudy dostatečně zjištěno, do jakých platových tříd měli být správně zařazeni jednotliví zaměstnanci, nelze uzavřít, že k porušení zásady rovného zacházení nedošlo. Pokud žalobkyni vzniklo právo na zařazení do vyšší platové třídy, než byla zaměstnavatelem zařazena, byla zaměstnavatelem porušena zásada rovného zacházení. Zaměstnankyni tak vzniklo právo na náhradu škody a přiznání této náhrady nebrání skutečnost, že se domáhala spravedlivého zadostiučinění, protože právní posouzení je především úkolem soudu, nikoliv povinností žalobce. Nejvyšší soud tak rozsudkem ze dne 27. 1. 2021, sp. zn. 21 Cdo 1486/2020, opět vrátil věc soudu prvního stupně.

Závěr

Ve všech těchto rozsudcích Nejvyšší soud kritizoval nižší soudy, že se nezabývaly námitkou nerovnosti, porovnáváním jednotlivých prací a pouze konstatovaly své závěry. Z rozhodnutí soudu vyplývá, že je třeba, aby zaměstnavatel dodržoval zásadu rovného odměňování i v případě, že se jedná o nenárokové složky platu, jejichž přiznání a výše nesmí záviset pouze na jeho libovůli. Dalším možným porušením této zásady může být zařazení do špatné platové třídy, které sice soudy v druhém případě konstatovaly, nicméně i přesto neshledali porušení, což Nejvyšší soud vyhodnotil jako nesprávné. Závěrem lze vyvodit, že i v případě odměňování platem může dojít k porušení zásady rovného odměňování a je potřeba, aby se soudy touto možností zabývaly, a provedly jejímu vyvrácení řádné dokazování.

4.2 Rozhodnutí Soudního dvora EU

4.2.1 Mzdová pravidla v kolektivní smlouvě, která jsou rozlišující na základě věku zaměstnance

První případ se týkal ustanovení kolektivní smlouvy, která upravovala odměňování takovým způsobem, že zaměstnanci spadali do jednotlivých mzdových tříd podle dosaženého věku. Jedná se o rozsudek Soudního dvora EU ze dne 8. 9. 2011 ve věcech C-297/10 a C-298/10, Hennings a Mai, který byl vydán na základě prejudiciálních otázek podaných německým soudem. Prejudiciální otázky se týkaly především toho, zda výše popsaná úprava odměňování v kolektivní smlouvě je v rozporu se zákazem diskriminace obsaženému v článku 21 Charty a směrnici 2000/78/ES v souvislosti s právem na kolektivní vyjednávání podle článku 28 Charty.

Soudní dvůr EU nejprve podrobněji popsal systém odměňování, který je ve zmíněné kolektivní smlouvě uveden. Zařazení do mzdové třídy se odvíjí nejprve od charakteristických rysů činnosti, kterou zaměstnanec vykonává a následně se základní mzda stanoví podle zařazení do věkové skupiny. Uvedené má tak za následek, že v případě dvou zaměstnanců, kteří nastoupí na stejnou pracovní pozici ve stejný den, se bude jejich mzda odlišovat pouze na základě dosaženého věku a bude tak s jedním z nich zacházeno méně příznivě, než s tím druhým. Soudní dvůr EU proto konstatoval, že se jedná o rozdílné zacházení na základě věku a je tedy třeba zkoumat, zda je takové rozdílné zacházení odůvodněné podle čl. 6 odst. 1 směrnice 2000/78, tedy zda je objektivní, odůvodněné oprávněným cílem, ale také, zda jsou prostředky pro jeho dosažení přiměřené a nezbytné.

Skutečnost, že předmětné sporné ustanovení bylo obsaženo v kolektivní smlouvě, Soudní dvůr EU nepovažoval za překážku, protože i kolektivní smlouvy, stejně jako právní a správní předpisy, musí respektovat zásadu stanovenou směrnicí 2000/78, jak vyplývá také z jejího článku 16 odst. 1 písm. b). Ačkoliv se tak jedná o sociální partnery, kteří přijali dané opatření, a nikoliv stát, jde o opatření v rozsahu působnosti směrnice, a proto musí být v souladu s ní.

Vyšší mzdu starších zaměstnanců německá vláda a vnitrostátní soud odůvodňují delší odbornou praxí a odměnou za věrnost podniku, ale také kompenzací údajných vyšších sociálních nároků. Co se týče sociálních nároků, zde Soudní dvůr EU oponuje, že není prokázána přímá souvislost mezi věkem zaměstnance a jeho finančními potřebami, naopak i mladý zaměstnanec může mít vyšší výdaje, než třeba starší svo-

bodný a bezdětný. Nejrelevantnějším důvodem legitimacy diference je však podle vlády zmíněná odborná praxe, protože zaměstnanci s brzkým nástupem nemají takovou odbornou praxi, kterou mají služebně starší zaměstnanci. Tento důvod i Soudní dvůr EU považuje za legitimní cíl a i podle jeho předchozí judikatury¹⁶⁸ je diference podle nabytých zkušeností oprávněná.

Obecně se kritérium odpracovaných let považuje za přiměřené, protože odpracované roky jsou spojené také s většími zkušenostmi v daném oboru, ovšem zde se jedná o zařazení do mzdové skupiny pouze na základě dosaženého věku, nikoliv podle dosažených zkušeností. Může tak nastat absurdní situace, kdy právě nastupujícímu zaměstnanci, který má 30 let a je bez jakékoliv praxe, bude náležet stejná mzda jako zaměstnanci, který nastoupil do podniku ve 21 letech, a nyní již má devítiletou praxi v oboru. Podle Soudního dvora EU tak dané opatření překračuje hranici přiměřenosti a nezbytnosti, kdy by mnohem vhodnější pro dosažení cíle bylo mzdové odlišení založit na odpracovaných letech, nebo přímo na získané praxi. Uvedené opatření tak porušuje zásadu zákazu diskriminace na základě věku.

4.2.2 Odůvodnění nepřímé diskriminace a zohlednění zájmu na dobrých pracovních vztazích

Další rozsudek Soudního dvora EU ze dne 28. 2. 2013 ve věci C-427/11, se tentokrát týkal diskriminace na základě pohlaví. Skupina pracovníků žalovala svého zaměstnavatele za diskriminaci, kdy část zaměstnanců pracovala na určených pracovních místech, převážně muži, a část zaměstnanců pracovalo na administrativních místech, výhradně ženy. Vnitrostátní soud potvrdil, že z důvodu rozdílného odměňování těchto dvou skupin docházelo k nepřímé diskriminaci, protože vyšel z předpokladu, že vykonávaly podobnou práci. Zaměstnavatel odůvodnil přidělování určených pracovních míst operativními potřebami, jejichž uspokojování muselo být poté odměněno na základě hodnoty pracovníků.

Soud položil Soudnímu dvoru EU prejudiciální otázky, zda je zaměstnavatel v případě zjevné nepřímé diskriminace povinen poskytnout odůvodnění přidělení zaměstnanců na daná pracovní místa, odůvodnění vyšší odměny vyplácené těmto zaměstnancům a nižší odměny vyplácené ostatním zaměstnancům. Další otázkou bylo také, zda jde při posu-

¹⁶⁸ Srov rozsudek Soudního dvora EU ze dne 3. 10. 2006 ve věci C-17/05, bod 34, nebo rozsudek Soudního dvora EU ze dne 18. 6. 2009 ve věci C-88/08, bod 47.

zování objektivního zdůvodnění nepřímé diskriminace možné zohlednit i zájem na zachování dobrých pracovních vztahů. Soudní dvůr EU k uvedenému konstatoval, že rozdíl v odměňování pracovníků oproti pracovníkům, kteří vykonávají stejnou práci, je v rozporu s unijním právem, pakliže není odůvodněn objektivními faktory, nesleduje legitimní cíl a dané opatření není přiměřené a nezbytné. Není důležité odůvodnění výše odměny vyplácené jednotlivým zaměstnancům nebo odůvodnění přidělení zaměstnanců do jednotlivých skupin, ale o odůvodnění samotného rozdílu v odměňování. Pokud je jedna skupina zaměstnanců, prezentována výhradně ženami, odměňována hůře, než jiná skupina, která je především mužská, přičemž obě tyto skupiny vykonávají práci stejné hodnoty, jedná se o zjevný případ diskriminace na základě pohlaví. Důležité pro posouzení jsou také statistické údaje, které musí být dostatečně spolehlivé, musí se týkat dostatečného počtu pracovníků a nesmí být vytvořeny účelově. Relevantnost statistických údajů musí posoudit vnitrostátní soud. Co se týče toho, zda je možné zohlednit při odůvodňování diskriminace také zájem na dobrých pracovních vztazích, Soudní dvůr EU zdůraznil, že podle judikatury musí ony objektivní důvody odpovídat skutečným potřebám zaměstnavatele.¹⁶⁹ Přestože lze zájem na dobrých pracovních vztazích zohlednit jako jeden z objektivních důvodů, nelze ho brát jako jediný základ odůvodnění. Zájem na dobrých pracovních vztazích je stále podřízen zákazů diskriminace a lze ho tedy brát v úvahu pouze v souvislosti s dalšími skutečnostmi, nikoliv však sám o sobě.

¹⁶⁹ Srov. rozsudek Soudního dvora EU ze dne 13. května 1986 ve věci 170/84, nebo rozsudek Soudního dvora EU ze dne 26. června 2001 ve věci C-381/99.

