



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost



Za stejnou práci stejný výdělek

1

Jak na to

Kolektiv autorek a autorů 22 % K ROVNOSTI

Mgr. et Mgr. Kateřina Hodická

Mgr. Šárka Homfray

prof. JUDr. Kristina Koldinská, Ph.D.

Mgr. Bc. Lucie Obrovská, Ph.D.

JUDr. Jakub Tomšej, Ph.D.

Projekt 22 % K ROVNOSTI

Ministerstva práce a sociálních věcí



ROVNÁ ODMĚNA
PROJEKT 22 % K ROVNOSTI

Editace textu: prof. JUDr. Kristina Koldinská, Ph.D.

Jazyková korektura: Mgr. et MgA. Alena Orten

Návrh obálky, grafické zpracování a sazba: Kateřina Jelínková

Tato publikace vznikla v rámci projektu „Rovnost žen a mužů na trhu práce se zaměřením na (ne)rovné odměňování žen a mužů“ (reg. č. CZ.03.1.51/0.0/0.0/15_009/0003702) financovaného z Evropského strukturálního fondu v rámci Operačního programu Zaměstnanost a státního rozpočtu ČR.

OBSAH

Úvod	5
1. Zkratky předpisů používaných v publikacích	7
2. Rovné odměňování v mezinárodním a evropském právu ...	8
2.1. Mezinárodní právo	8
3. Pojem stejná práce a práce stejné hodnoty	15
3.1 Vymezení stejné práce	15
3.2 Vymezení práce stejné hodnoty	16
3.3 Kritéria pod drobnohledem.....	17
3.4 Kde končí zásada stejné práce a práce stejné hodnoty.....	19
3.5 Mzda a plat – základní rozdíly	20
3.6 Hodnota práce a mzda	21
3.7 Hodnota práce a plat	22
3.8 Aplikace kritérií pro odměňování	24
3.9 Rovné odměňování v případě benefitů	25
4. Rovné odměňování v judikatuře	27
4.1 Příklad „Ošetřovatel telat“	27
4.2 Příklad „Kuchař“	28
4.3 Příklad „Primářka“	29
4.4 Příklad „Finanční úřednice Hasičského záchranného sboru“	30
4.5 Příklad „Směnová mistrová“	31
4.6 Příklad „Obchodní ředitel“	32
4.7 Příklad „Česká pošta“	33

5. Inspirace ze zahraničí	35
5.1 Velká Británie	35
5.2 Vybrané úpravy v USA.....	37
5.3 Portugalsko.....	37
5.4 Španělsko	38
Závěr.....	39
Slovník pojmů	40

Úvod

Vážené čtenářky, vážení čtenáři,

publikace, kterou držíte v ruce, se věnuje hodnotě práce. V souvislosti s tímto konceptem si klade hned několik nemalých cílů. Tím hlavním je vysvětlit, co se vůbec hodnotou práce rozumí a podle čeho bychom ji měli posuzovat.

Naplnit tento cíl není snadné, neboť se jedná o velmi složitý problém, který navíc netrápí jen nás, ale často se řeší i v zahraničí a na unijní úrovni. O to víc je důležité se právě hodnotě práce věnovat do hloubky. V posledních letech jsme se v rámci práce na tématu rozdílů v odměňování žen a mužů několikrát přesvědčili, že je to právě tento institut, který je v praxi všemi aktéry vnímán jako problematický.

Nebudeme-li schopni posoudit, jakou má práce hodnotu, budeme jen těžko moci správně (a v souladu s právní úpravou) nastavit její ohodnocení a vzájemně pak tato ohodnocení srovnávat. To platí pro zaměstnavatele, pro zaměstnané a jejich zástupce a zástupkyně, i pro příslušné kontrolní orgány.

Vedeni snahou odpovědět i na složité otázky související s odměňováním jsme přistoupili k přípravě publikace a jejích doprovodných materiálů.

Přinášíme přehled souvisejících právních norem a rozhodovací praxe jak z českých, tak z unijních zdrojů. Podrobně se zabýváme zákonnými kritérii, která pro ohodnocení práce v současnosti platí, a vysvětlujeme jejich praktickou aplikaci. V neposlední řadě pak nabízíme i možnou inspiraci ze zahraničí.

Kolektiv autorek a autorů, který tuto publikaci připravil, nabízí zejména svůj odborný a praktický pohled, přičemž se nevyhýbá ani kritice některých norem nebo rozhodovací praxe. Věříme, že publikace pro vás bude užitečná a inspirující, ovšem není možné ji považovat za autoritativní výklad, závazně vykládat právo mohou v ČR pouze soudy.

Na závěr nám dovoluťe ještě jednu terminologickou poznámku. V běžné řeči a v médiích se výrazy jako mzda, plat, odměna, výdělek a další často různě zaměňují a nezřídka se používají ve významu, který neodpovídá tomu, jak je konstruuje právní úprava. V následujícím textu se v maximální možné míře držíme právě legislativního významu těchto pojmů. Tam, kde se píše o mzdě nebo o platu, má se na mysli právě jen tato konkrétní

forma kompenzace za odvedenou práci. Souhrnně pro tuto kompenzaci, tedy jak pro mzdu, tak pro plat, používáme pojem výdělek.

Kromě výdělku za vykonanou práci náleží zaměstnancům a zaměstnankyním ještě některá další plnění, poskytovaná v souvislosti s jejich pracovním poměrem. Jedná se zejména o různé benefity či kompenzace za výpadek výdělku nebo jiné náklady, spojené s výkonem práce. Všechna uvedená plnění tato publikace označuje pojmem „odměna“. Pojmem „odměňování“ pak rozumíme postup zaměstnavatele, kterým sjednává, stanoví, přiznává a poskytuje odměnu. Pokud se v textu publikace hovoří o určité mimořádné složce výdělku (výroční odměna, cílová odměna apod.), používá se pojem „mimořádná odměna“.

Inspirativní čtení přeje
kolektiv autorek a autorů

1. Zkratky předpisů používaných v publikacích

Listina základních práv a svobod (Usnesení Předsednictva ČNR č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod)

Zákoník práce (zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů)

Živnostenský zákon (zákon č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání, ve znění pozdějších předpisů)

Zákon o inspekci práce (zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů)

Kontrolní řád (zákon č. 255/2012 Sb., o kontrole, ve znění pozdějších předpisů)

Přestupkový zákon (zákon č. 250/2016 Sb., o odpovědnosti za přestupky a řízení o nich, ve znění pozdějších předpisů)

Správní řád (zákon č. 500/2004 Sb., správní řád, ve znění pozdějších předpisů)

Zákon o zaměstnanosti (zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů)

Antidiskriminační zákon (zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů)

Občanský zákoník (zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů)

Zákon o obchodních korporacích (zákon č. 90/2012 Sb., o obchodních společnostech a družstvech, ve znění pozdějších předpisů)

Zákon o svobodném přístupu k informacím (zákon č. 106/1999 Sb., o svobodném přístupu k informacím, ve znění pozdějších předpisů)

2. Rovné odměňování v mezinárodním a evropském právu

Rovné odměňování je jednou ze základních charakteristik rovnosti mužů a žen, zřejmě také jednou z nejdůležitějších, jelikož se jedná o aspekt s dopady na sociální a ekonomické postavení zaměstnankyň a zaměstnanců a jejich rodin. Diskriminace v odměňování je zároveň bohužel globálním nešvarem, jemuž se snaží již několik desítek let čelit jak mezinárodní, tak evropské právo.

Na následujících několika řádcích upozorníme na základní dokumenty v oblasti mezinárodního práva, jejichž ideje se pak odrazily i do práva evropského, především do práva Evropské unie. Z historického vývoje právních dokumentů níže je totiž patrné, že:

- již z mezinárodního a evropského práva plynou povinnosti směřující k zajištění stejné odměny za stejnou práci a
- mzda není pouze otázkou nabídky a poptávky na trhu a smluvní volnosti stran, ale každý zaměstnavatel by si měl koncipovat svůj mzdový systém, který bude spravedlivý a nediskriminační.

Ve vztahu k právu EU upozorníme na vybrané stěžejní judikáty Soudního dvora EU (dále jen SDEU), jež mohou mít dopad do české praxe a zodpovědět i případné otázky či nejistoty ohledně rovného odměňování.

2.1. Mezinárodní právo

Mezinárodní organizace práce a posuzování práce stejné hodnoty

Tématu rovného odměňování v globálním kontextu vévodí Mezinárodní organizace práce, jakožto specializovaná agentura OSN činná v oblasti sociálních práv. Rovnost mezi muži a ženami je Mezinárodní organizací práce (dále jen MOP) nahlížena z hlediska přístupu k zaměstnání a dalších souvisejících oblastí. MOP aktivuje své mezinárodněprávní nástroje v okamžiku, kdy diskriminace začne být na překážku uplatnění práv zaměstnanců a zaměstnankyň.

Již na začátku 50. let vydala MOP Úmluvu č. 100 o stejném odměňování pracujících mužů a žen za práci stejné hodnoty z roku 1951. Tato konvence vyžaduje uplatnění principu rovného odměňování mužů a žen za práci stejné hodnoty. Na základě Úmluvy a dalších dokumentů MOP vypracovala koncept práce stejné hodnoty, jímž je možné se inspirovat i na úrovni jednotlivých zaměstnavatelů.

Koncept práce stejné hodnoty v pojetí Mezinárodní organizace práce ((v angl. ILO) vyžaduje posuzování prací za pomoci čtyř níže uvedených objektivních kritérií:

- Dovednosti (skills) – např. manuální zručnost, mezilidské či komunikační dovednosti, zkušenosti;
- Úsilí či námahu (effort) – fyzické, mentální, emocionální;
- Odpovědnost (responsibilities) – za lidi, za lidské či materiální zdroje, finanční odpovědnost;
- Podmínky, v nichž je práce vykonávána (working conditions) – pracovní prostředí, pracovní podmínky.

Rada Evropy a rovné odměňování

Rada Evropy zakotvila v oblasti ochrany základních práv a svobod jeden z nejúčinnějších mechanismů jejich vymáhání, a to založením Evropského soudu pro lidská práva. Evropskou úmluvu o ochraně lidských práv a základních svobod je možné bez pochyby označit za hlavní dokument, který byl na půdě Rady Evropy přijat. Rovnost, resp. zákaz diskriminace je zakotven v čl. 14 Úmluvy. Tento článek je třeba vždy aplikovat v souvislosti s jiným právem přiznaným Úmluvou. Případy týkající se vyloženě jen rovného odměňování se u ESLP neobjevily.

Evropská sociální charta byla přijata v Turíně v roce 1961, jakožto první specializovaný katalog sociálních práv přijatý v evropském regionu. Charta kromě jiného zakotvuje právo na rovné odměňování mužů a žen za práci stejné hodnoty (čl. 4 odst. 3). Evropský výbor pro sociální práva v roce 2020 rozhodl, že Česká republika tento článek porušuje.¹

Právo EU a judikatura SDEU

Právo EU, jakož i judikatura Soudního dvora EU, sehrávají při tvorbě a dalším vývoji prosazování rovnosti v evropském prostoru velmi důležitou, resp. nezastupitelnou úlohu. V oblasti rovných výdělků pro muže a ženy došlo k vytvoření unikátního souboru závazných právních norem – směrnic, které zakotvují rovnost mezi muži a ženami, resp. zákaz diskriminace na základě pohlaví ve stále rostoucím počtu oblastí společenského života.

Primární právo EU doznalo v oblasti rovnosti v podstatě převratného vývoje, a to i vzhledem k judikatuře SDEU, jež primární právo v oblasti rovnosti značně dotváří, někdy jej i přesahuje.

¹ University Women of Europe (UWE) v. Czech Republic Complaint No. 128/2016

Smlouva o fungování EU v čl. 19 zmocňuje orgány EU k přijetí vhodných opatření k boji proti diskriminaci na základě pohlaví, rasy nebo etnického původu, náboženského vyznání nebo přesvědčení, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace.