5 Možnosti ochrany zaměstnance

Zaměstnanec má nejprve možnost domáhat se ochrany přímo u zaměstnavatele, prostřednictvím svého nadřízeného nebo HR oddělení¹⁷⁰, v závislosti na organizační struktuře zaměstnavatele.¹⁷¹ Zaměstnavatel by měl, v rámci své zákonné povinnosti, zajišťovat rovné zacházení, mít zavedena preventivní opatření, ale také opatření zajišťující odhalení a vyšetření již vzniklých situací. Zaměstnanec se dále může obrátit na třetí osoby, zejména odborové organizace, a požádat je o pomoc s řešením problému. Zaměstnavatel je také povinen podle § 276 odst. 9 zákoníku práce případnou stížnost zaměstnance projednat s odborovou organizací nebo radou zaměstnanců, pokud o to zaměstnanec požádá.¹⁷² Dále má zaměstnanec právo podat stížnost k inspektorátu práce a poté se také může obrátit na soud se žalobou. Nicméně právní úprava nestanoví žádný závazný postup, tudíž je možné rovnou podat žalobu k soudu bez využití jakéhokoliv výše zmíněného řešení. Zaměstnanec má možnost se obrátit také na veřejného ochránce práv, který je dalším orgánem zabývajícím se diskriminačním jednáním.¹⁷³

Předtím, než proti závadnému jednání začne zaměstnanec podnikat nějaké kroky, by se měl ujistit, že svou odměnu porovnává se správným člověkem. Tzv. komparátor, tedy zaměstnanec, se kterým diskriminovaný zaměstnanec porovnává svoji odměnu, musí být zaměstnaný u stejného zaměstnavatele a vykonávat stejnou práci nebo práci stejné hodnoty. Soudní dvůr EU se zabýval případem, kdy zaměstnankyně porovnávala svou mzdu se svým předchůdcem, který pracoval před 4 měsíci na stejné pozici. Soudní dvůr EU tehdy uznal, že komparátor nemusí být současným zaměstnancem, aby bylo možné na základě jeho odměny určit nerovnost. To ovšem neznamená, že zaměstnavatel nemůže mít k rozdílné odměně objektivní důvody, jako třeba změnu ekonomické

¹⁷⁰Human Resources neboli lidské zdroje jsou jedním ze základních zdrojů podniku.

Oddělení lidských zdrojů má na starosti jejich získávání, stabilizování, motivování, rozvoj a optimální využívání v dané organizaci. Politika organizace by měla směřovat k jednotnému přístupu v jednání se zaměstnanci, odpovídat hodnotám společnosti a zásadám spravedlnosti. (srov. Urban, J. *Výkladový slovník řízení lidských zdrojů s anglickými ekvivalenty*. Praha: ASPI Publishing, 2004, s. 90, 131, 160.)

¹⁷¹Šimečková. *Zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích*, s. 236.

¹⁷²Janšová, M. *Diskriminace v pracovněprávních vztazích*. *Práce a mzdy*. 2018, č. 12, s. 24.

¹⁷³Šimečková. *Zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích*, s. 236–237.

situace. Ve stejném případě se Soudní dvůr EU vyjádřil také k otázce hypotetického srovnání, které označil za nepřijatelné.¹⁷⁴ Nicméně v současnosti, jak unijní tak české právo, uvádí v definici přímé diskriminace následující „Přímou diskriminací se rozumí takové jednání [...], kdy se s jednou osobou zachází méně příznivě, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou [...]“¹⁷⁵. Z uvedeného tak jednoznačně vyplývá, že diskriminaci lze dovést i z hypotetické situace, kdy „by se zacházelo“ s někým ve srovnatelné situaci jinak.¹⁷⁶

5.1 Ochrana podle antidiskriminačního zákona

Podle antidiskriminačního zákona má zaměstnanec právo na to, aby bylo upuštěno od diskriminace, odstraněny následky, a také na přiměřené zadostiučinění. V případě, že daným jednáním byla snížena dobrá pověst nebo důstojnost osoby je také možné se domáhat náhrady nemajetkové újmy. Zaměstnanec má tedy možnost podat na zaměstnavatele žalobu u okresního soudu.¹⁷⁷

Antidiskriminační zákon by měl být vykládán v souladu s evropskými směrnici¹⁷⁸, a to tak, že sankce za porušení zákazu diskriminace by měly plnit především sankční a preventivní účinek. Uložená sankce by měla zaměstnavatele odrazovat od toho, aby jednal se zaměstnanci diskriminačně. Některé výklady ovšem podle Tomšeje odporují těmto závěrům a jsou tak jednoznačně v rozporu s unijním právem.¹⁷⁹ Také podle judikatury Soudního dvora EU musí být sankce za porušení práva EU dostatečně účinné, odrazující, ale i přiměřené, a zároveň povinnosti vy-

¹⁷⁴Srov. rozsudek Soudního dvora EU ze dne 27. 3. 1980 ve věci 129/79.

¹⁷⁵ Srov. článek 2 písm. a) směrnice 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, článek 2 odst. 2 písm. a) ve znění „je s jednou osobou zacházeno z důvodu rasy nebo etnického původu méně příznivým způsobem, než je, bylo nebo by bylo s jinou osobou ve srovnatelné situaci“ směrnice Rady 2000/43/ES ze dne 29. června 2000, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ nebo § 2 odst. 3 antidiskriminačního zákona.

¹⁷⁶ Havelková. *Rovnost v odměňování žen a mužů*, s. 80–81.

¹⁷⁷ Šimečková. *Zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích*, s. 236–237.

¹⁷⁸ Tato povinnost vyplývá z rozsudku Soudního dvora EU ze dne 26. 2. 1986 ve věci 152/84

¹⁷⁹ Tomšej. *Diskriminace na pracovišti*, s. 138.

plývající ze směrnic nesmí být penalizovány mírněji, než stanoví vnitrostátní právo v obdobných případech.¹⁸⁰

5.1.1 Právo na upuštění od diskriminace

Práva domáhat se upuštění od neoprávněných zásahů lze využít pouze tehdy, kdy tyto zásahy stále trvají a zaměstnanec má strach z jejich opakování, což potvrdila i judikatura Nejvyššího soudu¹⁸¹. Žalobce tak podá zdržovací žalobu, ve které musí popsat, v čem spatřuje diskriminaci a jakých zásahů se má žalovaný zdržet. Tento nárok lze tedy uplatnit jen v případech, kdy je dotčený zaměstnanec se zaměstnavatelem stále v pracovním poměru, nikoliv tam, kde byl již ukončen a žádné další závadné jednání tak nehrozí.¹⁸²

5.1.2 Právo na odstranění následků jednání

Odstranění následků jednání se naopak může žalobce domáhat jak za trvání pracovního poměru, tak po jeho skončení. Podmínkou však je, že následky musí přetrvávat v době rozhodování soudu, bez ohledu na to, zda přetrvává porušování rovného zacházení. Žalobce v tomto případě navrhne způsob odstranění následků, který musí být přiměřený porušení práv a povinností a odpovídat jejich povaze a rozsahu.¹⁸³

5.1.3 Právo na přiměřené zadostiučinění

Přiměřené zadostiučinění by mělo sloužit ke zmírnění nepříznivých následků nerovného zacházení. Takové zadostiučinění může spočívat ve zveřejnění omluvy v tisku apod.¹⁸⁴ Na tento druh morální satisfakce by měl žalobci vzniknout nárok vždy, ať už podal restituční nebo zdržovací žalobu.¹⁸⁵ Sama omluva je způsobilá efektivně splnit svou úlohu pouze v případě, že bude zveřejněna, bez ohledu na to, zda diskriminační jed-

¹⁸⁰ Srov rozsudek Soudního dvora EU ze dne 10. 4. 1984 ve věci 14/83.

¹⁸¹ Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18. 12. 2014, sp. zn. 21 Cdo 4429/2013.

¹⁸² Šimečková. *Zákaz diskriminace v pracovních vztazích*, s. 237–238.

¹⁸³ *Ibid.*, s. 238.

¹⁸⁴ *Ibid.*, s. 239.

¹⁸⁵ Strupek, D. Komentář k § 10 - Soudní ochrana. In: Kvasnicová, J., Šamánek, Jiří., A kol. (eds). *Antidiskriminační zákon: Komentář*. 2015. Praha: Wolters Kluwer, Systém ASPI. https://www.aspi.cz/products/lawText/13/44937/1/2#c_136517 bod 34

nání proběhlo za účasti veřejnosti nebo v soukromí, to totiž pro závažnost není rozhodující. V rozsudku okresního soudu v Ostravě ze dne 8. 3. 2018, sp. zn. 85 C 60/2016, uložil soud zaměstnavateli, který porušil zásadu rovného zacházení, aby rozeslal omluvu zaměstnancům fakulty, na které poškozená zaměstnankyně pracovala. Zaměstnankyně ovšem žádala také o zveřejnění na webových stránkách fakulty, což jí soud zamítl s argumentem, že k jednání došlo v rámci fakulty a taková omluva je tak dostačující.¹⁸⁶ Podle Tomšeje toto rozhodnutí odporuje požadavku, aby opatření proti diskriminaci plnilo především funkci sankční a preventivní.¹⁸⁷ Jedině zveřejněním omluvy bude zaměstnavatel dostatečně potrestán, a zároveň to odradí ostatní zaměstnavatele před podobným jednáním

Žalobce může spatřovat zadostiučinění také v tom, že mu soud dá za pravdu, že s ním bylo nerovně zacházeno v rozporu se zákonem. Tento názor nicméně nesdílí Nejvyšší soud, protože toto přiměřené zadostiučinění má zaměstnanci poskytnout zaměstnavatel, nikoliv soud, přestože například verdiktem ESLP zadostiučinění dosáhnout lze.¹⁸⁸

5.1.4 Právo na náhradu nemajetkové újmy v penězích

Pokud by ovšem přiměřené zadostiučinění nebylo dostačující, lze požadovat podle § 10 odst. 2 antidiskriminačního zákona náhradu újmy v penězích za podmínky, že byla snížena dobrá pověst nebo důstojnost osoby, případně její vážnost ve společnosti. Podle Nejvyššího soudu se závažnost snížení důstojnosti a vážnosti ve společnosti posuzuje podle toho, zda by nemajetkovou újmu pocítovala v dané situaci jako závažnou každá fyzická osoba nacházející se ve stejné situaci.¹⁸⁹

Materiální satisfakce nemajetkové újmy je ovšem pouze výjimka a nejzazší řešení dané situace, pokud nebude dostatečné jiné řešení. Takový výklad je ovšem v rozporu s antidiskriminačními evropskými směrnici¹⁹⁰ judikaturou Soudního dvora EU.¹⁹¹

¹⁸⁶ Srov. rozsudek Okresního soudu v Ostravě ze dne 8. 3. 2018, sp. zn. 85 C 60/2016.

¹⁸⁷ Tomšeje. *Diskriminace na pracovišti*, s. 138.

¹⁸⁸ Kühn, Z. Komentář k § 10. In: Boučková, P. et al. (eds). *Antidiskriminační zákon. Komentář*. 2016. Praha: C. H. Beck, s. 247.

¹⁸⁹ Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 7. 10. 2009, sp. zn. 30 Cdo 4431/2007.

¹⁹⁰ Čl. 15 směrnice č. 2000/43, čl. 17 směrnice č. 2000/78, čl. 25 směrnice č. 2006/54 požadují účinnost, přiměřenost a odrazující charakter sankcí.

¹⁹¹ Srov. např. rozsudek Soudního dvora EU ze dne 10. 4. 1984 ve věci 14/83.

Podle Kühna je na místě eurokonformní výklad, díky kterému by potom ustanovení § 10 odst. 2 antidiskriminačního zákona bylo vykládáno obdobně jako ustanovení § 2956 a § 2957 občanského zákoníku.¹⁹² Podle zprávy veřejného ochránce práv však soudy eurokonformně nepostupují a poskytují náhradu nemajetkové újmy v penězích, pouze pokud jiné nároky nejsou dostatečné.¹⁹³

5.1.5 Náhrada majetkové újmy

Náhrada majetkové škody, například rozdíl v odměně, není antidiskriminačním zákonem upravena, zaměstnanec ji může ovšem uplatnit na základě ustanovení občanskoprávních předpisů.¹⁹⁴ Bude se jednat typicky o § 265 zákoníku práce.

5.2 Právní prostředky podle občanského zákoníku

Podle § 2956 občanského zákoníku má škůdce při vzniku povinnosti odčinit člověku újmu na jeho přirozeném právu, nahradit škodu i nemajetkovou újmu, kterou tím způsobil. Za nemajetkovou újmu se považují také duševní útrapy. Způsob a výše přiměřeného zadostiučinění musí být podle § 2957 určeny tak, aby byly odčiněny i okolnosti zvláštního zřetele hodné. Jimi jsou úmyslné způsobení újmy, zvláště způsobení újmy s použitím lsti, pohrůžky, zneužitím závislosti poškozeného na škůdci, násobením účinků zásahu jeho uváděním ve veřejnou známost, nebo v důsledku diskriminace poškozeného se zřetelem na jeho pohlaví, zdravotní stav, etnický původ, víru nebo i jiné obdobně závažné důvody. Tato ustanovení se použijí v občanskoprávních sporech a poškozený má podle nich větší šanci získat přiměřené zadostiučinění v penězích, než podle antidiskriminačního zákona. Nicméně pokud daný případ spadá do působnosti antidiskriminačního zákona, musí se rozhodovat podle něj, nikoliv podle ustanovení občanského zákoníku.¹⁹⁵

¹⁹² Kühn. *Komentář k § 10*, s. 389.

¹⁹³ Veřejný ochránce práv. Výroční zpráva o ochraně před diskriminací 2017 [online]. *ochran-
ce.cz*. 2018 [cit. 13. 6. 2023]. https://www.ochrance.cz/dokument/2017/Vyrocní_zpráva_o_ochrane_pred_diskriminaci_2017.pdf

¹⁹⁴ Tomšej. *Diskriminace na pracovišti*, s. 139–140.

¹⁹⁵ Šimečková. *Zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích*, s. 241.

5.3 Právní prostředky ochrany podle zákona o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů a podle zákona o vojácích z povolání

Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů má vlastní úpravu obrany pro zaměstnance v § 77 odst. 9. Uvedené ustanovení obsahuje právo příslušníka domáhat se u soudu, aby bylo upuštěno od porušování práv a povinností vyplývajících z rovného zacházení, aby byly odstraněny jeho následky a aby mu bylo dáno přiměřené zadosťučnění. Ovšem toto neplatí, pokud k porušení došlo rozhodnutím služebního funkcionáře. O tom, zda se příslušník stal obětí nerovného zacházení, rozhoduje služební funkcionář podle části dvanácté výše uvedeného zákona. Takové rozhodnutí je pak správní rozhodnutí, a pokud v jeho důsledku došlo k nerovnému zacházení, je možné se obrátit na správní soudy s žalobou.

Vojáci z povolání mají v zákoně o vojácích z povolání také zvláštní úpravu v § 2 odst. 5, podle kterého v případě, že dojde k porušení rovného zacházení s vojáky nebo k nežádoucímu sexuálnímu chování při výkonu služby, má voják právo se domáhat, aby bylo upuštěno od tohoto jednání a aby byly odstraněny důsledky tohoto jednání. Je tak zcela vynecháno právo na přiměřené zadosťučnění, nebo právo na náhradu újmy, tyto nároky se tedy budou řídit podle antidiskriminačního zákona. Při diskriminaci rozhodnutím služebního funkcionáře se postupuje obdobně jako podle zákona o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, tedy žalobou ve správním soudnictví.¹⁹⁶

5.4 Dokazování v případech diskriminace nebo porušení rovného zacházení

Zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád obsahuje ustanovení § 133a, které má za důsledek přenesení důkazního břemene v případě diskriminace v pracovněprávní oblasti na základě pohlaví, rasového nebo etnického původu, náboženství, víry, světového názoru, zdravotního postižení, věku anebo sexuální orientace. Uvedené sdílené důkazní břemeno v praxi znamená to, že zaměstnanec musí nejprve dokázat, že

¹⁹⁶ Ibid., s. 240–242.

k tvrzenému nerovnému zacházení došlo¹⁹⁷ a případně také to, že zaměstnavatel o diskriminačním důvodu mohl vědět. Pokud je zaměstnanec úspěšný, druhým krokem je dokazování, zda byl důvodem nerovnosti skutečně tvrzený diskriminační důvod. A zde se důkazní břemeno obrací a je na zaměstnavateli, aby prokázal, že k nerovnému jednání měl legitimní a rozumný důvod, nikoliv diskriminační, případně také to, že k nerovnému zacházení nedošlo.¹⁹⁸

5.5 Právní prostředky ve správním právu podle zákona o inspekci práce

Zaměstnanec může v případě, že zaměstnavatel porušuje zásadu rovného odměňování podat podnět k provedení kontroly na místně příslušném oblastním inspektorátu práce.¹⁹⁹ Pokud inspektorát zjistí skutečnosti, které nasvědčují tomu, že byl spáchán přestupek, zahájí správní řízení ve kterém má ovšem zaměstnavatel právo nahlížet do spisu a dozví se tak, jestli inspektorát jednal na podnět konkrétního zaměstnance. Zaměstnanec, který podal podnět, ale není účastníkem řízení a nemůže proto navrhnout důkazy, ani se bránit proti rozhodnutí inspektorátu.²⁰⁰ Inspekce práce může poté zaměstnavateli vymezit pokutu, podle zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o inspekci práce“). Podle § 11 odst. 1 písm. a) zákona o inspekci práce se fyzická osoba dopustí přestupku tím, že nezajistí rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o odměňování za práci, dále také podle § 11 odst. 1 písm. b) zákona o inspekci práce, pokud diskriminuje zaměstnance. Za uvedené jednání je možné uložit pokutu do výše 1 milionu korun. Přestupky právnických osob jsou shodně uvedeny v § 24 zákona o inspekci práce.

Státní úřad inspekce práce vydává v souladu s § 4 odst. 2 písm. d) zákona o inspekci práce každý rok Roční souhrnnou zprávu o výsledcích kontrolních akcí. Podle zprávy z roku 2022 provedly orgány inspekce práce za minulý rok v oblasti rovného zacházení a dodržování zákazu

¹⁹⁷ srov. Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 3. 7. 2012, sp. zn. 21 Cdo 572/2011 nebo náleží Ústavního soudu ze dne 26. 4. 2006, sp. zn. Pl. ÚS 37/04

¹⁹⁸ Tomšej. *Diskriminace na pracovišti*, s. 142–143.