Listina základních práv EU v článku 23 ukládá povinnost zajistit rovnost mezi muži a ženami ve všech oblastech, vč. odměny za práci.

Rovné odměňování pro muže a ženy mají členské státy zakotvit a účinně aplikovat v souladu se Směrnicí 2006/54/ES. Tato směrnice ve svém čl. 4 stanoví, že v případě stejné práce nebo práce, které je přiznána stejná hodnota, se odstraní přímá a nepřímá diskriminace na základě pohlaví, pokud jde o všechna hlediska a podmínky odměňování. Toto ustanovení, jež bylo již dříve upraveno ve starší směrnici, je poměrně často interpretováno Soudním dvorem EU (dále jen SDEU).

Toto ustanovení směrnice je ČR povinna implementovat do svého právního řádu, což se odráží především v příslušných ustanoveních českého zákoníku práce a antidiskriminačního zákona – viz kapitola 3.

V současné době je na půdě EU připravovaná směrnice, která má podpořit transparentnost v odměňování.²

Judikatura SDEU – vybrané případy přínosné pro českou praxi

Judikatura SDEU se vyvinula z původního základního ustanovení o stejné odměně pro muže a ženy obsaženého v primárním právu EU od samého počátku existence Evropských společenství. Navíc SDEU princip stejné odměny za stejnou práci označil za jeden ze základních principů práva EU, a jako takový má přímý účinek a může být přímo vymáhán před národními soudy (srov. rozhodnutí ve věci Defrenne II C- 43/75).

Judikatura SDEU postupně identifikovala tři kroky ke zjištění, zda došlo k diskriminaci:

1) najít komparátora

Komparátor se však může těžko hledat např. u feminizovaných profesí. Tato situace se řeší definicí tzv. hypotetického komparátora. I lidé v profesích zpravidla vykonávaných pouze jedním pohlavím tedy mohou dosahovat rovných výdělků.

² Návrh Směrnice Evropského parlamentu a Rady, kterou se posiluje uplatňování zásady stejné odměny mužů a žen za stejnou nebo rovnocennou práci prostřednictvím transparentnosti odměňování a mechanismů prosazování COM/2021/93 final

2) vyhodnotit práci za účelem stanovení, zda se jedná o práci stejné hodnoty

Toto se zdá jako nejdůležitější a zároveň nejtěžší úkol.

3) posoudit, zda existují objektivní důvody, které odůvodňují rozdíl v odměňování

Důvody musí být skutečně objektivní a tato otázka bývá často předmětem výkladu ze strany soudů.

Na následujících řádcích uvádíme několik důležitých případů SDEU, jež mohou mít dopad do české praxe.

Odměna za práci není jen čistá mzda

Soudní dvůr poměrně široce interpretoval, co se rozumí odměnou. Kromě základní mzdy je třeba pod tento pojem zahrnout např. i příplatky za přesčasy³, zvláštní bonusy ze strany zaměstnavatele⁴, cestovní náhrady⁵ apod.

Judikatura SDEU ukazuje, že nepřímou diskriminaci lze odůvodnit objektivními důvody. Hlavním případem je stále věc Bilka-Kaufhaus⁶. Zaměstnanecký systém penzijního pojištění v tomto podniku nezahrnoval zaměstnance či zaměstnankyně na částečný úvazek, přičemž toto pravidlo dopadlo na mnohem větší počet žen než mužů. Soud ve svém rozhodnutí uvedl, že objektivní důvody k nerovnosti mohou spočívat např. ve skutečnosti, že podnik usiluje zaměstnat co nejméně pracovníků či pracovníc na částečný úvazek. Pokud se však prokáže, že tento cíl odpovídá skutečné potřebě podniku a prostředky zvolené k jeho dosažení jsou vhodné a přiměřené, je možné takové opatření přijmout. Soudní dvůr tehdy použil tzv. test proporcionality.⁷

Ustálená judikatura SDEU pro účely stejné odměny za stejnou práci posuzuje i některé sociální dávky, jejichž výše se odvíjí právě od výdělku (např. důchody či náhradu výdělku při čerpání mateřské dovolené).

³ případ Voß C-300/06

⁴ případ Lewen C-333/97

⁵ případ Garland C-12/81

⁶ případ Bilka-Kaufhaus, C-170/84

⁷ Test proporcionality se používá v situacích, kdy jsou v kolizi např. dvě chráněná práva. Soud zásadně odpovídá na otázky, zda je přijaté opatření vhodné, zda je potřebné a zda je ospravedlnitelné.

Srovnávání prací – lze srovnávat i různé profese u téhož zaměstnavatele

SDEU rozhodoval v několika případech, kdy bylo posuzováno rovné odměňování u různých profesí.

V případě Enderby⁸ byly srovnávány pracovní pozice na v podstatě stejné úrovni – logoped/logopedka (tuto pozici zastávají převážně ženy, odměny jsou nižší), vedoucí lékárník/lékárnice a vedoucí psycholog/psycholožka. Výdělky byly sjednány v kolektivní smlouvě. Soudní dvůr uzavřel, že u těchto pozic se jedná o práci stejné hodnoty a dovedl, že pokud statistiky odhalí patrný rozdíl v odměňování mezi dvěma zaměstnáními stejné hodnoty, přičemž jedno z nich je vykonáváno téměř výlučně ženami a druhé muži, je na zaměstnavateli, aby prokázal, že tento rozdíl je založen na objektivně ospravedlnitelných faktorech. Takovým dostatečně objektivním ospravedlněním není skutečnost, že takový rozdíl byl dohodnut v kolektivní smlouvě. Soud dále ponechal na národním soudu, zda při aplikaci principu proporcionality rozhodne, jestli nedostatek uchazečů o podobné zaměstnání a potřeba přilákat je vyššími výdělky zakládají objektivně ospravedlnitelný ekonomický důvod rozdílu v příjmech.

V případě Danmark⁹ se jednalo o nerovné odměňování ve společnosti vyrábějící keramiku, kde jedna skupina zaměstnanců (obsluha automatických strojů, převážně muži) v průměru vydělávala více než druhá (dekoratéri/dekoratérky, převážně ženy). Výdělek byl sjednán v kolektivní smlouvě a částečně byla určena v závislosti na počtu vyrobených kusů. Soudní dvůr ESD zde připustil rozdíly v příjmech pouze v případě odlišné výkonnosti, nikoli v závislosti na pracovním zařazení. Dle Soudního dvora tedy není přípustné, aby výše uvedené dvě pracovní pozice dosahovaly různých úrovní základních mezd.

Nejnověji vzbudil pozornost případ K. a ostatní proti Tesco Stores¹⁰. V něm skupina zaměstnanců a zaměstnankyň napadala nerovné odměňování provozovatele obchodního řetězce ve Velké Británii v situaci, kdy příslušní zaměstnanci vykonávali odlišnou (avšak dle jejich názoru rovnocennou) práci. Soudní dvůr takovou možnost potvrdil a uvedl, že příslušné ustanovení Smlouvy o fungování Evropské unie má tzv. přímý účinek, a lze se jej tedy dovolávat ve sporu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem či zaměstnankyní bez nutnosti zvláštní úpravy na zákonné úrovni. Zda se v případě

⁸ případ Enderby, C-127/92

⁹ případ Danmark, C-400/93

¹⁰ případ K a ostatní proti Tesco Stores, C-624/19.

konkrétních povolání jedná o rovnocennou práci, však soud ponechal na vyřešení národním soudům.

Prokazování objektivních důvodů – cesta k transparentnosti

V jednom z nejdůležitějších diskriminačních případů – Defrenne II (43/75) – SDEU stanovil, že žaloby, kterými se sleduje dosažení rovné odměny, lze podávat přímo před vnitrostátními soudy. Pokud stěžovatel či stěžovatelka prokáže, že vydělává méně za práci stejné hodnoty, zaměstnavatel bude muset prokázat, že rozdíl v odměňování je odůvodněn objektivními důvody.

V jiném případě SDEU rozhodl, že pokud systém odměňování postrádá jakoukoliv transparentnost, je na zaměstnavateli, aby za situace, kdy je průměrný výdělek relativně vysokého počtu žen a mužů odlišný, prokázal, že systém odměňování není diskriminační.¹¹

Transparentnost je ostatně jednou z hlavních otázek řešených v souvislosti s rovným odměňováním. V reakci na tuto skutečnost v roce 2021 Evropská komise předložila návrh směrnice, jež by stanovila konkrétní práva a povinnosti v této oblasti.¹²

Odměnu za práci lze odlišovat podle výkonu skutečného zaměstnance, ale až byl tento odveden

Dva zaměstnanci – muž a žena – pracovali v rakouské bance. Vykonyvali stejnou práci a jejich základní mzdy se shodovaly, byli ve stejné mzdové třídě stanovené v kolektivní smlouvě. Kromě toho měli oba zaměstnanci nárok na stejný příspěvek za přesčasy. Muži byl ale při sjednání pracovního poměru přiznán další měsíční osobní příspěvek, díky němuž vydělal více než jeho kolegyně. Zaměstnavatel tento rozdíl v odměňování zdůvodnil tím, že výkon mužského zaměstnance byl lepší a jeho práce s sebou nese větší odpovědnost.

Soudní dvůr Evropské unie rozhodl, stejně jako dříve, že při výkonu stejné práce je třeba posoudit, zda jsou zaměstnané osoby ve srovnatelné situaci, pokud jde o povahu práce, požadované dovednosti a pracovní podmínky. SDEU rozhodl, že součástí hodnocení práce stejné hodnoty již při sjednávání pracovního vztahu nemůže být předpokládán

¹¹ případ Danfoss 109/88

¹² Návrh Směrnice Evropského parlamentu a Rady, kterou se posiluje uplatňování zásady stejné odměny mužů a žen za stejnou nebo rovnocennou práci prostřednictvím transparentnosti odměňování a mechanismů prosazování COM (2021)93

pracovní výkon. Výkon je totiž mzdovým prvkem, který souvisí s konkrétní osobou (výkon lze tedy např. ohodnotit zvláštní prémieí poté, co byl podán), zatímco pojem práce stejné hodnoty se týká pouze povahy práce.¹³

V novějším případě¹⁴ Soudní dvůr Evropské unie rozhodl, že pokud byl příspěvek na výkon přiznán ještě před vznikem pracovního poměru, nebyl v souladu s právem Společenství, protože příspěvek byl přiznán v okamžiku, kdy zaměstnavatel ještě nemohl mít žádné znalosti o úrovni výkonu zaměstnance.

Indexace mzdy po návratu z mateřské dovolené

V ČR se poměrně často stává, že ženy, které se vrací po mateřské a rodičovské na své původní pracovní místo, dosahují nižší mzdy než ostatní zaměstnanci a zaměstnankyně na srovnatelných pozicích, jelikož v mezidobě došlo k navýšení mezd, které se těmto absentujícím zaměstnankyň netýkalo. Takovou situaci přitom již řešil Soudní dvůr na konci 80. let.

V případě Gillespie¹⁵ několik stěžovatelek z různých severoirských zdravotnických zařízení podalo stížnost na své zaměstnavatele kvůli výši výplaty, kterou dostaly během mateřské dovolené. V průběhu roku 1988 byly stěžovatelky na mateřské dovolené. Ale v listopadu 1988 vedla některá kolektivní vyjednávání ve zdravotnictví ke zvýšení mezd od 1. dubna. Mzda stěžovatelek vycházela z průměrné týdenní mzdy během posledních dvou měsíců před jejich mateřskou dovolenou. Soudní dvůr judikoval, že v případě zvýšení mzdy mají zaměstnanci či zaměstnankyně právo na toto zvýšení, i pokud jsou v době zvýšení na mateřské dovolené. Zaměstnanci či zaměstnankyně v případě absence v práci v důsledku překážek v práci mají právo na stejné peněžní navýšení jako jejich kolegové.

Různé mzdy u různých zaměstnavatelů nepředstavují diskriminaci, pokud tyto nejsou ekonomicky spojeny

Dle ustálené judikatury nelze rozdíly v mzdových podmínkách zaměstnanců či zaměstnankyň vykonávajících stejnou práci nebo práci stejné hodnoty u různých zaměstnavatelů přičítat každému z nich. Zároveň však lze rovnost ve výdělcích vyžadovat u ekonomicky spojených zaměstnavatelů (např. vztah mateřské a dceřiné společnosti apod.).¹⁶

¹³ případ Brunnhofer C-381/99

¹⁴ případ BF Cadman, C-17/05

¹⁵ případ Gillespie, C-342/93

¹⁶ případ Allonby, C-256/01

3. Pojem stejná práce a práce stejné hodnoty

Ze zákoníku práce vyplývá, že zaměstnavatelé mají povinnost poskytovat zaměstnancům a zaměstnankyním stejnou odměnu (tj. mzdu, plat, případně odměnu z dohody) za stejnou práci a práci stejné hodnoty. V této části si přiblížíme význam obou termínů.

3.1 Vymezení stejné práce

Pod pojmem stejná práce je třeba si představit situaci, kdy zaměstnanci a zaměstnankyně vykonávají práci, která se shoduje jak z hlediska pracovní náplně, složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce, tak i z hlediska podmínek, v nichž je práce vykonávána, výkonnosti zaměstnanců/zaměstnankyň a výsledků práce.

Příklad: U zaměstnavatele působí dvě samostatné divize, které mají oddělené hospodaření. Každá z divizí má svoji účetní, která vykonává obdobné úkoly (příjem a evidence faktur, provádění plateb, vedení účetnictví apod.), je však podřízena jinému nadřízenému a její činnosti se vztahují k jiným produktům zaměstnavatele. Obě účetní mají několik let praxe a dosahují dobrých pracovních výsledků. Zaměstnavatel si je vědom zásady rovného zacházení, a proto dohlédne na to, aby obě účetní dostávaly stejnou mzdu.

Zaměstnankyně, která si klade otázku, zda práce jiného zaměstnance představuje stejnou práci, by si měla zodpovědět zejména následující otázky:

- do jaké míry její kolega či kolegyně vykonává totožnou práci jako ona,
- jak často se při vykonávané práci objevují rozdíly mezi oběma pracovními náplněmi,
- jaká je povaha těchto rozdílů a do jaké míry tyto rozdíly mají vliv na podobu, kvantitu a kvalitu pracovních výsledků.

Přítom není na překážku, pokud jsou obě pozice jinak nazvané. Je na zaměstnavatelích, jaké názvy pracovních pozic používají, a není vyloučeno, že stejná práce může být vykonávána i pod více názvy pracovních pozic. Určitou nápovědou může být klasifikace zaměstnání prostřednictvím CZ-ISCO kódů, ty jsou však mnohdy natolik obecné, že nemusí představovat dostatečný důkaz o tom, že jde o stejnou práci.

O stejnou práci zpravidla nepůjde, pokud má jedna z pracovních pozic širší pracovní náplň, vyšší odpovědnost, jsou u ní vyžadovány zvláštní znalosti, schopnosti nebo delší praxe, je vykonávána v náročnějších pracovních podmínkách, případně je spojena s požadavkem na vyšší pracovní výkony, a daný rozdíl představuje významný rozdíl mezi oběma pozicemi.

3.2 Vymezení práce stejné hodnoty

V případě práce stejné hodnoty jde o situaci dvou zaměstnanců, jejichž náplň práce je odlišná. I přes tyto odlišnosti se nicméně jedná o práci o stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, která je vykonávána ve stejných nebo srovnatelných pracovních podmínkách, při stejné nebo srovnatelné pracovní výkonnosti a výsledcích práce.

Příklad: *Zatímco v jedné divizi má každodenní administrativu na starosti zaměstnankyně na pozici „administrativní asistentka“, v druhé divizi obdobné činnosti vykonává „denní recepční“. I když se na první pohled může zdát, že jde o dvě odlišné pozice, bude nutné posoudit všechna výše uvedená kritéria, a pokud se práce v důležitých aspektech shodují, půjde o práci stejné hodnoty.*

Zaměstnankyně, která si klade otázku, zda práce jiného zaměstnance či zaměstnankyně představuje práci stejné hodnoty, by si měla zodpovědět zejména následující otázky:

- zda jsou na obě práce stanoveny obdobné požadavky z hlediska kvalifikace, praxe, znalostí a schopností,
- zda jsou obě práce obdobně složité, namáhavé a odpovědné,
- zda jsou obě práce vykonávány ve srovnatelných pracovních podmínkách,
- zda jsou u obou prací srovnatelná očekávání z hlediska výkonnosti a pracovních výsledků.

Přitom není na překážku, že obě práce nejsou obsahově totožné a zahrnují i výkon jiných pracovních úkolů. I v takovém případě je možné dovodit pomocí kritérií uvedených výše, že jde o práci stejné hodnoty, za kterou náleží stejná odměna. Čím vzdálenější obě práce nicméně jsou, tím obtížněji se dané srovnání bude provádět.

Pokud je odpověď na všechny výše uvedené otázky spíše nebo jednoznačně kladná, mělo by se jednat o práci stejné hodnoty. V takovém případě není na překážku, že obě pozice mají jiný název.

Pokud se posuzované práce významně liší byť i v jediném z výše uvedených kritérií, o práci stejné hodnoty nejde. Zákon v tom případě nechává na zaměstnavateli, jak odměňování obou pozic nastaví. To ale neznamená, že by vůbec žádná zákonná vodítka v této souvislosti neměl. Ustanovení § 16 odst. 1 zákoníku práce, tedy povinnost zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, mj. pokud jde o odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, platí i pro práci

rozdílné hodnoty. Rozdíly v odměňování by tak měly odpovídat rozdílům v hodnotě práce.

Příklad: Je možné, že v příkladu uvedeném výše má “denní recepční” kromě běžných administrativních činností na starosti ještě chod recepce, obsluhu telefonu a komunikaci s návštěvami. Protože tato práce není ani složitější než ostatní administrativní agendy, není s ní spojena vyšší namáhavost ani odpovědnost, ani pro ni není vyžadována zvláštní kvalifikace nebo se neliší pracovní podmínky, půjde stále o práci stejné hodnoty.

Příklad: U zaměstnavatele pracují dva zaměstnanci na pozici kuchař. Protože jeden z kuchařů má vyšší vzdělání a delší praxi, byla s ním uzavřena dohoda o odborném vedení žáků, kteří v kuchyni vypomáhají. Na základě toho je jeho mzda asi o 13 % vyšší¹⁷.

3.3 Kritéria pod drobnohledem

Z výše uvedeného vyplývá, že posouzení, zda jde o stejnou práci či práci stejné hodnoty, spočívá na objektivním hodnocení většího množství kritérií. K tomu je v případě sporu oprávněn pouze soud. Zaměstnavatelé i zaměstnanci si však mohou udělat vlastní analýzu, která jim pomůže odhadnout, jaké šance na úspěch by v případném soudním sporu měli. K tomu může napomoci i bližší vymezení příslušných kritérií uvedené níže.

Zmíněná kritéria je možné dělit na:

- kritéria týkající se výlučně výkonu práce (např. její složitost), u nichž na osobě zaměstnance vůbec nezáleží, a
- kritéria, která souvisejí s osobou zaměstnance (např. výkonnost).

Z toho vyplývá, že i výdělek zaměstnance bude zohledňovat obě tyto kritéria. Mezi výdělky zaměstnanců na stejné pracovní pozici by tedy měly být jen takové rozdíly, jaké lze objektivně odůvodnit rozdíly v jejich profilech, schopnostech a zkušenostech.

Složitost, odpovědnost a namáhavost práce se posuzují podle následujících kritérií:

- vzdělání,
- praktické znalosti a dovednosti potřebné pro výkon práce,

¹⁷ Nejvyšší soud v rozhodnutí 21 Cdo 3976/2013 v takovém případě dospěl k závěru, že nejde o práci stejné hodnoty.

- složitost předmětu práce a pracovní činnosti,
- organizační a řídicí náročnost práce,
- míra odpovědnosti za škody, zdraví a bezpečnost,
- fyzická, smyslová a duševní zátěž a působení negativních vlivů práce.

Zda jde o stejné nebo srovnatelné **pracovní podmínky**, se posuzuje podle obtížnosti pracovních režimů a specificky podle následujících kritérií:

- rozvržení pracovní doby, například do směn, dnů pracovního klidu,
- práce v noci,
- práce přesčas,
- škodlivost nebo obtížnost daná působením jiných negativních vlivů pracovního prostředí,
- rizikovitost pracovního prostředí.

Pracovní výkonnost se posuzuje podle následujících kritérií:

- intenzita a kvalita prováděných prací,
- pracovní schopnosti,
- pracovní způsobilost.

Výsledky práce jsou posuzovány podle jejich množství a kvality.

Kritérium výkonu a výsledků práce může být v praxi ošidné, neboť vede k určité míře netransparentnosti. I proto někteří zaměstnavatelé postupují spíše tak, že zaměstnancům vykonávajícím stejnou práci přiznávají stejně vysokou základní mzdu a výkon, a výsledky práce odměňují jinak (prostřednictvím variabilních složek mzdy, výkonnostních bonusů apod.). Takový postup je transparentnější, zákon jej však nevyžaduje.

Zaměstnavatelé, kteří se rozhodnou výkony a výsledky práce zohlednit v základní mzdě, by tak měli učinit přiměřeným způsobem. Ve většině případů tímto způsobem půjde odůvodnit rozdíly v řádu jednotek či nižších desítek procent, rozhodně však ne rozdíly velmi vysoké. Zároveň platí, že k výkonům a výsledkům práce může zaměstnavatel přihlížet jen tehdy, pokud se o nich již mohl přesvědčit. Lze si tak jen těžko představit, že by jimi byla odůvodněna vyšší mzda nastupujícího zaměstnance, který ještě neměl možnost zaměstnavatele o svých schopnostech přesvědčit.

Jinak je tomu u seniority zaměstnance, která může být vyjádřena jeho předchozími pracovními zkušenostmi, délkou praxe, nabytým vzděláním, ale i dobrým jménem na trhu, existující zákaznickou základnou apod. Bude-li tato seniorita mít dopad na kvalitu jeho

práce nebo na ekonomický potenciál spolupráce, může na základě toho být odpovídajícím a přiměřeným způsobem mzda navýšena.

V praxi se lze setkat s takovými postupy při odměňování, které nemají podklad v zákonných kritériích. Typicky se jedná o již výše uvedené vyjednávání o vyšší mzdy, kdy je v daném rozmezí určena vyšší mzda tomu, kdo si o ni řekne, dále o vyšší (ve srovnání se stávajícími zaměstnanci a zaměstnankyněmi) nástupní mzdy pro nedostatkové profese, a o rozdílné odměňování v závislosti na výši životních nákladů v regionu (na stejné pozici se liší mzda v Praze a v jiném městě). I s ohledem na výše zmíněné rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR jsme přesvědčeni, že jiná než zákonná kritéria není možné při odměňování legálně využít.

3.4 Kde končí zásada stejné práce a práce stejné hodnoty

Zásady rovného odměňování jsou upraveny vždy jen na úrovni jednotlivých zaměstnavatelů. Musí je tedy dodržovat každá fyzická nebo právnická osoba, která zaměstnává jiné osoby. Zaměstnanci a zaměstnankyně však na druhou stranu nemají možnost domáhat se rovného odměňování ve srovnání se zaměstnanci a zaměstnankyněmi jiného zaměstnavatele.