¹⁹⁹ Státní úřad inspekce práce. Podání podnětu [online]. *suiip.cz* [cit. 11. 6. 2023]. <https://www.suiip.cz/web/suiip/podani-podnetu>

²⁰⁰ Tomšej. *Diskriminace na pracovišti*, s. 149.

diskriminace na pracovišti celkem 612 kontrol. Napříč veškerou kontrolní činností v roce 2022 bylo učiněno celkem 125 zjištění, jež svým obsahem spadala do oblasti nerovného zacházení a dodržování zákazu diskriminace. Tento počet zjištění byl konstatován při 101 kontrolách. U jedné kontroly může být konstatováno více zjištění vztahujících se k předmětné oblasti.²⁰¹ Z těchto zpráv také vyplývá, že minimálně v posledních třech letech byla diskriminace zjištěna nejčastěji právě v oblasti odměňování. Nejčastější formou zjištěné diskriminace v odměňování byly tzv. benefity, příspěvky nebo bonusy za docházku, tedy odměna za to, že zaměstnanec nezmešká v průběhu měsíce žádnou směnu. Inspektorát práce tento typ odměny vyhodnotil jako diskriminační, protože znevýhodňuje zaměstnance z důvodu zdravotního stavu, nebo z důvodu povinností k rodině, mateřství nebo otcovství.²⁰²

K činnosti inspektorátu práce se nezdá, že vyjadřuje také veřejný ochránce práv. Například ve zprávě z roku 2018²⁰³, vytkl inspektorátu, že se nezabýval složitostí a náročností práce a nezjišťoval tak, zda byla dodržena zásada stejné odměny za stejnou práci v případě, kdy byla zaměstnavatelem jednostranně snížena mzda. Také dle dřívější zprávy z roku 2015²⁰⁴ inspektorát dostatečně neporovnal tarifní skupiny za-

²⁰¹ Státní úřad inspekce práce. Roční souhrnná zpráva o výsledcích kontrolních akcí Státního úřadu inspekce práce za rok 2022 [online]. *suiip.cz*. 2023 [cit. 11. 6. 2023]. https://www.suiip.cz/documents/20142/43684/SUIP_souhrnna_zprava_o_vysledcich_kontrolnich_akci_za_rok_2022.pdf

²⁰² Ibid.; Státní úřad inspekce práce. Roční souhrnná zpráva o výsledcích kontrolních akcí Státního úřadu inspekce práce za rok 2021 [online]. *suiip.cz*. 2022 [cit. 11. 6. 2023]. https://www.suiip.cz/documents/20142/43684/suiip_rocni-souhrnna-zprava-o-vysledcich-kontrolnich-akci-za-rok-2021.pdf; Státní úřad inspekce práce. Roční souhrnná zpráva o výsledcích kontrolních akcí Státního úřadu inspekce práce za rok 2020 [online]. *suiip.cz*. 2021 [cit. 11. 6. 2023]. https://www.suiip.cz/documents/20142/43684/suiip_rocni-souhrnna-zprava-o-vysledcich-kontrolnich-akci-za-rok-2020.pdf

²⁰³ Veřejný ochránce práv. Zpráva o šetření, sp. zn. 8205/2016/VOP [online]. *ochrance.cz*. 2018 [cit. 15. 6. 2023]. <https://www.ochrance.cz/uploads-import/ESO/8205-16-JF-1-final.pdf>

²⁰⁴ Veřejný ochránce práv. Zpráva o šetření, sp. zn. 4130/2014/VOP [online]. *ochrance.cz*. 2015 [cit. 15. 6. 2023]. https://www.ochrance.cz/uploads-import/ESO/4130_2014_VP_Z18.pdf

městnanců mezi sebou a nemohl tak dostatečně ověřit, zda k porušení rovného odměňování nedošlo.

Inspekce práce těmito způsoby přispívá k dodržování zásady rovného zacházení na pracovišti a ke zvýšení povědomí zaměstnanců a zaměstnavatelů o právech a povinnostech. Přestože orgány inspekce práce nemohou přiznat zaměstnancům finanční odškodnění, může případné rozhodnutí o spáchání přestupku zvýšit šance zaměstnance prokázat nerovné zacházení v případném soudním řízení.²⁰⁵

5.6 Ochrana oznamovatelů protiprávního jednání

Dne 1. 8. 2023 nabude účinnosti zákon č. 171/2023 Sb., o ochraně oznamovatelů, který by měl napomocť vytvořit přívětivější prostředí pro zaměstnance, kteří chtějí nahlásit zakázané jednání na pracovišti. Podle tohoto zákona musí každý zaměstnavatel s alespoň 50 zaměstnanci zřídit vnitřní oznamovací systém (nebo ho v případě do 249 zaměstnanců sdílet s jiným povinným subjektem). Oznámení by mělo obsahovat informace o protiprávním jednání, k němuž buď již došlo, nebo teprve má dojít, a jedná se o trestný čin, přestupek s horní hranicí pokuty minimálně 100 000 Kč, porušení tohoto zákona, anebo jiných právních předpisů nebo předpisů EU ve vybraných oblastech (např. finanční služby, daně, ochrany spotřebitele, ochrany životního prostředí a další viz §2 odst. 1 písm. d) zákona o ochraně oznamovatelů)

Zaměstnanec si navíc může vybrat, zda oznámení učiní prostřednictvím vnitřního systému zaměstnavatele, nebo systému Ministerstva spravedlnosti. Zaměstnavatel má dále povinnost způsobem umožňujícím dálkový přístup uveřejnit informace o možnosti využití vnitřního oznamovacího systému a systému ministerstva. Lze zaměstnavateli doporučit, aby zajistil školení pro zaměstnance nebo vytvořil vnitřní předpis, který zajistí dostatečnou informovanost potenciálních oznamovatelů. Zaměstnanec je také chráněn proti odvetným opatřením, která mu případně po oznámení mohou hrozit a jejich demonstrativní výčet uvedený v § 4 zákona o ochraně oznamovatelů obsahuje například rozvázání pracovního poměru, snížení odměny za práci nebo nepřiznání osobního příplatku, změna pracovní doby apod. Pokud by zaměstnanci byla takovým opatřením způsobena újma, má také právo na přiměřené zadosťučnění.

²⁰⁵ Šimečková. *Zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích*, s. 252.

Před zaměstnavateli nicméně stojí důležitá výzva při výběru správné tzv. „příslušné osoby“, která bude dané oznámení posuzovat. Tato osoba by měla mít dostatečné odborné znalosti, protože bude pouze na jejím uvážení, zda popsané jednání naplňuje znaky činu popsaného v tomto zákoně. Tato osoba má totiž i povinnost mlčenlivosti o skutečnostech, o kterých se v souvislosti s touto činností dozví, a neměla by proto ani provádět žádné konzultace. Po vyhodnocení oznámení poté navrhne zaměstnavateli přijetí vhodných opatření k nápravě nebo předejití protiprávního stavu.

Problém skutečné efektivity dané úpravy by mohl spočívat v absenci jasně stanovené povinnosti přijímat anonymní oznámení. V důsledku toho existuje riziko, že celý proces se zmaří, neboť jednotlivci se budou zdráhat oznámit své poznatky z obav před odhalením své totožnosti.²⁰⁶

5.7 Veřejný ochránce práv

Veřejný ochránce práv podle § 21b zákona č. 349/1999 Sb., o Veřejném ochránci práv přispívá k prosazování práva na rovné zacházení. Od roku 2009 je národním orgánem pro rovné zacházení a ochranu před diskriminací. Pomáhá obětem tím, že jim poskytuje metodickou pomoc při podávání návrhů na zahájení řízení. Dále také provádí výzkumy a zveřejňuje zprávy ohledně diskriminace, čímž napomáhá k osvětě veřejnosti o této problematice. V neposlední řadě také vydává doporučení k otázkám souvisejícím s diskriminací.²⁰⁷ Veřejný ochránce práv sice nemůže o sporu závazně rozhodnout, ani zastupovat zaměstnance před soudem, stranám sporu však poskytne analýzu případu a doporučení vyřešení situace. Zpráva veřejného ochránce práv ve prospěch zaměstnance může zvýšit pravděpodobnost výhry před soudem, nevýhodou však je, že rozhodování je časově náročné.²⁰⁸

V roce 2015 vypracovali poslanci návrh zákona, který by veřejnému ochránci práv dával pravomoc podávat tzv. veřejné žaloby v diskriminačních sporech, které mají širší společenský význam. Návrh

²⁰⁶ Chvátalová, D. Ochrana oznamovatelů v České republice [online]. *Právní prostor*. 6. 6. 2023 [cit. 23. 6. 2023]. <https://www.pravniprostor.cz/clanky/ostatni-pravo/ochrana-oznamovatelu-v-ceske-republice>

²⁰⁷ Hájková. *Zákaz diskriminace a rovné zacházení v pracovněprávních vztazích v ČR a ve vybraných zemích EU*, s. 55.