Složitější je situace v podnikatelských koncernech, které se skládají z více obchodních společností, z nichž každá je samostatným zaměstnavatelem ve smyslu zákoníku práce (může jít například o situace, kdy má zaměstnavatel působící na více místech v každé lokalitě samostatnou dceřinou společnost, nebo o situace, kdy je pro jednotlivé divize či obchodní společnosti vždy zřízena samostatná společnost, i když jsou tyto samostatné společnosti společně řízeny). Zde není vyloučeno, že na jednom pracovišti budou vedle sebe vykonávat stejnou práci zaměstnanci více různých zaměstnavatelů. Ani v tomto případě nelze automaticky porovnávat zaměstnance různých zaměstnavatelů. Pokud by nicméně zaměstnavatel zaměstnance účelově převedl do jiné společnosti s cílem obejít povinnost rovného odměňování, existuje vysoká pravděpodobnost, že by zaměstnanec takový postup úspěšně zpochybnil.

Zásada rovného odměňování platí u agenturních zaměstnanců a zaměstnankyň. Ti mají právo domáhat se stejných nebo srovnatelných podmínek včetně odměňování, jaké mají kmenoví zaměstnanci uživatele, k němuž jsou přiděleni, vykonávající stejnou nebo srovnatelnou práci.

Na povinnosti zajistit stejnou odměnu za stejnou práci a práci stejné hodnoty také nic nemění skutečnost, že porovnávání zaměstnanci a zaměstnankyně vykonávají práci

z jiného místa výkonu práce, a to ani ve spojení se skutečností, že v daných místech platí odlišné cenové podmínky nebo je jiná situace na trhu práce. Povinnost zaměstnavatele zajistit rovné odměňování totiž platí napříč republikou (k tomu viz i soudní případ popsáný v bodu 4.7 níže).

3.5 Mzda a plat – základní rozdíly

Za vykonanou práci náleží zaměstnancům výdělek. Zákoník práce rozlišuje 3 základní formy výdělků. Jde o mzdu, plat a odměnu z dohody. Každá tato forma výdělků má svá specifika, a to i ve vztahu k vyjádření a kvantifikaci hodnoty odměňované práce podle kritérií uvedených výše. S ohledem na praktické využití se zde budeme zabývat pouze mzdou a platem. O odměně z dohody lze říct, že v kontextu této publikace pro ni platí v zásadě totéž jako pro mzdu.

V souvislosti s povinností rovného zacházení stanovenou v § 16 odst. 1 zákoníku práce považujeme za důležité zmínit, že tato povinnost se nevztahuje jen na výdělek, ale i na poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, tedy na celé odměňování. Tím se mj. rozumí i různé kompenzace a náhrady a všechny benefity, ať už v podobě příspěvku nebo nepeněžitého plnění, možnosti využívání služebních vozů, mobilních telefonů a jiných benefitů pro soukromé účely atd.

Jak již bylo uvedeno výše, mzda a plat se poskytují podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce, podle obtížnosti pracovních podmínek, podle pracovní výkonnosti a dosahovaných pracovních výsledků. Pro v praxi oblíbené tvrzení, že výše mzdy se odvíjí od toho, kolik si příslušný uchazeč nebo uchazečka řeknou, není tedy žádný zákonný podklad. Vyjednávat o platu navíc, jak uvidíme dále, v podstatě vůbec nelze.

Mzda se (až na minimální zákonné výjimky) sjednává ve smlouvě nebo ji zaměstnavatel stanoví vnitřním předpisem nebo ji určuje mzdovým výměrem. Musí být sjednána, stanovena nebo určena před začátkem výkonu práce. Pokud údaje o způsobu odměňování, o termínu a místě výplaty neobsahuje smlouva nebo vnitřní předpis, musí zaměstnavatel zaměstnanci či zaměstnankyni v den nástupu do práce předat písemný mzdový výměr. Jelikož některá kritéria pro stanovení výše mzdy nelze dopředu hodnotit (zejména pracovní výkon), bývá obvykle součástí ujednání, že mzda může být v různých intervalech změněna. Kromě zákonných kritérií platí pro určení výše mzdy ještě úprava její minimální výše v podobě minimální a zaručené mzdy a pak také výčet zákonných příplatků např. v případě práce přesčas.

Plat je zvláštním druhem výdělků. Zákoník práce vymezuje okruh zaměstnavatelů, kteří neodměňují mzdou, ale platem. Takto odměňují např. stát, územní samosprávné celky, některé nemocnice nebo školy v rámci regionálního školství namísto tzv. "veřejné" školy. Plat určuje zaměstnanec a zaměstnankyně zaměstnavatel, a to podle zákoníku práce (případně jiného zákona, zejména zákona o státní službě) a příslušného nařízení vlády a v jejich mezích i podle kolektivní smlouvy nebo vnitřního předpisu. Plat není možné určit jiným způsobem, v jiném složení a jiné výši, než jak právní úprava stanoví. I zaměstnanec odměňovaný platem musí být s jeho výší a dalšími údaji seznámen v den nástupu do práce, a to typicky platovým výměrem.

3.6 Hodnota práce a mzda

Pro zavedení vhodného způsobu odměňování je nejdříve nezbytné povahu a hodnotu práce dobře posoudit, a následně k tomu zvolit odpovídající typ a výši mzdy.

Například jednoduché manuální úkony, u kterých je rozhodující rychlost a přesnost, mohou být dostatečně ohodnoceny úkolovou mzdou, předpokládající určitý počet úkonů a odpovídající kvalitu. Administrativní činnost v zásadě vyrovnané náročnosti i objemu po celé odměňované období může být oceněna měsíční mzdou neměnné výše. Jiné činnosti vyžadující osobní invenci nebo vlastní nápadité postupy mohou být ohodnoceny i motivační složkou, měsíční nebo výroční atd. Zvýšené povinnosti a odpovědnost vedoucích zaměstnanců a zaměstnankyň pak může být ohodnocen příplatkem za vedení. Zákoník práce ale, jak bylo výše uvedeno, takto podrobně mzdu neupravuje, obsahuje pouze úpravu některých povinných příplatků, které je i v případě mzdového odměňování nezbytné hradit. Jedná se o příplatek za práci přesčas, ve svátek, v sobotu a v neděli a za dobu noční práce. U těchto příplatků je stanovena jejich minimální výše s tím, že zaměstnavatel by je mohl navýšit. V takovém případě musí být dodrženy zásady rovného odměňování a příplatky by neměly bez dostatečného důvodu být navyšovány např. jen některým kategoriím zaměstnanců a zaměstnankyň.

Z toho vyplývá, že je povinností každého zaměstnavatele, který mzdou odměňuje, vyhodnotit, jaká kritéria hodnoty práce jsou u něj relevantní, a podle toho zavést takovou strukturu mzdy, která příslušná kritéria ocení.

3.7 Hodnota práce a plat

Platové odměňování je upraveno podrobněji než to mzdové. Plat se konstruuje v jednotlivých složkách, které lze vztáhnout k jednotlivým zákonným kritériím, podle nichž se má výše mzdy nebo platu stanovit. Složky platu mohou být inspirativní i pro zaměstnavatele mzdové sféry, proto se jim zde věnujeme podrobněji.

3.7.1 Katalog práce a platový tarif

V právní úpravě odměňování platem je základem pro stanovení hodnoty práce platový tarif. Platový tarif je základní nárokovou složkou platu a určuje se podle zařazení zaměstnance či zaměstnankyně do příslušné platové třídy a platového stupně. Pro určení platové třídy jsou využívány Katalog prací ve veřejných službách a správě a Katalog správních činností. Katalog prací obsahuje seznam prací a jejich zařazení do platových tříd z hlediska složitosti, odpovědnosti a namáhavosti od těch nejjednodušších, rutinních až po nejnáročnější koncepční a systémové práce.

Katalog správních činností je nástrojem pro určování platových tříd činností vykonávaných státními zaměstnanci ve služebních úřadech. Z kritérií uvedených výše by bylo možné vyvodit, že platové třídy zhodnocují složitost předmětu práce a pracovní činnosti, organizační náročnost práce, její odpovědnost a namáhavost.

Zařazení do platové třídy (a tím i přijetí příslušné osoby na dané pracovní nebo služební místo) je podmíněno dosažením vzdělání určitého stupně. Tím je zohledněno i kritérium vzdělání.

Pro stanovení platového stupně v rámci dané platové třídy je pak hlavním kritériem doba praxe v příslušném oboru, případně jiné, využitelné praxe. Zařazení do platového stupně odráží zkušenosti, které zaměstnanec může uplatnit při výkonu své práce. Zároveň se do tzv. započitatelné praxe počítají i náhradní doby, tj. doba péče o dítě a doba povinné vojenské/civilní služby. Toto kritérium odpovídá tedy zejména posouzení pracovní výkonnosti, neboť zahrnuje zhodnocení praktických zkušeností a dovedností, do určité míry pak rovněž pracovní způsobilosti.

3.7.2 Další složky platu

Jak je vidno, v platovém tarifu se nezohledňuje celá řada faktorů – např. vedení podřízených, některé specifické druhy zátěže apod. K jejich kompenzaci slouží další složky platu, u kterých ale není právní úprava natolik rozpracovaná, jako u platových tarifů.

Osobní příplatek je nenárokovou platovou složkou, kterou může zaměstnavatel přiznat na základě dlouhodobých velmi dobrých pracovních výsledků nebo plnění většího rozsahu pracovních úkolů, a to až do výše 50 % (popř. 100 % u všeobecně uznávaných odborníků a odbornic) platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které je zaměstnanec či zaměstnankyně zařazen/a. Smyslem poskytování osobního příplatku není jednorázové ocenění určitého pracovního úkolu, ale má oceňovat především dlouhodobý odpovědný a svědomitý přístup k plnění pracovních úkolů, vysokou kvalitu dosahovaných pracovních výsledků, nebo mimořádnou odbornost zaměstnance. Z povahy věci vyplývá, že naplňování uvedených kritérií má u zaměstnance setrvalý a stabilní charakter. Osobní příplatek tak odpovídá kritériu pracovní výkonnosti.

Odměna¹⁸(mimořádná) je nenárokovou, jednorázově poskytovanou platovou složkou. Zaměstnavatel může zaměstnanci poskytnout (mimořádnou) odměnu za splnění mimořádného nebo zvlášť významného pracovního úkolu. Za jiných okolností nebo k ocenění jiných skutečností (například kvalitního a spolehlivého výkonu běžných a obvyklých úkolů zaměstnance) (mimořádná) odměna přiznána být nemůže. Zákoník práce zná i cílovou odměnu, vázanou na splnění předem stanovených úkolů. I tato složka platu tak odpovídá kritériu pracovní výkonnosti, ovšem mimořádného – nikoli pravidelného – charakteru.

Příplatek za vedení má odrážet a kompenzovat především náročnost, zvýšenou odpovědnost a širší rozsah povinností, jež jsou spojeny s výkonem práce na vedoucí pozici a s tím souvisejícím vedením podřízených zaměstnanců. Náročnost práce je promítnuta ve stanovení rozdílných pásem příplatku pro různé úrovně v řízení; v jeho rozmezí se pak konkrétní výše stanoví zejména podle počtu podřízených a velikosti vedeného útvaru. Zohledňuje se tak míra organizační a řídicí náročnosti a míra odpovědnosti za škody, zdraví a bezpečnost v rámci zákonného kritéria složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce.

Příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí je nárokovou složkou, která zohledňuje vyjmenované ztěžující vlivy a míru jejich rizika, intenzity a doby působení. **Příplatek za rozdělenou směnu** náleží tomu, kdo vykonává práci ve směně rozdělené do dvou nebo více částí, které jsou přerušeny úseky, v nichž k výkonu práce nedochází. Tento příplatek zohledňuje pracovní podmínky.

¹⁸ V tomto textu nazýváme tuto nenárokovou, jednorázově poskytovanou složku výdělku termínem „mimořádná odměna“. Termín „odměna“ používáme výhradně v jeho širším významu, kdy zahrnuje všechny složky mzdy či platu včetně všech plnění souvisejících s pracovním poměrem viz slovník pojmů.