²⁰⁸ Tomšej. *Diskriminace na pracovišti*, s. 143.

zákonu se dostal v Poslanecké sněmovně do třetího čtení, na počátku roku 2017 byl však stažen.²⁰⁹ Aktuálně tak Veřejný ochránce práv může podle ustanovení § 66 odst. 3 zákona č. 150/2002 Sb., soudního řádu správního podávat žalobu ve veřejném zájmu (tzv. *actio popularis*) pouze proti rozhodnutí správního orgánu v řízeních před správními soudy

Evropská komise ve svém doporučení 2018/951 ze dne 22. června 2018 o normách pro orgány pro rovné zacházení vyzývala členské státy, aby umožnily orgánům pro rovné zacházení zastupovat oběti diskriminace u soudu. Senát ovšem tuto změnu odmítl s tím, že je tento požadavek neslučitelný s nestranností a nezávislostí veřejného ochránce práv.²¹⁰

5.8 Právnícké osoby založené na ochranu práv obětí diskriminace

Domáhat se ochrany před diskriminací u soudu mohou v současné době pouze konkrétní oběti diskriminace, které byly takovým jednáním dotčeny. V roce 2019 byl podán návrh zákona, aby žaloby ve veřejném zájmu, které mají celospolečenský význam, mohly podávat i právnícké osoby, které byly na ochranu práv obětí diskriminace založeny. Projednávání návrhu zákona bylo ukončeno s koncem volebního období ještě před prvním čtením.²¹¹ Tyto právnícké osoby mají tak pouze práva podle § 11 antidiskriminačního zákona, a to poskytování informací o možnostech právní pomoci a součinnost při sepsání nebo doplnění návrhů a podání a podávání podnětů k provedení kontroly, případně k zahájení správního řízení.

²⁰⁹ Parlament České republiky, Poslanecká sněmovna. *Sněmovní tisk 379: Novela z. o Veřejném ochránci práv - EU*. <https://www.psp.cz/sqw/historie.sqw?o=7&t=379>

²¹⁰ Česká tisková kancelář. Senát odmítl pravomoc ombudsmana zahájit soudní řízení za účelem řešení diskriminace [online]. *Česká justice*. 30. 3. 2023 [cit. 11. 6. 2023]. <https://www.ceska-justice.cz/2023/03/senat-odmitl-pravomoc-ombudsmana-zahajit-soudni-rizeni-za-ucelem-reseni-diskriminace/>

²¹¹ Parlament České republiky, Poslanecká sněmovna. *Sněmovní tisk 424: Novela z. - antidiskriminační zákon*. 2017. <https://www.psp.cz/sqw/historie.sqw?o=8&t=424>

6 Návrhy de lege ferenda

6.1 Právní úprava

Stát je tím hlavním aktérem, který by měl prostřednictvím předpisů, opatření a rozhodování určovat pravidla a mantinely, motivovat zaměstnavatele k dodržování rovného odměňování a zákazu diskriminace a ovlivňovat postavení znevýhodněných skupin na trhu práce.²¹²

Jedním z hlavních nedostatků právní úpravy je její nejednoznačnost ve vztahu k využití právních prostředků obrany podle antidiskriminačního zákona i pokud jde o důvody uvedené pouze v zákoníku práce. Zároveň také vyvstává otázka, zda se použijí tyto prostředky obrany i v případě, kdy se nebude jednat o diskriminační jednání, ale pouze jednání nerovné. V tomto směru je nutné zpřesnit § 17 zákoníku práce, nejlépe tak, že se tyto právní prostředky vztahují i na diskriminační důvody, které uvádí zákoník práce. Zároveň by bylo vhodné na stejném místě v zákoníku práce dát zaměstnanci návod, jak se bránit proti nerovnému zacházení bez diskriminačního důvodu.

Podle Hájkové by dále bylo na místě v antidiskriminačním zákoně oddělit úpravu diskriminačních důvodů od definice přímé diskriminace. Taková úprava totiž není příliš vhodná právě s ohledem na to, že zákoník práce obsahuje vlastní diskriminační důvody a zároveň odkazuje na definice diskriminace obsažené v antidiskriminačním zákoně.²¹³ Jde tak o velmi nešťastné spojení dvou zákonů, které je nejednoznačné, a může jen přispívat ke sporům zmíněným v předchozím odstavci.

Hájková dále doporučuje, a s tím se ztotožňuji, aby byl doplněn § 5 odst. 2 antidiskriminačního zákona o demonstrativní výčet opatření, která zajistí účinnou ochranu před diskriminací.²¹⁴ Jako příklad uvádí § 12 německého zákon o rovném zacházení Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, který obsahuje povinná preventivní opatření, jako vyvěšení předmětných ustanovení, školení všech zaměstnanců v dané oblasti, zavedení interního kodexu chování apod.²¹⁵ Vhodné by bylo také,

²¹² Havelková. *Rovnost v odměňování žen a mužů*, s. 135.

²¹³ Hájková. *Zákaz diskriminace a rovné zacházení v pracovněprávních vztazích v ČR a ve vybraných zemích EU*, s. 134.

²¹⁴ *Ibid.*

²¹⁵ *Ibid.*, s. 86–87.

podle mého názoru, stanovení povinnosti zaměstnavatelů vypracovat vnitřní předpis pro postup v případě stížnosti na diskriminaci.

6.2 Problematika soudní ochrany

Další změna právní úpravy by se měla zaměřit na podporu zaměstnanců při obraně proti diskriminaci a nekladení překážek, které by je mohly spíše demotivovat. Rovnost a zákaz diskriminace patří mezi základní pilíře spravedlivého právního státu a mělo by být jeho cílem co nejvíce odstranit jejich porušování. Je však potřeba nejprve odhalit viníky a poté je potrestat, čehož ale lze dosáhnout pouze v případě, že oběti se na stát obrátí a budou mít zájem, daný problém soudně řešit.

Zaměstnanec je v současné době od řešení však spíše odrazován, pokud se totiž rozhodne protizákonné jednání zaměstnavatele řešit, hrozí mu odvetná opatření ze strany zaměstnavatele, ztížená možnost najít nové zaměstnání, a může to mít dopad také na jeho vnímání ve společnosti.²¹⁶ Soudní spory zaměstnanci podle průzkumu vidí jako časově i finančně náročné s nejistým výsledkem a často minimálním přínosem v případě vítězství. Zaměstnanci si často chtějí pracovní místo udržet, což by po skončení soudního sporu už nebylo ani pro jednu stranu příjemné setrvat v pracovním poměru a dochází tak často k ukončení dohodou.²¹⁷ Ze zpráv Státního úřadu inspekce práce vyplývá, že zaměstnanci nejsou příliš ochotní spolupracovat s úřadem a mají strach mluvit o vztazích na pracovišti, mnohdy dochází také ke zkreslování informací.²¹⁸ Právní úprava by se tak dle mého názoru měla zaprvé co nejvíce zjednodušit, a zároveň zaměstnanci nabídnout něco, co převáží zmíněná negativa, která běžně z této situace plynou.

Jedním z hlavních demotivačních znaků je tedy finanční nákladnost řízení, přičemž odrazující může být jak výše soudního poplatku, tak další náklady, které ani v případě úspěšnosti nebudou zcela uhrazeny (např. náklady na advokáta nad rámec přiznané úhrady nákladů řízení neúspěšné strany). Přesto, že už je v současnosti výše poplatku

²¹⁶ Havelková. *Rovnost v odměňování žen a mužů*, s. 117.

²¹⁷ Ministerstvo práce a sociálních věcí. Po stopách nerovné odměny Kvalitativní analýza nerovností v příjmech žen a mužů [online]. *rovnaodmena.cz*. 2020, s. 49–50 [cit. 13. 6. 2023]. <https://www.rovnaodmena.cz/www/img/uploads/545fe484c.pdf>

²¹⁸ Státní úřad inspekce práce. *Roční souhrnná zpráva o výsledcích kontrolních akcí Státního úřadu inspekce práce za rok 2022*.

v případě ochrany před diskriminací stanovena na 1. 000 Kč²¹⁹, bylo by vhodné diskriminační spory, jelikož se jedná o velice citlivé téma, od poplatků zcela osvobodit. Usnadnil by se tak všem lidem přístup ke spravedlnosti a zajistila by se jejich účinná ochrana.

Problém finanční nákladnosti řízení by mohl jednoduše změnit fakt, že by oběť měla v případě výhry vysokou pravděpodobnost získání finanční kompenzace ve formě náhrady nemajetkové újmy.²²⁰ Přiměřené zadostiučinění v penězích plní také funkci odměny žalobce, který se nebál jít do nepříjemného soudního sporu a byl úspěšný, čímž přispěl k uplatnění preventivní funkce práva.²²¹ Vyšší pravděpodobnosti získání finančního odškodnění však brání znění antidiskriminačního zákona, který ve svém ustanovení § 10 odst. 2 označuje finanční kompenzaci pouze za jakousi výjimečnou situaci v případech, kdy jiné zjednání nápravy nepostačuje a došlo ke snížení dobré pověsti, důstojnosti nebo vážnosti ve společnosti ve značné míře. Nehledě na to, že lze říct, že jakákoliv diskriminace je již z podstaty věci zásahem do lidské důstojnosti, třebaže se o tomto jednání nikdo nedozví. Stanovení této výjimky je nevhodné a náhrada újmy v penězích by tak měla být přiznána vždy, kdy je navrhována a diskriminace je prokázána.²²²

Kromě toho je zmíněné ustanovení, jak bylo zmíněno již v podkapitole 5.1.4, v rozporu s evropskými antidiskriminačními směrnici.²²³ Podle těchto směrnic není podstatné, zda byla snížena dobrá pověst, důstojnost nebo poškozena vážnost osoby, ale zda je náprava způsobilá poskytnout žalobci skutečnou a účinnou ochranu a zda má skutečný odrazující a odstrašující vliv na zaměstnavatele. V řadě případů ke splnění těchto podmínek nepostačí pouhé zadostiučinění podle § 10 odst. 1, ale bude zapotřebí poskytnout i náhradu v penězích.²²⁴ Protože jediné hrozba vyplacení sankční částky zaměstnanci může mít dostatečně odrazující vliv na zaměstnavatele, aby se podobného diskriminačního jednání nedopouštěl. Dalším problémem je skutečnost, že právní úprava v antidiskriminačním zákoně je méně příznivá, než právní úprava obsažená v občanském zákoníku. Podle judikatury Soudního dvora EU

²¹⁹ Příloha k zákonu č. 549/1991 Sb. o soudních poplatcích, ve znění pozdějších předpisů, bod 40.

²²⁰ Tomšej. *Diskriminace na pracovišti*, s. 139.

²²¹ Kühn. *Komentář k § 10*, s. 369–405.

²²² Havelková. *Rovnost v odměňování žen a mužů*, s. 131.

²²³ Tomšej. *Diskriminace na pracovišti*, s. 138–139.

²²⁴ Kühn. *Komentář k § 10*, s. 247–248.

není možné, aby měly oběti diskriminace menší šanci domoci se finanční náhrady, než oběti v rámci jiných sporů, které se budou řešit podle občanského zákoníku.²²⁵ Způsob a výše zadostiučinění by se proto měl určit, aby byly odčiněny i okolnosti zvláštního zřetele hodné, jak to v současnosti upravuje občanský zákoník²²⁶ Je tak podle Kühna potřeba uvedené ustanovení vykládat eurokonformně a v podstatě tak vymazat rozdíly mezi § 10 odst. 2 antidiskriminačního zákona a § 2956 a § 2957 občanského zákoníku.²²⁷

Dalším prvkem, který by mohl povzbudit zaměstnance k obraně proti diskriminaci, by mohlo být zakomponování možnosti náhrady majetkové újmy mezi ostatní nároky do antidiskriminačního zákona. Rozhodně by to bylo pro zaměstnance jednodušší pro orientaci ve svých nárocích, protože znění zákona samo o sobě může působit tak, že na náhradu majetkové újmy v takovém případě ani není nárok. Bylo by vhodné minimálně uvést odkaz na zákon, dle kterého se bude nárok na majetkovou újmu řídit.

Jako poslední lze zmínit také možnou důkazní nouzi zaměstnance při dokazování, že k nerovnému zacházení dochází. Občanský soudní řád sice upravuje sdílené důkazní břemeno, nicméně na zaměstnanci podle judikatury²²⁸ stále leží břemeno tvrzení, že je s ním zacházeno oproti ostatním nerovně.

Zaměstnanec má však ztíženou možnost zjištění vyplacených odměn ostatním zaměstnancům a je zde tedy velice asymetrické vztah, který by měl být soudy zohledněn. Zaměstnavatel se může snažit bránit úniku informací o výši odměn a tato snaha, společně například s doložkami mlčenlivosti²²⁹ o výši odměny, by měla být brána jako jedna ze skutečností nasvědčující tomu, že k nějakému nerovnému zacházení dochází.²³⁰

²²⁵ Srov. rozsudek Soudního dvora EU ze dne 10. 4. 1984 ve věci 14/83.

²²⁶ Havelková. *Rovnost v odměňování žen a mužů*, s. 131.

²²⁷ Kühn. *Komentář k § 10*, s. 250.

²²⁸ Srov. podkapitola 5.4.

²²⁹ Tyto doložky jsou však většinou neplatné, více v podkapitole 6.4

²³⁰ Havelková. *Rovnost v odměňování žen a mužů*, s. 124–125.

6.3 Možnosti veřejného ochránce práv

Rozhodně k užítku by mohla být již zmiňovaná možnost zavedení institutu tzv. veřejné žaloby pro veřejného ochránce práv, který by poté mohl v případech, kdy bylo diskriminačním jednáním poškozeno více osob, nebo by hrozilo vážné poškození veřejného zájmu, podat žalobu sám. Díky zavedení tohoto institutu, by mnozí zaměstnanci, kteří se setkali s nerovným zacházením, ale nepodali by žalobu z důvodu obav nebo neznalosti, mohli dosáhnout spravedlnosti. Zaměstnavateli by v takových případech mohla být uložena povinnost upustit od diskriminace, nebo odstranění jejích následků. Zvýšil by se díky tomu také počet řešených případů a tím by se také zvýšila právní jistota obětí diskriminace a tím také jejich motivace se do případné soudního sporu pustit.²³¹ Další diskutovanou možností je zastupování poškozených přímo institucí veřejného ochránce práv. Toto řešení by přispělo ke zhojení nerovnosti stran, protože by oběť měla bezplatný přístup k odborně kvalifikovanému zástupci.²³²

6.4 Zvýšení transparentnosti

Největší úskalí odhalení případného nerovného odměňování je mnohdy nemožnost zaměstnanců zjistit výši odměny ostatních kolegů. Tito zaměstnanci tak nemají šanci odhalit, zda jejich kolegové dostávají odlišnou mzdu, i když vykonávají stejnou práci nebo práci stejné hodnoty. Někteří zaměstnavatelé také nechávají zaměstnance podepisovat tzv. doložky o mlčenlivosti, které jim zakazují o výši své mzdy mluvit. Takové doložky jsou však většinou neplatné a to proto, že podle § 4a zákoníku práce nesmí zaměstnavatel stanovit vnitřním předpisem ani se zaměstnancem sjednat v pracovní smlouvě povinnosti nad rámec zákona. Jediné, co by mohlo ospravedlnit mlčenlivost ohledně mzdy, by byla situace, kdy by se vyzrazení výše mzdy dalo považovat, v souladu s § 301 písm. d) zákoníku práce, za jednání v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele. V takovém případě, by se měl zkoumat rozsah mlčenli-

²³¹ Veřejný ochránce práv. Rozhodování českých soudů o diskriminačních sporech 2015–2019, Výzkum veřejného ochránce práv 2020 [online]. *ochrance.cz*. 2020, s. 13 [cit. 13. 6. 2023]. https://www.ochrance.cz/dokument/rozhodovani_ceskych_soudu_o_diskriminacnich_sporech_2015_2019/2020-vyzkum_judikatura-dis.pdf

²³² Havelková. *Rovnost v odměňování žen a mužů*, s. 143.

vosti a odůvodnění této povinnosti, nicméně za oprávněný zájem zaměstnavatele nelze považovat absolutní mlčenlivost, ani mlčenlivost vůči ostatním zaměstnancům. V takovém případě by totiž došlo k neúměrnému zásahu do práv a povinností zaměstnance, například když musí sdělit výši mzdy v bance kvůli sjednání hypotéky, soudu kvůli určení výživného nebo také může jít o zásah do soukromého a rodinného života, pokud by výši své mzdy nemohl sdělit svému partnerovi. Ve vztahu k ostatním zaměstnancům lze pak hovořit právě o kontrole dodržování zásady rovného odměňování, přičemž zájem zaměstnavatele na utajení nedostatků v systému odměňování nebo porušení zákonných povinností nelze považovat za oprávněný.²³³ Doložky mlčenlivosti se přesto stále objevují, což dokazuje také zpráva o výsledcích kontrolních akcí Státního úřadu inspekce práce, která uvádí, že se se zmíněnou doložkou inspekce za rok 2022 setkala třikrát a ve všech těchto případech bylo konstatováno porušení zákona.²³⁴ Nejvhodnější by nicméně bylo zavést do zákona výslovný zákaz takových ujednání a nicotnost takových doložek, jako to mají třeba na Slovensku.²³⁵ Zaměstnanci totiž často o neplatnosti těchto doložek nevědí a považují tento požadavek zaměstnavatele za legitimní.

Problematické zjištění mezd ostatních zaměstnanců a tedy složitou důkazní pozici zaměstnance by mohla vyřešit již zmiňovaná (v podkapitole 3.2.2) směrnice, kterou se posiluje uplatňování zásady stejné odměny mužů a žen za stejnou nebo rovnocennou práci prostřednictvím transparentnosti odměňování a mechanismů prosazování, tedy především její správná a vhodná implementace do českého právního řádu. Kromě zveřejňování průměrných mezd zavádí směrnice také nutnost transparentních pravidel a podmínek odměňování pro jednotlivé pozice. Je tak pro zaměstnance snazší se v případných rozdílech v odměnách zorientovat a odhalit, zda jsou tyto odměny v souladu se zásadou rovnosti.²³⁶ Základním předpokladem provádění zásady rovného odměňování jsou totiž jasná, přehledná a dostupná pravidla, podle kterých je určo-

²³³ Veřejný ochránce práv. Doporučení veřejného ochránce práv pro orgány inspekce práce: Doložky mlčenlivosti k výši odměny, sp. zn.: 2/2020/DIS/HB č. j.: KVOP-30982/2020 [online]. *ochrance.cz*. 2020, s. 5, 9 [cit. 19. 6. 2023].

https://www.ochrance.cz/uploads-import/ESO/Dolozky_mlceni.pdf

²³⁴ Státní úřad inspekce práce. *Roční souhrnná zpráva o výsledcích kontrolních akcí Státního úřadu inspekce práce za rok 2022*.