Zvláštní příplatek přísluší zaměstnancům, kteří vykonávají práci v pracovních podmínkách spojených s mimořádnou neuropsychickou zátěží, rizikem ohrožení života a zdraví nebo obtížnými pracovními režimy. Výše příplatku se se určí podle míry zvýšené neuropsychické zátěže a/nebo rizika ohrožení života a zdraví.

Specifické příplatky pak náleží pedagogickým pracovníkům.

Příplatky za práci v noci, za práci v sobotu a v neděli, za práci ve svátek a za práci přesčas se poskytují za velmi podobných podmínek jako u zaměstnanců odměňovaných mzdou, nelze je však oproti zákonné výměře navýšit. I tyto příplatky zohledňují pracovní podmínky.

Právní úprava platového odměňování bývá pro svou strukturovanost a omezení volného uvážení zaměstnavatele dávana za příklad i zaměstnavatelům odměňujícím mzdou. Nepochybně je možné a vhodné se při stanovení pravidel odměňování u zaměstnavatele soukromé sféry platem a jeho složkami inspirovat. Nejedná se ovšem o všespásné řešení.

Přestože úprava platového odměňování upravuje relativně podrobně složky, kterými lze vyjádřit konkrétní zákonná odměňovací kritéria, nezaručuje její mechanická aplikace splnění povinností zaměstnavatele uvedených v § 16 a 110 zákoníku práce.

Zaměstnavatel musí v rámci případného manévrovacího prostoru důsledně vyhodnocovat, jaká konkrétní výše platu nebo jeho jednotlivé složky smyslu a účelu právní úpravy odpovídá. Povinnosti zajistit rovné zacházení se nelze zprostit poukazem na to, že plat byl stanoven v mezích právní úpravy, pokud v daném případě k diskriminaci nebo nerovnému zacházení přesto došlo.

3.8 Aplikace kritérií pro odměňování

Při praktické aplikaci právní úpravy, tedy zejména v okamžiku obsazování pracovního místa, je třeba mít na paměti všechny výše uvedené zásady a ty respektovat. Konkrétně to znamená zejména následující:

- Kritéria spočívající přímo v povaze práce na daném pracovním místě je nezbytné vyhodnotit ještě před obsazením pracovní pozice.
- Zaměstnavatel nemá zákonnou povinnost mít mzdový řád jako vnitřní předpis ani mít jinak písemně zakotvená kritéria pro stanovení výše mzdy. Nicméně má zákonnou povinnost evaluace pracovních míst, dále povinnost zajistit rovné podmínky pro odměňování, a v neposlední řadě povinnost podat písemnou informaci mj.

o údajích o mzdě a platu¹⁹. Dále má řadu povinností v souvislosti s informováním zaměstnanců a jejich zástupců. Zpracování mzdového řádu jako vnitřního předpisu tak lze důrazně doporučit i s ohledem na průkazné splnění těchto povinností.

- Osobnostní kritéria konkrétního zaměstnance či zaměstnankyně lze částečně hodnotit již před nástupem (např. vzdělání nebo specifické zkušenosti), ale vše, co souvisí s pracovní výkonností a kvalitou odváděné práce konkrétní osobou, lze posoudit až po určitém čase po nástupu do práce.
- Z osobních kvalit mohou být hodnoceny pouze ty, které mají vztah k dané práci. Není možné stanovit vyšší mzdu s poukazem např. na znalost tří jazyků, pokud tato znalost není na daném pracovním místě nijak využívána.
- V některých případech se lze setkat s otázkou, jak ohodnotit specifické renomé konkrétní osoby, např. známé kadeřnice nebo šéfkuchaře, jelikož může mít dopad na klientelu, a tudíž i pozitivní důsledky pro zaměstnavatele. Zde se (při neexistenci dosavadní judikatury) přikláníme k názoru, že v takových ojedinělých případech lze ohodnotit tyto osobnostní kvality ještě předtím, než se v pracovním výkonu skutečně projeví.
- Všechna zákonná kritéria je nutné aplikovat jako celek. Není možné významný rozdíl v odměňování odůvodnit jen např. mnohem méně výrazným rozdílem ve výkonnosti. I samotná výkonnost je jen jedním z kritérií, a tedy ani 50% rozdíl ve výkonnosti neodůvodní bez dalšího 50% rozdíl ve výši mzdy.

3.9 Rovné odměňování v případě benefitů

Kromě mzdy a platu a jejich různých složek je běžné, že zaměstnavatelé poskytují zaměstnancům a zaměstnankyním různé benefity nad rámec toho, co jim ukládá zákon. Podmínky poskytování benefitů mohou vyplývat z vnitřních předpisů zaměstnavatele, z individuální dohody mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem i z kolektivní smlouvy. Důležité je, že ve všech uvedených případech platí povinnost zaměstnavatele zajistit rovné zacházení mezi zaměstnanci a zaměstnankyněmi.

Zatímco u mzdy a platu jsme položili důraz na to, aby zásada rovného odměňování spočívala zejména v poskytování stejných odměn za stejnou práci a práci stejné hodnoty, přístup k benefitům je v praxi ještě rovnostářštější. U benefitů je totiž běžné, že benefity jsou poskytovány všem zaměstnancům a nejsou nijak závislé na tom, jakou hodnotu má

¹⁹ § 37 odst. 1 písm. f) zákoníku práce

práce daného zaměstnance, respektive jak vysokou má mzdu či plat (určitou výjimku představují benefity, které jsou běžně poskytovány ve výši určité procentní sazby mzdy či platu zaměstnance – například příspěvky na penzijní připojištění).

Aby byla dodržena zásada rovného zacházení, je vhodné, aby benefity byly buď poskytovány všem zaměstnancům a zaměstnankyním, nebo aby zaměstnavatel benefit přiznal určitým obecně vymezeným skupinám zaměstnanců a zaměstnankyň, přičemž rozdělení zaměstnanců a zaměstnankyň do těchto skupin bude vycházet z rozumného důvodu. Vhodné naopak není, aby rozhodnutí o přiznání určitého benefitu bylo učiněno na úrovni jednotlivců, aniž by pro ně existoval jasný důvod.

Příklad: Zaměstnavatel vydal vnitřní předpis, v němž zakotvil, že zaměstnanci, kteří vykonávají práci z kanceláře, mají nárok na stravenkový paušál. Nárok na benefit nevzniká dvěma skupinám zaměstnanců: zaměstnancům, kteří na základě dohody se zaměstnavatelem vykonávají trvale práci z domova, a zaměstnancům, kteří pracují „v terénu“ a tráví svoji pracovní dobu na pracovních cestách a se zákazníky. V případě první skupiny totiž zaměstnavatel předpokládá, že nebudou mít zvýšené náklady na stravování, když se mohou stravovat doma, a v případě druhé skupiny ze zákoníku práce vyplývá povinnost zaměstnavatele poskytovat cestovní náhrady, které zahrnují i stravné. Takový postup zaměstnavatele nelze považovat za protiprávní.

Příklad: Zaměstnavatel sjednal kolektivní smlouvu, v níž se zavázal poskytovat v případě rozvázání pracovního poměru z organizačních důvodů vyšší odstupné, než k jakému jej zavazuje zákon. Kolektivní smlouva obsahuje také ustanovení, podle něhož na vyšší odstupné nemají nárok zaměstnanci, kteří pobírají starobní důchod. V takovém případě není zcela zřejmé, z jakého důvodu by zaměstnanci, kteří jsou starobními důchodci, měli být při skončení pracovního poměru znevýhodněni. Zaměstnavatelem zvolené kritérium navíc znevýhodňuje osoby na základě jejich věku, který je zakázaným diskriminačním kritériem. Na základě toho Nejvyšší soud dovodil, že takový postup zaměstnavatele (byť „posvěcený“ dohodou s odborovou organizací) představuje protiprávní diskriminaci a je v rozporu se zákonem (srov. rozhodnutí Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 5763/2015).

4. Rovné odměňování v judikatuře

V této kapitole uvádíme přehled nejdůležitějších soudních sporů, o nichž rozhodovaly české soudy. V některých jiných evropských zemích antidiskriminační právo závazně vykládají např. úřady ombudsmanů, to ale není případ ČR. Český veřejný ochránce práv na svých stránkách (ochrance.cz) zveřejňuje svá stanoviska, tato ale nejsou právně závazná. Z toho důvodu se jimi v této kapitole nezabýváme. V českém právním kontextu jsou soudy jediným subjektem, který může v diskriminačním sporu závazně rozhodnout, a to na základě žaloby podané dle občanského soudního řádu.

Je nutno zdůraznit, že českých rozhodnutí je zatím málo. V mnoha případech jde navíc pouze o rozsudky nižších soudů v případech, kdy nebyly podány příslušné opravné prostředky, a případ tak nebyl revidován Nejvyšším soudem, a v některých případech dokonce ani soudem odvolacím. Není tedy možné z několika níže uvedených případů vyvodit žádné obecné závěry, ani hovořit o jakkoli „ustálené judikatuře“. Nadto je v praxi každý případ jiný a jednotlivá rozhodnutí tak nemusí nutně vypovídat o tom, jak by soudy v budoucnu rozhodovaly o skutkově odlišných případech. Přesto považujeme za účelné demonstrovat, jakým způsobem soudy zatím o sporech o nerovném odměňování rozhodly.

Pojednání níže je tedy jen přehledem toho, co již bylo rozhodnuto. Z textu níže plyne, že české soudy již začínají některé případy rozhodovat, hodnocení skutkových okolností však nemusí být v budoucnu vždy zcela jednotné. V judikatuře jsme tedy v mnohém ještě stále na začátku.

4.1 Případ „Ošetřovatel telat“

Soud: Nejvyšší soud ČR

Spisová značka: 21 Cdo 436/2016

Klíčové skutečnosti: Žalobce pracoval jako ošetřovatel telat v teletníku. Vnitřní předpis zaměstnavatele stanovil pro zaměstnance nad rámec základní mzdy úkolovou odměnu, která byla stanovena jako fixní částka za přírůstek na hmotnosti telat. Žalobce namítal, že tato úkolová odměna (poté, co mu byla nedávno snížena na polovinu), je stanovena nerovným způsobem, neboť ošetřovatelé mladého skotu mají vyšší odměny.

Žalovaný nerozporoval, že ošetřovatelé mladého dobytka mají vyšší odměny, uvedl nicméně, že srovnávání obou pozic je nepřipadné, neboť ošetřovatelé mladého skotu mají více práce než ošetřovatelé telat.

Právní analýza soudu: Soud v řízení detailně zjistil strukturu a vývoj odměn a zejména rozdíl ve vykonávané práci, přičemž vyšel i ze závěrů soudního znalce. Dospěl k závěru, že obě práce (ošetřovatel telat vs. ošetřovatel mladého skotu) nejsou z hlediska mzdového srovnatelné. K rozhodným argumentům patřilo, že ošetřovatel telat měl na starost výrazně menší počet dobytka a že při ošetřování telat převažovala ruční práce nad mechanizovanou v poměru 71,3:21,7, zatímco u mladého skotu převažovala mechanizovaná práce v poměru 52,2:47,8 a že u mladého skotu byla práce rizikovější z hlediska možného způsobení úrazu mladým býkem (právě tato odlišná míra rizika byla Nejvyšším soudem zdůrazněna). Práci proto dle soudu nebylo možno považovat za stejnou práci, ani za práci stejné hodnoty.

Komentář: V odborné literatuře byl takto koncipovaný způsob aplikace zásady rovného odměňování hodnocen jako „velmi úzký“. Posouzení soudu vždy záleží na individuálních okolnostech daného případu a je možné, že v jiných případech (zejména tam, kde nebude přítomen faktor vyššího rizika úrazu) soudy dospějí k jiným závěrům. Zejména rozdíl v míře rizika by totiž mohl být jednoduše vyřešen poskytnutím příplatku nad rámec základní mzdy. K rozhodnutí tak byly vysloveny názory, že by se v daném případě mělo jednat o práci stejné hodnoty.

4.2 Případ „Kuchař“

Soud: Nejvyšší soud ČR

Spisová značka: 21 Cdo 3976/2013

Klíčové skutečnosti: Žalobce pracoval jako kuchař a bral základní mzdu 15.000 Kč hrubého měsíčně. Nerovné odměňování spatřoval v tom, že jeho kolega, který měl vykonávat stejnou práci na stejné pozici, pobíral 17.000 Kč měsíčně.

Žalovaný namítal, že uvedení zaměstnanci nevykonávali práci stejné hodnoty, neboť druhý kuchař měl vyšší vzdělání (maturitu) a delší praxi, a proto s ním byla také uzavřena dohoda o odborném vedení žáků. V souvislosti s tím mu na základě pracovní smlouvy byla vyplácena i vyšší mzda.

Právní analýza soudu: Soud dospěl k závěru, že u druhého kuchaře bylo dáno několik charakteristik (vzdělání, délka praxe, zkušenosti, spolehlivost), které ve svém souhrnu mohly odůvodnit, že mu byla stanovena vyšší mzda. Porušení zásady rovného odměňování tak neshledal.

Komentář: Žalobce se proti argumentům žalovaného bránil mimo jiné tvrzením, že maturita není pro výkon práce kuchaře nezbytná, a proto by se neměla brát v potaz. V tomto případě daný argument neobstál zejména proto, že u druhého kuchaře bylo více faktorů, proč mohla jeho práce mít pro zaměstnavatele vyšší hodnotu (nadto se zdá, že vyšší vzdělání bylo klíčovým faktorem, proč byl druhý kuchař pověřen odborným vedením žáků). Přesto daný argument nelze zcela odmítnout. V obecné rovině totiž platí, že zaměstnavatelé by při stanovení mzdy neměli přihlížet k vzdělání, kvalifikaci a obdobným faktorům, které jsou vykonávané práci natolik vzdálené, že nemohou mít žádný vliv na kvalitu této práce. Problematickým kritériem může být spolehlivost, s níž zákoník práce výslovně nepočítá, přesto ji soud potvrdil jako použitelné kritérium.

4.3 Příklad „Primářka“

Soud: Krajský soud v Brně

Spisová značka: 49 Co 297/2015

Klíčové skutečnosti: Primářka dětského oddělení soukromé nemocnice se z veřejných zdrojů dozvěděla, že její mužští kolegové mají vyšší mzdu. Hrubá měsíční mzda primáře gynekologicko-porodnického oddělení dosahovala 80 000 Kč, mzda primáře chirurgického oddělení pak 100 000 Kč. Hrubá mzda žalobkyně se ve stejném období pohybovala kolem 53 000 Kč. V žalobě proto po zaměstnavateli požadovala náhradu škody způsobené nerovným odměňováním. Zaměstnavatel argumentoval, že mzda byla stanovena smluvně a že práce primářů na jednotlivých odděleních nebyla stejná, resp. srovnatelná.

Právní analýza soudu: Krajský soud nejprve argumentaci zaměstnavatele odmítl a uvedl, že byť je mzda stanovena smluvně, musí zaměstnavatel dodržovat zásadu rovného zacházení (pokud jde o nárokové i nenárokové složky). Dále konstatoval, že u zaměstnavatele nebyla stanovena transparentní pravidla pro odměňování. Okresní soud (veden právním názorem krajského soudu) přesto po podrobnějším dokazování dospěl k závěru, že rozdíly v odměňování byly odůvodněné (mezi náročností práce primáře na

jednotlivých odděleních byly rozdíly) a žalobu zamítl. Krajský soud odvolání žalobkyně odmítl, protože nedoplnila ani po výzvě soudu odvolací důvod.

Komentář: Toto rozhodnutí vzbudilo jisté pochyby u odborné veřejnosti. Případ byl považován za příležitost definovat v českém prostředí práci stejné hodnoty soudním rozhodnutím. Bohužel k tomu nedošlo a proces nepokračoval dále. Rozdíl ve mzdách primářů dvou velmi podobných oddělení v hodnotě 27 000 Kč se jako nerovné odměňování jeví.

4.4 Případ „Finanční úřednice Hasičského záchranného sboru“

Soud: Krajský soud v Ústí nad Labem

Spisová značka: 12 Co 346/2017

Klíčové skutečnosti: Žalobkyně byla zaměstnána v letech 2001–2013 ve služebním poměru u Hasičského záchranného sboru Ústeckého kraje (nejdéle na pozici vedoucí finančního odboru). Mezi ní a nejužším vedením úřadu dlouhodobě panovala osobní averze. V žalobě namítala diskriminaci z důvodu světového názoru. Poukazovala, že považuje komunistický režim za zločinný a že osoby ve vedení úřadu byly před rokem 1989 členy Komunistické strany Československa. Domnívala se, že na základě svého přesvědčení a názorů je diskriminována v příjmech, jelikož jí nejsou, na rozdíl od ostatních zaměstnanců, přiznávány nenárokové složky platu, přičemž namítala, že jiným zaměstnancům jsou přiznávány odměny v řádu desetitisíců za relativně banální úkoly.

Právní analýza soudu: Soudy nepřisvědčily námitce diskriminace, akcentovaly však existenci osobní averze a uznaly, že se žalobkyně stala obětí nerovného odměňování a nerovného zacházení bez vazby na diskriminační důvody uvedené v zákoně o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů. Během rozsáhlého dokazování soudy zjistily, že zaměstnavatel dlouhodobě nepřiznával žalobkyni nenárokové složky platu, byť jiným zaměstnancům tyto složky přiznával pravidelně v řádech desetitisíců korun, a to i za plnění banálních pracovních úkolů. Žalobkyně přitom plnila mimořádné či zvlášť významné pracovní úkoly, které nebyly nijak odměněny. Dále zaměstnavatel nepřiznal žalobkyni odměnu k životnímu jubileu ve stejné výši, jakou přiznal ostatním zaměstnancům. Negativní služební hodnocení z roku 2007, které obsahovalo smyšlené výtky vůči práci žalobkyně, soudy vyhodnotily jako zneužití výkonu práva zaměstnavatelem. V dalších jednáních již soud porušení zásady rovného zacházení neshledal nebo dospěl

k názoru, že jsou nároky již promlčené. Soudy přiznaly žalobkyni náhradu nemajetkové újmy v penězích v celkové výši 400 000 Kč.

Komentář: Rozsudek úspěšně prošel revizí ze strany Nejvyššího soudu, který odmítl odvolání proti němu. Na tomto rozhodnutí je pro praxi důležité, že nerovné odměňování bylo identifikováno i v nenárokových složkách odměny za práci. Rozhodnutí taktéž dokládá, že postižitelné jsou i případy nerovného zacházení, u nichž není možné prokázat konkrétní diskriminační důvod; nerovného odměňování je tak možné domáhat se i v případech, kdy rozhodným důvodem je např. osobní averze spíš než některý ze zákonem výslovně zakázaných diskriminačních důvodů.

4.5 Příklad „Směnová mistrová“

Soud: Okresní soud Plzeň-město

Spisová značka: 21 C 607/2014

Klíčové skutečnosti: Žalobkyně pracovala na pozici „logistický pracovník/logistická pracovnice“ v soukromé společnosti. Po dvou letech v důsledku reorganizace výroby povýšila na pozici „směnová mistrová“. Namítala, že mužští kolegové na stejné pozici mají měsíční mzdu vyšší o 5 000 Kč (194 EUR) a motivační složku (variabilní bonus) vyšší o 2 000 Kč (78 EUR). Žádala odstranění diskriminace v odměňování, a to stanovením vyšší měsíční mzdy a motivační složky.

Zaměstnavatel argumentoval, že žalobkyně odváděla práci stejné hodnoty jako její dva mužští kolegové, kteří byli na shodnou pozici povýšeni ve stejném období jako žalobkyně a že tito dva noví směnoví mistři dosahovali stejné výše odměny jako žalobkyně. Tito zaměstnanci (včetně žalobkyně) procházeli zkušebními obdobími (neměli předchozí zkušenosti s řízením lidí). Po uplynutí zkušební doby a zjištění pozitivních pracovních výsledků byl zaměstnavatel připraven dorovnat mzdu a motivační složku do stejné výše jako ostatním osobám zaměstnaným na pozici „směnový mistr/směnová mistrová“ již delší dobu, tedy zkušeným směnovým mistrům a mistrovým.

Právní analýza soudu: Soud zjistil, že listinné důkazy (mzdové výměry) odpovídaly tvrzením zaměstnavatele i svědeckým výpovědím ostatních mistrů. Vyšší odměňování směnových mistrů se zkušenostmi oproti začínajícím mistrům považoval za legitimní ospravedlnění mzdových rozdílů a nespátřil v něm diskriminaci na základě pohlaví. Proto žalobu zamítl.

Komentář: Rozsudek soudu prvního stupně je pravomocný – nebylo proti němu podáno odvolání. Toto rozhodnutí ukazuje, že v hodnocení srovnatelné práce může hrát velmi důležitou roli délka praxe i na určité pozici. Ustanovení § 110 zákoníku práce přitom délku praxe coby faktor, který by bylo možné vnímat jako relevantní při výměře mzdy, výslovně neuvádí.

4.6 Příklad „Obchodní ředitel“

Soud: Nejvyšší soud

Spisová značka: 21 Cdo 2863/2015

Klíčové skutečnosti: Žalobce pracoval u žalované společnosti na pozici obchodní ředitel pro Českou republiku a tvrdil, že mu na základě mzdového výměru ze dne 31. 12. 2005 náležel vedle mzdy roční bonus až do výše 360 000 Kč a že mu dále na základě vyhodnocení výkonnostních ročních cílů za rok 2008 náležel bonus ve výši 152 280 Kč. Dne 10. 6. 2009 mu byla doručena výpověď z pracovního poměru a bonusy mu nebyly vyplaceny.

Zaměstnavatel argumentoval zejména tím, že mu nároky na bonus nevznikly, jelikož podle vnitřních předpisů se při plnění cílů v rozmezí 0–50 % bonusy nevyplácí a žalobce splnil cíle pouze na 42,3 % V řízení před Okresním soudem v Přerově a Krajským soudem v Ostravě bylo zjištěno, že některým manažerům, kteří cíle rovněž nesplnili, byly bonusy – i když ne v plné výši – vyplaceny. Prvostupňový soud ale nárok zamítl mj. proto, že žalobce byl na svém pracovním místě sám a jeho práci nelze srovnat s jiným zaměstnancem na stejné pozici, a proto nelze dospět k závěru, že by žalovaný nedodržel zásadu stejného odměňování za stejnou práci a za práci stejné hodnoty a že by jeho postup při poskytnutí bonusu některým manažerům oproti neposkytnutí bonusu žalobci byl diskriminační či nerovný.

Právní analýza soudu: Nejvyšší soud dovodil, že jelikož žalovaná všem ostatním svým manažerům odměňovaným stejným způsobem jako žalobce tuto pobídkovou složku mzdy na základě vyhodnocení jejich výkonnostních ročních cílů poskytla, přestože ani oni uvedenou podmínku pro vyplacení bonusu stanovenou ve vnitřním mzdovém předpisu nesplňovali, dopustila se vůči žalobci porušení zásady rovného zacházení při odměňování za práci stanovené v § 16 odst. 1 ZP. I když žalovaná poukazovala na rozdílnost činností jednotlivých manažerů a nároků na ně kladených, stanovila ale podmínku pro

vyplacení bonusu spočívající ve splnění cíle zisku pro všechny stejně, tuto podmínku musí vůči všem stejně uplatňovat.