²³⁵ § 13 odst. 5 slovenského zákona č. 311/2001 Z. z. zákonník práce.

²³⁶ Pichrt, Tomšej. *Proměny odměny*, s. 55.

vána odměna. Aktuálně mohou totiž zaměstnavatelé s každým zaměstnancem dohodnout mzdu zvlášť, aniž by zaměstnanec zjistil, podle jakých kritérií.²³⁷ Kromě toho, že by zaměstnanci díky větší transparentnosti systému odměňování odhalili případné nerovnosti v odměňování, získali by taky jistý návod, co dělat pro to, aby získali vyšší odměnu, nebo postoupili v kariérním žebříčku.²³⁸

²³⁷ Havelková. *Rovnost v odměňování žen a mužů*, s. 112.

²³⁸ Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Po stopách nerovné odměny*, s. 59.

7 Závěr

Cílem této diplomové práce bylo provést analýzu současného stavu odměňování v pracovním právu a judikatuře s důrazem na rovnost v odměňování zaměstnanců. Přestože existují právní předpisy zaměřené na odstranění nerovností v odměňování zaměstnanců, tyto nerovnosti stále přetrvávají.

Nelze tvrdit, že aktuální právní úprava je nefunkční či nedostatečná, ale rozhodně není dokonalá. Je třeba, aby se neustále a systematicky rozvíjela a adaptovala na aktuální potřeby a návrhy, které směřují ke zlepšení a odstranění případných nedostatků. Kvalita právní úpravy je klíčová pro správné fungování daného systému a zajištění dodržování zásad pracovního práva a dostatečně účinné ochrany zaměstnanců. Díky iniciativám, které přináší EU, se nicméně daří dosáhnout některých pozitivních změn, ať už jde o ochranu oznamovatelů, nebo vyšší transparentnost. Podstata je však především ve správné a co nejpřesnější implementaci unijních předpisů do českého právního řádu. Je relevantní také poukázat na skutečnost, že také některé nedostatky by mohly být překonány skrze eurokonformní výklad, ale v praxi se tak neděje.

Analýza soudních rozhodnutí odhalila, že nižší soudy často příliš nezkoumají rozdíly mezi jednotlivými pracovními pozicemi a nedostatečně zjišťují skutečný stav věci, což je jim poté vyšším soudem vytykáno. Judikatura dále ukázala na fakt, že zaměstnanci se brání až po skončení pracovního poměru, a také často namítají porušení diskriminace společně s jinými nároky. Nenarazila jsem na současný případ, kdy by se nerovnému zacházení bránil zaměstnanec, který by byl u zaměstnavatele stále zaměstnán. Dalším poznatkem je, že judikatury k tomuto tématu není příliš mnoho, přičemž hraje důležitou roli pro interpretaci a formování právních předpisů a především také pro právní jistotu oběti. Je zřejmé, že je třeba dalšího rozvoje a posílení judikatury v oblasti rovnosti v odměňování, aby byla zajištěna spravedlivá a konzistentní rozhodnutí.

V závěrečné části této práce byla navržena sada doporučení, která by mohla přispět k posílení rovnosti v odměňování. Mezi ně patří optimalizace právních předpisů, včetně konkrétních návrhů na specifikaci, zjednodušení pro orientaci a odstranění nejasností, které mohou vznikat v důsledku nedostatečné souhry zákoníku práce a antidiskriminačního zákona. Zaměstnavatelé by měli usilovat o zvýšení informovanosti zaměstnanců o jejich právech a možnostech obrany. Obecně by měla být posílena motivace zaměstnanců bránit se proti škodlivému jednání, a to především častějším přiznáváním finanční náhrady nemajetkové újmy.

ZÁVĚR

Posledním návrhem je podpora transparentnosti, která by mohla zjednodušit složitou důkazní pozici zaměstnance. Těmito prostředky dojde k podpoře zaměstnanců, aby se proti závadnému jednání bránili, což bude mít za následek také navýšení počtu soudních rozhodnutí, a zároveň tak dojde k rozvoji právních předpisů a zajištění vyšší právní jistoty.

Tato diplomová práce si klade za cíl přispět k lepšímu porozumění a řešení problému nerovností v odměňování. Doufám, že její výsledky budou inspirací pro další právní vývoj a posílení rovnosti v odměňování, a tím přispějí k vytváření spravedlivého a inkluzivního pracovního prostředí pro všechny zaměstnance.

Použité zdroje

Knihy, kapitoly knih a příspěvky ve sbornících

1. Barancová, H. *Ochrana zamestnanca pred diskrimináciou*. Bratislava: Sprint 2, 2014.
2. Bělina, M., Pichrt, J. *Pracovní právo*. Praha: C.H. Beck, 2017. *Academia iuris* 18.
3. Boučková, P., Havelková, B., Kuhn, Z. § 6 - Přípustné formy rozdílného zacházení. In: Boučková, P. et al. (eds). *Antidiskriminační zákona*. 2016. Praha: C. H. Beck
4. Fryštenská, M. *Ekonomická analýza civilního práva*. Brno: Masarykova univerzita, 2015.
5. Galvas, M. *Pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita, 2015.
6. Hájková, M. *Zákaz diskriminace a rovné zacházení v pracovněprávních vztazích v ČR a ve vybraných zemích EU*. Praha: C.H. Beck, 2019.
7. Havelková, B. *Rovnost v odměňování žen a mužů*. Praha: Auditorium, 2007.
8. Horecký, J. *Dispoziční pravomoc zaměstnavatele*. Praha: Wolters Kluwer, 2018.
9. Hůrka, P. (ed.). *Pracovní právo*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, s.r.o, 2020. Právnícké učebnice.
10. Hůrka, P. et al. (eds). *Zákoník práce: komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2020. Komentáře Wolters Kluwer. Edice Kodex.
11. Kocourek, J., Dobřichovský, T. *Pracovní právo pro praxi*. Praha: C.H. Beck, 2016. Právní praxe 105.
12. Koldinská, K. *Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech*. Praha: Beck, 2010. Beckova edice právní instituty 52.

POUŽITÉ ZDROJE

13. Kostečka, J. Mzda jako plnění podle pracovní smlouvy. In: Galvas, M. (ed.). *Smluvní princip a jeho projevy v individuálním pracovním právu : sborník příspěvků ze symposia: Brno. 1994.* Brno: Masarykova univerzita
14. Kuhn, Z. Diskriminace v teoretickém a srovnávacím kontextu. In: Bobek, M., Boučková, P. (eds). *Rovnost a diskriminace.* 2007. Praha: C.H. Beck
15. Kuhn, Z. Komentář k § 10. In: Boučková, P. et al. (eds). *Antidiskriminační zákon. Komentář.* 2016. Praha: C. H. Beck
16. Linhartová, D. *Rovné odměňování žen a mužů v profesionálním sportu.* Praha: Leges, 2021.
17. Moravec, O. Čl. 28 Právo na spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky. In: Husseini, F. et al. (eds). *Listina základních práv a svobod.* 2021. Praha: C. H. Beck
18. Pichrt, J. „...pro všechny I. třídu...“? In: Pichrt, J., Tomšej, J. (eds). *Proměny odměny.* 2020. Praha: Wolters Kluwer
19. Pichrt, J. *Zákoník práce ; Zákon o kolektivním vyjednávání.* Praha: Wolters Kluwer, 2022.
20. Řehořová Matějka, L. Stejná práce, stejná mzda aneb Praha vs. regiony. In: Pichrt, J., Tomšej, J. (eds). *Proměny odměny.* 2020. Praha: Wolters Kluwer ČR
21. Stránský, J. *Vývoj a postavení pracovního práva jako soukromoprávního odvětví.* Brno: Masarykova Univ, 2014. Spisy Právnické Fakulty Masarykovy Univerzity v Brně Řada teoretická 490.
22. Šimečková, E. *Zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích.* Praha: Leges, 2020. Edice Teoretik.
23. Šmíd, M. Odměňování za práci v kontextu zásady smluvní volnosti a zásady rovného zacházení. In: Koldinská, K., Pichrt, J., Morávek, J. (eds). *Obrana pracovního práva : pocta prof. JUDr. Miroslavu Bělinovi, CSc.* 2020. Praha: C.H. Beck, 2020
24. Štangová, V. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu.* Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010.

25. Šubrt, B. *Odměňování zaměstnanců a jeho obsluha: průměrný výdělek, srážky ze mzdy a další*. Olomouc: Nakladatelství ANAG, 2018. Edice Práce, mzdy, pojištění.
26. Tomšej, J. *Diskriminace na pracovišti*. Praha: Grada Publishing, 2020.
27. Urban, J. *Motivace a odměňování pracovníků: co musíte vědět, abyste ze svých spolupracovníků dostali to nejlepší*. Praha: Grada, 2017.
28. Urban, J. *Výkladový slovník řízení lidských zdrojů s anglickými ekvivalenty*. Praha: ASPI Publishing, 2004.