Komentář: Nejvyšší soud v tomto rozsudku zejména vystihl rozdíl mezi posuzováním stejné práce a práce stejné hodnoty (§ 110 zákoníku práce) a povinnosti rovného zacházení (§ 16 odst. 1 zákoníku práce). Pro praxi to znamená zejména to, že i když v daném případě neexistuje srovnatelná pracovní pozice, neznamená to, že neexistují hlediska pro posouzení splnění podmínky rovného zacházení, byť jen v jedné části výdělku. Dále je důležitý názor vyslovený Nejvyšším soudem, že ani nesplnění podmínky pro přiznání bonusu nesmí být uplatněno vůči jednotlivým osobám selektivně. Nejvyšší soud se tímto odklonil od o zhruba 2 měsíce staršího rozhodnutí č. j. NS 21 Cdo 4254/2014, ve kterém tentýž senát v jiném případě dospěl k závěru, že podstatné je, zda pro odebrání složky mzdy žalobci byly splněny podmínky uvedené ve vnitřním předpisu žalovaného, bez ohledu na to, zda ke stejnému opatření přistoupil též u jiných zaměstnanců, kteří vykonávali stejnou nebo obdobnou práci jako žalobce a kteří rovněž neplnili kritéria pro poskytování této složky mzdy uplatňovaná u žalovaného.

4.7 Případ „Česká pošta“

Soud: Nejvyšší soud

Spisová značka: 21 Cdo 3955/2018

Klíčové skutečnosti: Žalobce pracoval u žalované společnosti jako řidič na pracovní pozici označené kódem 432050 „v tarifním stupni 05 v obvodu SPU Olomouc 02“. Ačkoli popis základních pracovních činností typové pozice řidiče v tarifním stupni 05 je pro všechny zaměstnance žalované, bez ohledu na jejich zařazení do jednotlivých regionů, stejný, mzdovým výměrem ze dne 17. 3. 2015 byla žalobci určena základní tarifní mzda 18 080 Kč a výkonová mzda „až do výše 1 810 Kč“, zatímco jinému řidiči který pracoval v regionu Praha, byla mzdovým výměrem ze dne 17. 3. 2015 určena tarifní mzda ve výši 21 260 Kč a výkonová mzda 2 130 Kč, a po jeho přeražení na stejnou pracovní pozici do regionu Brno byla tomuto jinému zaměstnanci mzdovým výměrem ze dne 10. 7. 2015 určena tarifní mzda 18 080 Kč a výkonová mzda 1 810 Kč.

Žalovaná namítala, že základní tarifní mzda je ve vnitřních předpisech žalované vždy stanovena jako minimální, a do výše mzdy konkrétního zaměstnance se potom promítají jednak předpoklady a požadavky pro výkon práce, jednak podmínky jednotlivých

pracovišť, na nichž je práce vykonávána. Podmínky různých pracovišť se mohou odlišovat, a to i když na nich vykonávají práci zaměstnanci zařazení na stejné pracovní pozici. Žalovaná má za to, že práce na pozici řidiče v regionu Praha se vyznačuje vyšší složitostí, odpovědností a namáhavostí práce s ohledem na velikost regionu a rozmístění provozu do několika částí a budov. Odměňování zaměstnanců zde navíc zohledňuje i reálnou výši mezd vzhledem k nezbytným životním nákladům, které jsou v Praze a okolí výrazně vyšší než v jiných regionech.

Právní analýza soudu: Nejvyšší soud dovedl, že výši mzdy je nezbytné stanovit výlučně za použití kritérií zakotvených v § 110 zákoníku práce. Mezi tato kritéria zákon zahrnuje rovněž hodnocení „obtížnosti pracovních podmínek“. S názorem žalované, která shledává důvody pro rozdílné odměňování jejích zaměstnanců ve skutečnosti, že v jednotlivých regionech, v nichž žalovaná působí, panují rozdíly v nákladech na uspokojování životních potřeb (zejména v cenách ubytování, dopravy, zboží a služeb), ale Nejvyšší soud nesouhlasil. Nezpochybnil, že sociálně-ekonomické podmínky dané lokality ovlivňují trh práce jak na straně nabídky, tak na straně poptávky, a že některé lokality se vyznačují i vyššími cenami bydlení, dopravy, zboží a služeb a mohou být rovněž spojeny s vyšší koncentrací zaměstnavatelů, což se může promítnout v lokální ceně práce. To však neopodstatňuje závěr, že je zachována zásada rovného zacházení v odměňování zaměstnanců téhož zaměstnavatele, kteří vykonávají srovnatelnou práci v rozdílných regionech České republiky, i v případě, kdy jsou tyto zaměstnanci odměňováni různou mzdou zaměstnavatelem stanovenou nebo sjednanou s přihlédnutím k sociálně-ekonomickým podmínkám daného regionu. Zákonodárce s takovým kritériem nepočítá a není možné připustit extenzivní výklad ustanovení § 110 zákoníku práce.

Komentář: Nejvyšší soud v tomto rozsudku zdůraznil skutečnost, že kritéria pro stanovení nebo sjednání výše výdělků stanovená zákonem jsou jediná možná, a že je není možné rozšiřovat ani vytvářet kritéria nová. Pro zaměstnavatele působící ve všech regionech České republiky to sice může znamenat praktické obtíže, nicméně pokud chtějí odměňovat v souladu se zákonem, musí se kritérii uvedených v § 110 zákoníku práce pečlivě držet.

Závěry rozhodnutí byly následně potvrzeny i Ústavním soudem, který odmítl ústavní stížnost zaměstnavatele. Ústavní soud dospěl k závěru, že výklad práva poskytnutý Nejvyšším soudem nevybočil z mezí ústavnosti a je na zákonodárci, aby případně zákoník práce změnil.

5. Inspirace ze zahraničí

Následující text představuje některé inspirativní modely související s pojetím nebo hodnocením rovného odměňování či práce stejné hodnoty. Nejde o komplexní analýzu předmětných legislativ, ale spíše o zajímavé zdroje inspirace, které by mohly sloužit i v českém právním prostředí. Protože v rámci českého zákoníku práce je zajímavou otázkou také to, zda jsou pojmy stejná práce a práce stejné hodnoty zcela totožnými, nebo nikoliv, uvádíme pro zajímavost některé zahraniční úpravy.

Zejména se soustředíme na úpravu ve Velké Británii, kde byl v r. 2010 přijat zásadní zákon v této oblasti a existuje zde mnoho podpůrných veřejně dostupných materiálů. Kromě britské inspirace jsme v menším rozsahu čerpali z prostředí USA a v neposlední řadě uvádíme několik příkladů dobré praxe z Evropské unie.

5.1 Velká Británie

Britská úprava je zajímavá právě pro pojetí stejné práce, práce stejné hodnoty a dalších souvisejících pojmů. Britský Equality Law 2010 rozlišuje mezi podobnou či srovnatelnou prací, prací, která je hodnocena jako rovnocenná, a prací stejné hodnoty. *Equality and Human Rights Commission* zveřejnila podrobnější pokyny k posuzování stejné práce a práce stejné hodnoty ve světle britské právní úpravy.²⁰ Pro porovnávání prací v kategorii „stejná práce“ nebo v britském prostředí „rovnocenné práce“ slouží jako důležitý nástroj normativně stanovený systém klasifikace prací (*job evaluation scheme*). Tento systém zohledňuje kritéria, která jsou obecně stanovena i v českém právním prostředí.²¹

Na základě kterých faktorů tedy v Británii posuzují práci stejné hodnoty? Zjednodušeně řečeno, za stejnou práci lze obecně považovat práci na stejné pracovní pozici s tímž nebo podobnými pracovními úkoly. Může se zde lišit výkonnostní složka, tj. i při stejné práci mohou mít dva zaměstnanci rozdílné pracovní výsledky, což by se mělo projevit v nenárokových složkách odměny.

Oproti tomu prací stejné hodnoty je práce, která není podobná a nezahrnuje stejné či podobné pracovní úkoly, vyžaduje však podobné schopnosti či dovednosti (*skills*),

²⁰ <https://www.equalityhumanrights.com/en/advice-and-guidance/what-equal-work>.

²¹ Bližší informace k Equal Pay Statutory Code of Practice, Equality and Human Rights Commission, 2011, <https://www.equalityhumanrights.com/sites/default/files/equalpaycode.pdf>

úsilí či námahu (*effort*) a rozhodovací kompetence (*decision-making*). Jako příklad může sloužit srovnání práce zdravotnického záchranáře záchranné služby a pracovníka řízení leteckého provozu podle kritéria schopnosti odolnosti vůči stresu (podle jiných kritérií se pak mohou tyto práce zásadně lišit). Porovnání je vždy třeba provést komplexně. Britská úprava zná také práci obdobnou, přičemž pro účely odměňování jde o srovnatelnou práci, která nemá zásadnější rozdíly praktického významu, a dále o práci odlišnou.

Příklady obdobné práce

Příklady obdobné práce, jež identifikovala britská soudní praxe, zahrnují:

- Muže řidiče a ženy řidičky, přičemž muži častěji pracovali o víkendech
- Kuchařku připravující obědy pro vedení firmy a kuchaře připravujícího snídaně, obědy a svačiny pro řadové zaměstnance
- Zaměstnance a zaměstnankyně supermarketu, kteří vykonávají podobné úkoly vyžadující podobné úrovně dovedností, přestože muži mohou čas od času zvedat těžší předměty
- Asistenty a asistentky v laboratoři, přičemž muži mohou trávit nějaký čas ve výrobní hale

Příklad: Žena pracující jako administrátorka na základní škole požadovala rovné odměňování s administrátorem ze střední školy. Soudy shledaly, že se nejedná o obdobnou práci. Ačkoliv práce byla víceméně podobná, role muže administrátora zahrnovala větší finanční a manažerskou odpovědnost a vykonával ji na mnohem větší škole. Administrátorka na základní škole měla více rutinních úkolů na pololetí, zatímco práce administrátora střední školy byla celoroční a strategičtější. Tyto rozdíly byly považovány za rozdíly praktického významu, a tedy nárokování stejné odměny na základě obdobné práce neuspělo.

Práce je v Británii hodnocená jako rovnocenná v následujících případech:

Příklad: Práce zdravotní sestry by mohla být hodnocena jako rovnocenná práci supervizora ve výrobě, pokud jsou složky pracovních pozic jako dovednosti, odpovědnost a úsilí (či námaha) posuzovány podle platného systému hodnocení pracovních míst.

Příklad: Učitelka se může srovnávat s mužem zaměstnaným jinde v resortu školství, kde rozdíl v jejich odměňování je způsoben podmínkami stanovenými národním systémem a lze ho napravit národním vyjednávacím výborem. Když má žena důkaz o přímé diskriminaci na základě pohlaví ve spojitosti se svým smluvním platem, ale neexistuje skutečný komparátor vykonávající stejnou práci, a tedy nemůže být uplatněno ustanovení o rovnosti pohlaví, může žena uplatnit diskriminaci na základě pohlaví založenou na hypotetickém komparátorovi.

Příklad: Zaměstnavatel ženy jí říká, že by byla placena více, kdyby byla mužem. Stejnou práci nevykonávají žádní muži, tak žena nemůže uplatnit žalobu na rovné odměňování s použitím komparátora. Může však žalovat přímou diskriminaci na základě pohlaví, jelikož méně příznivé zacházení, kterého se jí dostává, je jasně založeno na jejím pohlaví.

5.2 Vybrané úpravy v USA

Podobná úprava různých kritérií srovnatelnosti je sledovatelná i v mimoevropských zemích. Kalifornský Equal Pay Act²² pracuje s následujícími termíny: *skills, effort, responsibility* (schopnosti/dovednosti, úsilí (námaha), odpovědnost).

Podstatným pojmem, kterým se posuzuje případná srovnatelnost prací, jsou pak *conditions*, tedy objektivní podmínky pro práci. To je termín velmi zajímavý s ohledem na určení práce stejné hodnoty, neboť je obtížné uzavřít možnou srovnatelnost podmínek pro práci napříč obory.

Kalifornská úprava se zaměřuje na faktory pracovního prostředí a na jejich případný vliv na psychiku, například na to, zda je zaměstnanec při práci izolován.

Oproti tomu například Massachusetská úprava²³ počítá s tím, že se buď uvádí stejná práce (*equal work*), nebo srovnatelná práce (*comparable work*). Obojí je sledováno opět dle *skills, effort, responsibility, conditions* (tedy schopnosti/dovedností, úsilí (námaha), míry odpovědnosti a v širším slova smyslu podmínek pro práci).

5.3 Portugalsko

Zákoník práce objasňuje zásadu stejné odměny za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty. Stejnou prací se rozumí práce, při které jsou funkce vykonávané ve službách téhož zaměstnavatele stejné nebo objektivně podobné povahy, kvality a množství. Práce stejné hodnoty je práce, při které jsou funkce vykonávané ve službě stejného zaměstnavatele rovnocenné (*equivalent*) s ohledem na požadovanou kvalifikaci nebo praxi,

²² Dostupné z: https://www.employers.org/clientuploads/hr_resources/2018_Equal_Pay_Act_Guide_California-Revised.pdf (9.6.2021)

²³ Dostupné z: <https://www.mass.gov/files/documents/2018/05/02/AGO%20Equal%20Pay%20Act%20Guidance%20%285-2-18%29.pdf> (9.6.2021)

přidělené odpovědnosti, fyzické a psychologické úsilí (námaha) a podmínky, za nichž je práce vykonávána.²⁴

5.4 Španělsko

Koncept “práce stejné hodnoty” je popsán v Chartě pro zaměstnance²⁵ (*Workers’ Charter*).

„Pracovní místo bude mít stejnou hodnotu jako jiné, pokud je rovnocenné z hlediska povahy funkcí nebo skutečně svěřených úkolů, podmínek vzdělávání, odborné způsobilosti nebo školení vyžadovaných pro jeho výkon, faktorů úzce souvisejících s jeho výkonem a pracovních podmínek, v nichž jsou činnosti prováděny (*equivalent*).“²⁶

Z výše uvedených zahraničních příkladů vyplývá, že kritéria, jakými jsou *skills, effort, responsibility, conditions* (tedy schopnosti/dovednosti, úsilí (námaha), míra odpovědnosti a pracovní podmínky), hrají zásadní roli v zákonných úpravách pojmů stejná práce a práce stejné hodnoty. Nejinak je tomu i v české právní úpravě, byť český zákoník práce uvádí trochu jinak formulovaná kritéria (například výsledky práce).

²⁴ Dostupné z: <https://data.dre.pt/web/guest/legislacao-consolidada/-/lc/34546475/view?w=2019-09-04> (9.6.2021)

²⁵ Dostupné z: <https://www.boe.es/buscar/pdf/2015/BOE-A-2015-11430-consolidado.pdf> (9.6.2021)

²⁶ “A job will have the same value as another when the nature of the functions or tasks actually entrusted, the educational, professional or training conditions required for its exercise, the factors strictly related to its performance and the working conditions in which the activities are carried out are equivalent.”

Závěr

Zásada rovného odměňování obecně je přijatelná a pochopitelná i pro ty, kteří mohou mít o rovnosti a zákazu diskriminace jisté pochybnosti. Prokázat diskriminaci v odměňování je přitom velmi složitým úkolem i pro právní obec a rovně odměňovat je velkou výzvou pro každého zaměstnavatele.

Tato publikace se pokusila ukázat zaměstnavatelům, ale nejen jim, že není třeba na tuto výzvu rezignovat. Představila právní rámec, ve kterém se v oblasti rovného odměňování pohybujeme, upozornila na základní soudní rozhodnutí, včetně zahraničních, a věříme, že poskytla srozumitelné vodítko a orientaci v poměrně složitém světě odměňování, jež má být spravedlivé, a tedy rovné.

Načerpané obecné poznatky o právní úpravě stejné odměny za stejnou či srovnatelnou práci budou čtenářům a čtenářkám jistě k užítku při studiu navazujících publikací, určených již specificky k řešení pracovněprávních vztahů.

Slovník pojmů

Diskriminace

Za diskriminaci se považují situace, kdy je osoba znevýhodněna ve srovnání s jinou osobou nacházející se ve srovnatelné situaci (tzv. komparátorem), a to v některé ze zákonem vymezených oblastí (mj. v pracovních vztazích) na základě důvodu, který zákon označuje za diskriminační, a to bez rozumného odůvodnění. Má-li jít o diskriminaci v právním smyslu a má-li být možné aktivovat účinnou právní obranu, musí být splněny znaky zakázaného jednání či opomenutí definované antidiskriminačním zákonem, případně zákoníkem práce.

Diskriminace v pracovněprávních vztazích je zakázána zákoníkem práce i antidiskriminačním zákonem. Diskriminací může být například nerovné odměňování z důvodu pohlaví. Pokud nejedná zaměstnavatel se všemi zaměstnanci rovně, může být za takový přestupek pokutován státním úřadem inspekce práce.

Logib

Logib je standardizovaný analytický nástroj, kterým lze pomocí statistické metody (nazvané regresní analýza) analyzovat výdělků žen a mužů v konkrétní organizaci. Touto analýzou lze odhalit nerovnosti v odměňování žen a mužů (tzv. gender pay gap) na srovnatelných pozicích.

Mzda

Mzda se poskytuje za odvedenou práci v pracovním poměru, vyplácí ji zaměstnavatel v tzv. soukromé sféře zaměstnanci či zaměstnankyni ve výplatním termínu (zpravidla měsíčně) zpětně. Zaměstnavatel je při výměře mzdy omezen výší minimální mzdy, zaručené mzdy a principy stanovenými zákoníkem práce, zejména povinností odměňovat stejnou práci a práci stejné hodnoty rovně.

Nepřímá diskriminace

Nepřímou diskriminací je jednání nebo opomenutí, kdy na základě zdánlivě neutrálního kritéria nebo praxe dojde ke znevýhodnění osoby či skupiny osob na základě některého z diskriminačních důvodů. Nepřímou diskriminací není, pokud je tato praxe objektivně odůvodněna legitimním cílem a prostředky k jeho dosažení jsou přiměřené a nezbytné. Příkladem může být zvýhodnění zaměstnanců pracujících na plný úvazek, protože tak může dojít k diskriminaci žen-zaměstnankyň, které často pracují na částečný úvazek.

Odměna, odměňování

Kromě výdělku za vykonanou práci náleží zaměstnancům a zaměstnankyním ještě některá další plnění poskytovaná v souvislosti s jejich pracovním poměrem. Jedná se zejména o různé benefity peněžité i nepeněžité hodnoty (příspěvky k narození dítěte či k životnímu jubileu, možnost využití služebního vozidla pro soukromé účely, příspěvek na stravování apod.), či kompenzace za výpadek výdělku (např. náhrada mzdy nebo platu za dovolenou nebo při dočasné pracovní neschopnosti) nebo jiné náklady spojené s výkonem práce (zejména cestovní náhrady). Všechna uvedená plnění, vč. všech složek mzdy a platu, tato publikace označuje pojmem “odměna”.

Pojmem “odměňování” pak rozumí postup zaměstnavatele, kterým sjednává, stanoví, přiznává a poskytuje odměnu.

Pokud se v textu publikace hovoří o určité mimořádné složce výdělku (výroční odměna, cílová odměna apod.), používá se pojem “mimořádná odměna”.

Zákoník práce zakotvuje spravedlivé odměňování jako jednu ze základních zásad pracovněprávních vztahů. S ohledem na povinnost rovného zacházení musí být i odměňování rovné.

Plat

Plat se poskytuje zaměstnanci za odvedenou práci v pracovním poměru u zaměstnavatele tzv. veřejné sféry (stát, obec, kraj, státní fond, příspěvková organizace). Zaměstnavatelé odměňující platem jsou vyjmenováni v § 109 odst. 3 zákoníku práce. Oproti mzdě je právní úpravou stanoven obsah, výše i účel jednotlivých složek platu.

Práce stejné hodnoty

O práci stejné hodnoty se jedná, pokud zaměstnanci či zaměstnankyně sice vykonávají odlišné práce, i přes tyto odlišnosti se nicméně jedná o práci o stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, která je vykonávána ve stejných nebo srovnatelných pracovních podmínkách, při stejné nebo srovnatelné pracovní výkonnosti a výsledcích práce. Práce stejné hodnoty má stejné právní důsledky, jako kdyby se jednalo o stejnou práci.

Přímá diskriminace

Přímou diskriminací se rozumí takové jednání, včetně opomenutí, kdy se s jednou osobou zachází méně příznivě, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci, a to z důvodu rasy, etnického původu, národnosti,

pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání, víry či světového názoru.

Rovné zacházení

Stěžejní zásada nejen pracovního práva, a to jak na vnitrostátní úrovni, tak na úrovni práva Evropské unie.

Základní povinností zaměstnavatele je zajistit rovné zacházení se všemi zaměstnanci a zaměstnankyněmi, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, o odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání. Součástí otázky rovného zacházení je i rovné odměňování.

Státní úřad inspekce práce

Správní úřad, podřízen Ministerstvu práce a sociálních věcí. Byl zřízen zákonem č. 251/2005 Sb., o inspekci práce. Hlavní náplní práce úřadu je kontrola dodržování povinností plynoucích z pracovněprávních předpisů, tedy i kontrola rovného odměňování zaměstnanců a zaměstnankyň. V jednotlivých regionech jsou zřízeny oblastní inspektoryáty práce, které prověřují dodržování předpisů v souladu s územní působností stanovou podle místa sídla zaměstnavatele.

Stejná práce

Podle zákoníku práce se stejná práce posuzuje podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, pracovních podmínek a při dosažení srovnatelné pracovní výkonnosti a výsledcích práce.

Úřad práce České republiky

Správní úřad, podřízen Ministerstvu práce a sociálních věcí. Byl zřízen zákonem č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky. Jeho hlavní činností je poskytování informací z oblasti pracovního trhu nejen v České republice, ale i v Evropské unii, vedení evidence uchazečů a uchazeček o zaměstnání a volných pracovních míst. Poskytuje i podporu zaměstnavatelům při rekvalifikaci. Dále je kontaktním místem dávek státní sociální podpory a hmotné nouze.

Veřejný ochránce práv

Působí k ochraně osob před jednáním úřadů či před jejich nečinností. Byl zřízen zákonem č. 349/1999 Sb., o veřejném ochránci práv. Je národním tělesem prosazujícím rovnost (equality body), prověřuje tedy stížnosti na diskriminaci a vydává stanoviska

související s diskriminací. Vykonává i další zákonné úkoly, například monitoruje práva osob s postižením.

Výdělek

Za vykonanou práci přísluší zaměstnanci nebo zaměstnankyni mzda, plat nebo odměna z dohody. Pro všechny tyto formy používá publikace souhrnný pojem “výdělek”. Tam, kde publikace výslovně hovoří o platu nebo mzdě, myslí se tím pouze tato konkrétní forma výdělků.

Účelová neperiodická publikace

Kolektiv autorek a autorů 22 % K ROVNOSTI

Mgr. et Mgr. Kateřina Hodická

Mgr. Šárka Homfray

prof. JUDr. Kristina Koldinská, Ph.D.

Mgr. Bc. Lucie Obrovská, Ph.D.

JUDr. Jakub Tomšej, Ph.D.

Za stejnou práci stejný výdělek – Jak na to



Vydalo Ministerstvo práce a sociálních věcí,
Na Poříčním právu 1, 128 01 Praha 2,
v roce 2022
jako neprodejnou účelovou publikaci.

ISBN 978-80-7421-257-4

Návrh obálky, grafické zpracování a sazba: Kateřina Jelínková

www.rovnaodmena.cz
www.mpsv.cz

Neprodejně