Články v časopisech

29. Homfray, Š. Plat a jeho jednotlivé složky - 2. část. *UNES - účetnictví neziskového sektoru*. 2019, č. 12, s. str. 16.
30. Homfray, Š. Platové odměňování a jeho specifika - 1. část. *UNES - účetnictví neziskového sektoru*. 2019, č. 11, s. str. 21.
31. Janšová, M. Diskriminace v pracovněprávních vztazích. *Práce a mzdy*. 2018, č. 12
32. Strachoňová Drexlerová, J. Za stejnou práci stejná odměna. *Práce a mzda*. 2022, č. 3, s. str. 2.
33. Vrajík, M. Srovnatelné podmínky při agenturním zaměstnávání. *Mzdová účetní*. roč. 2021, č. 5

Internetové zdroje

34. Budig J., M., Lim, M. Cohort Differences and the Marriage Premium: Emergence of Gender-Neutral Household Specialization Effects [online]. *Fam Relat*. 2016 [cit. 14. 6. 2023]. <https://doi.org/10.1111/jomf.12326>
35. Česká tisková kancelář. Senát odmítl pravomoc ombudsmana zahájit soudní řízení za účelem řešení diskriminace [online]. *Česká justice*. 30. 3. 2023 [cit. 11. 6. 2023]. <https://www.ceska-justice.cz/2023/03/senat-odmitl-pravomoc-ombudsmana-zahajit-soudni-rizeni-za-ucelem-reseni-diskriminace/>

POUŽITÉ ZDROJE

36. Horvát, M. Polemika se závěry Ústavního soudu ve věci rovného odměňování napříč regiony [online]. *Advokátní Kancelář Brož & Sokol & Novák*. 23. 11. 2021 [cit. 15. 4. 2023].
<http://akbsn.eu/cs/article/polemika-se-zavery-ustavniho-soudu-ve-veci-rovneho-odmenovani-napric-regiony>
37. Chvátalová, D. Ochrana oznamovatelů v České republice [online]. *Právní prostor*. 6. 6. 2023 [cit. 23. 6. 2023].
<https://www.pravniprostor.cz/clanky/ostatni-pravo/ochrana-oznamovatelu-v-ceske-republice>
38. Křížková, A., Pospíšilová, K., Ministerstvo práce a sociálních věcí. Co víme o rozdílech ve výdělcích žen a mužů. Hlavní závěry studie Rozdíly v odměňování žen a mužů v ČR [online]. *rovnaodmena.cz*. 2022 [cit. 8. 6. 2023]. https://rovnaodmena.cz/wp-content/uploads/2023/04/Shrnuti_o_GPG_168x240_2022_obnoveny_jednostrany_2.pdf
39. Křížková, A., Pospíšilová, K., Ministerstvo práce a sociálních věcí. Co víme o rozdílech ve výdělcích žen a mužů. Shrnutí publikovaných studií v rámci projektu 22 % K ROVNOSTI [online]. *rovnaodmena.cz*. 2020 [cit. 8. 6. 2023].
https://rovnaodmena.cz/wp-content/uploads/2021/07/Shrnuti_o_GPG_168x240_06_23032021_jednostrany.pdf
40. Málek, J., Maux, T. Rozdílné odměňování zaměstnanců dle místa výkonu práce [online]. *Právní prostor*. 2. 3. 2022 [cit. 15. 4. 2023].
<https://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/rozdilne-odmenovani-zamestnancu-dle-mista-vykonu-prace>
41. Miller, K., Vagins J., D. The simple truth about the gender pay gap [online]. *AAUW*. 2018 [cit. 14. 6. 2023].
<https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED596219.pdf>
42. Ministerstvo práce a sociálních věc. Komplexní analýza možností legislativních zvýhodnění zaměstnaneckých organizací uplatňujících v praxi politiku rovnosti žen a mužů a dalších změn a

- opatření k zajištění rovnosti v odměňování žen a mužů v ČR [online]. *rovnaodmena.cz*. 2020 [cit. 8. 6. 2023].
<https://www.rovnaodmena.cz/wp-content/uploads/2021/02/Legislativni-moznosti-rovneho-odmenovani-zen-a-muzu.pdf>
43. Ministerstvo práce a sociálních věc. Rovné odměňování žen a mužů ve zkušenostech a názorech české veřejnosti. Výzkum veřejného mínění [online]. *rovnaodmena.cz*. 2022 [cit. 13. 6. 2023].
https://rovnaodmena.cz/wp-content/uploads/2022/08/VVM2_GPG_zkombinovane_titulka+Word+tiraz_online.pdf
44. Ministerstvo práce a sociálních věcí. Po stopách nerovné odměny Kvalitativní analýza nerovností v příjmech žen a mužů [online]. *rovnaodmena.cz*. 2020 [cit. 13. 6. 2023].
<https://www.rovnaodmena.cz/www/img/uploads/545fe484c.pdf>
45. Petersen, J., Hyde, J. A Meta-Analytic Review of Research on Gender Differences in Sexuality, 1993-2007 [online]. *Psychological bulletin*. 2010 [cit. 14. 6. 2023].
https://www.researchgate.net/publication/40906543_A_Meta-Analytic_Review_of_Research_on_Gender_Differences_in_Sexuality_1993-2007
46. Petersen, J., Hyde, J. Chapter Two. Gender-Related Academic and Occupational Interests and Goals [online]. *Fam Relat*. 2014 [cit. 14. 6. 2023].
https://www.researchgate.net/publication/267730443_Chapter_Two_Gender-Related_Academic_and_Occupational_Interests_and_Goals
47. Roučková, D. Komentář k § 110, In: Doležilek, J. et al. (eds) [online]. *Systém ASPI*. 2020 [cit. 13. 6. 2023].
<https://www.aspi.cz/products/lawText/13/2000/1/2>
48. Státní úřad inspekce práce. Podání podnětu [online]. *suiip.cz* [cit. 11. 6. 2023]. <https://www.suiip.cz/web/suiip/podani-podnetu>

POUŽITÉ ZDROJE

49. Státní úřad inspekce práce. Roční souhrnná zpráva o výsledcích kontrolních akcí Státního úřadu inspekce práce za rok 2020 [online]. *suip.cz*. 2021 [cit. 11. 6. 2023].
https://www.suip.cz/documents/20142/43684/suip_rocni-souhrnna-zprava-o-vysledcich-kontrolnich-akci-za-rok-2020.pdf
50. Státní úřad inspekce práce. Roční souhrnná zpráva o výsledcích kontrolních akcí Státního úřadu inspekce práce za rok 2021 [online]. *suip.cz*. 2022 [cit. 11. 6. 2023].
https://www.suip.cz/documents/20142/43684/suip_rocni-souhrnna-zprava-o-vysledcich-kontrolnich-akci-za-rok-2021.pdf
51. Státní úřad inspekce práce. Roční souhrnná zpráva o výsledcích kontrolních akcí Státního úřadu inspekce práce za rok 2022 [online]. *suip.cz*. 2023 [cit. 11. 6. 2023].
https://www.suip.cz/documents/20142/43684/SUIP_souhrnna_zprava_o_vysledcich_kontrolnich_akci_za_rok_2022.pdf
52. Strupek, D. Komentář k § 10 - Soudní ochrana. In: Kvasnicová, J., Šamánek, Jiří, A kol. (eds). *Antidiskriminační zákon: Komentář*. 2015. Praha: Wolters Kluwer, Systém ASPI.
https://www.aspi.cz/products/lawText/13/44937/1/2#c_136517
53. Úřad vlády ČR. Strategie rovnosti žen a mužů na léta 2021 – 2030 [online]. *vlada.cz*. 2021 [cit. 8. 6. 2023].
https://rovnaodmena.cz/wp-content/uploads/2021/07/Strategie_rovnosti_zen_a_mužu.pdf
54. Veřejný ochránce práv. Doporučení veřejného ochránce práv pro orgány inspekce práce: Doložky mlčenlivosti k výši odměny, sp. zn.: 2/2020/DIS/HB č. j.: KVOP-30982/2020 [online]. *ochrance.cz*. 2020 [cit. 19. 6. 2023].
https://www.ochrance.cz/uploads-import/ESO/Dolozky_mlceni.pdf
55. Veřejný ochránce práv. Rozhodování českých soudů o diskriminačních sporech 2015–2019, Výzkum veřejného ochránce práv 2020 [online]. *ochrance.cz*. 2020 [cit. 13. 6. 2023].
https://www.ochrance.cz/dokument/rozhodovani_ceskych_sou

[du o diskriminacnich sporech 2015 2019/2020-
vyzkum judikatura-dis.pdf](#)

56. Veřejný ochránce práv. Výroční zpráva o ochraně před diskriminací 2017 [online]. *ochrance.cz*. 2018 [cit. 13. 6. 2023].
https://www.ochrance.cz/dokument/2017/Vyrocní_zpráva_o_ochrane_pred_diskriminaci_2017.pdf
57. Veřejný ochránce práv. Zpráva o šetření, sp. zn. 4130/2014/VOP [online]. *ochrance.cz*. 2015 [cit. 15. 6. 2023].
https://www.ochrance.cz/uploads-import/ESO/4130_2014_VP_Z18.pdf
58. Veřejný ochránce práv. Zpráva o šetření, sp. zn. 8205/2016/VOP [online]. *ochrance.cz*. 2018 [cit. 15. 6. 2023].
<https://www.ochrance.cz/uploads-import/ESO/8205-16-JF-1-final.pdf>

POUŽITÉ ZDROJE
